



CARRERA: GASTRONOMÍA

TEMA:

**“PROPUESTA DE UNA CONFERENCIA BAJO EL TEMA
"REDUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN ÁREAS DE
PRODUCCIÓN” DEL RESTAURANTE “PICANTERÍA MARUJITA”
SECTOR SAN BARTOLO, CIUDAD DE QUITO.”**

**Proyecto Integrador de Grado previo a la obtención del título de
Tecnólogo Superior en Gastronomía**

AUTOR:

Erika Fernanda Ortega Chasipanta.

TUTOR:

M.Sc. Christian Carvajal

D.M. Quito, 04 de marzo 2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación en primer lugar a mis padres y hermanos quienes me alentaron y apoyaron en cada momento de la carrera, dedico también a mis tías y a mis abuelos que siempre han estado a mi lado, por último, pero no menos importante le dedicó también este trabajo a mi pareja que ha estado a mi lado apoyándome en estos años de carrera y alentándome a seguir adelante y a no rendirme ante cualquier obstáculo que se ha presentado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco inmensa y principalmente a mis padres Carlos y Rosa, sin quiénes no hubiera sido posible alcanzar esta meta, qué gracias a ellos cumpliré, pues su apoyo ha sido fundamental para mí; de igual manera agradezco a mis hermanos Javier y Joel quienes me han alentado durante el camino; a mi pareja Jefferson y a su familia quiénes me dieron su apoyo incondicional para desarrollar el proyecto; al profe Cristian Carvajal por la orientación brindada hacia la elaboración de este trabajo, por su tiempo, ayuda y conocimientos compartidos como docente y director de este trabajo de titulación.

AUTORIA

Yo, Erika Fernanda Ortega Chasipanta, autora del presente informe, me responsabilizo por los conceptos, opiniones y propuestas contenidos en el mismo.

Atentamente

Fernanda Ortega.

D.M. Quito, 04 de marzo del 2021

M.Sc. Christian Carvajal.
Director de Trabajo de Titulación

CERTIFICACIÓN

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas institucionales y académicas establecidas por el Instituto Tecnológico Superior Internacional ITI, de Quito, por tanto, se autoriza su presentación final para los fines legales pertinentes.

M.Sc. Christian Carvajal.

D.M. Quito, 04 de marzo del 2021

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TRABAJO FIN DE CARRERA

Conste por el presente documento la cesión de los derechos en trabajo fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El **M. Sc Christian Carvajal** y por sus propios derechos en calidad de director del trabajo fin de carrera; y la Srta. **Erika Fernanda Ortega Chasipanta** por sus propios derechos, en calidad de autor del trabajo fin de carrera.

SEGUNDA: UNO. - La Srta. **Erika Fernanda Ortega Chasipanta** realizó el trabajo fin de carrera titulado: **“Propuesta de una conferencia bajo el tema “Reducción del acoso laboral en áreas de producción” del restaurante “picantería Marujita” sector san bartolo, ciudad de Quito.”**, para optar por el título de, Tecnólogo/a en Gastronomía en el Instituto Tecnológico Superior Internacional ITI, bajo la dirección del **M. Sc Christian Carvajal**.

DOS. - Es política del Instituto Tecnológico Superior Internacional ITI, que los trabajos fin de carrera se aplique, se materialicen y difundan en beneficio de la comunidad.

TERCERA: Los comparecientes, M.Sc Christian Carvajal en calidad de director del trabajo fin de carrera y la Srta. Erika Fernanda Ortega Chasipanta, como autora del mismo, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos en el trabajo fin de Carrera titulado: **“Proyecto de factibilidad para la creación de una empresa dedicada a la elaboración y distribución de condimentos en polvo a base de ají criollo, ají cola de ratón y ají amarillo, en el sur de Quito.”**, y conceden autorización para que el ITI pueda utilizar este trabajo en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

CUARTA: aceptación: las partes declaradas que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derecho.

M.Sc Christian Carvajal

Fernanda Ortega

D.M. Quito, 04 de marzo del 2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
AUTORIA	iv
CERTIFICACIÓN	v
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TRABAJO FIN DE CARRERA	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
1.1. Nombre del proyecto	2
1.2. Marco contextual – Antecedentes	2
1.3. Análisis de involucrados	3
1.4. Problema de investigación	3
1.5. Definición del problema	4
1.6. Idea a defender	4
1.7. Objeto de estudio y campo de acción	4
1.7.1. Objeto de estudio:	4
1.7.2. Campo de acción:	4
1.8. Justificación	5
1.9. Objetivos	5
1.9.1. Objetivo General	5
1.9.2. Objetivos Específicos	5
CAPITULO II	6
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. ¿Qué es el mobbing o el acoso laboral?	6
2.2.1. Mobbing horizontal	7
2.2.2. Mobbing vertical	7
2.2.3. Mobbing estratégico	7
2.2.5. Mobbing perverso	8
2.3. Tipos de empleados tóxicos	8
2.4. Las fases de un acosador	9
2.5. Causas del acoso laboral	10
2.6. Efectos o consecuencias del acoso laboral	11
2.7. Como identificar a un acosador	12
2.8. Que se debe hacer ante un acoso	13
2.9. Como prevenir el acoso laboral	14
2.10. Como identificar que una persona está siendo víctima de acoso laboral	15

2.10.1.	Dificultades en la comunicación.....	15
2.10.2.	Aislamiento social.....	15
2.10.3.	Desprestigio ante el resto de trabajadores	15
2.10.4.	Desprestigio laboral.....	16
2.10.5.	Salud física o psíquica.....	16
2.11.	Como saber si es acoso o no.....	16
2.11.1.	¿Exigir el cumplimiento laboral puede ser considerado como acoso?	16
2.11.2.	¿Qué otras conductas no son constitutivas de acoso laboral?	16
2.12.	Como debe actuar la empresa ante un caso de mobbing laboral.....	17
2.13.	Que medidas legales se debe tomar ante un acoso laboral	17
2.14.	Como sanciona el estado al acosador.....	18
2.15.	Que nos dice el código de trabajo ante una situación de acoso	19
2.16.	Que es el visto bueno	20
2.16.1.	Causales para que el empleador inicie un visto bueno.....	20
2.16.2.	Causales para que el trabajador inicie un proceso de visto bueno	20
2.16.3.	Tramite.....	21
2.16.4.	Resolución	21
2.16.5.	Negación del visto bueno.....	21
2.16.6.	Aceptación el visto bueno	21
2.17.	Que es una conferencia	21
2.18.	Tipos de conferencia.....	21
2.18.1.	Conferencia magistral.....	22
2.18.2.	Conferencia dialogada	22
2.18.3.	Conferencia científica	22
2.18.4.	Conferencia internacional	22
2.18.5.	Conferencia de prensa	22
2.18.6.	Videoconferencia	22
2.19.	Que es un conferencista	23
2.20.	Características de un conferencista	23
2.20.1.	Autoconciencia.....	23
2.20.2.	Capacidad de inspiración	23
2.20.3.	Capacidad de establecer relaciones.	23
2.20.4.	Flexibilidad	24
2.20.5.	Capacidad de comunicación.....	24
2.20.6.	Capacidad de mirar al frente	24

2.20.7.	Disciplina.....	24
2.20.8.	Gestionar el entorno profesional.....	24
2.20.9.	Diagnosticar situaciones y encontrar soluciones	25
2.21.	Tipos de coaching	25
2.21.1.	Coaching personal	25
2.21.2.	Coaching empresarial	25
2.21.3.	Coaching ejecutivo	25
CAPÍTULO III		26
3.	INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA	26
3.1.	Antecedentes diagnósticos	26
3.2.	Indicadores.....	26
3.3.	Información primaria	27
3.3.1.	Presentación gráfica de resultados y Análisis de resultados	27
3.4.	Síntesis del capítulo	33
CAPITULO IV		35
4.	PROPUESTA.....	35
4.1.	Tema	35
4.2.	Datos informativos	35
4.3.	Antecedentes de la Propuesta.....	36
4.4.	Justificación	37
4.5.	Objetivos	38
4.5.1.	Objetivo General	38
4.5.2.	Objetivos Específicos.....	38
4.6.	Análisis de Factibilidad.....	38
4.7.	Metodología	39
4.7.1.	Propósito de la campaña.....	39
4.7.2.	Misión Picantería Marujita	40
4.7.3.	Visión Picantería Marujita	40
4.7.4.	Retos del restaurante Picantería Marujita.....	40
4.7.5.	Matriz Foda	40
4.7.6.	Destinatarios	46
4.7.7.	Cuadro de Actividades.....	47
4.7.8.	Duración de la Conferencia	49
5.3.	ANEXOS	63
5.4	BIBLIOGRAFÍAS.....	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 , Análisis de involucrados	3
Tabla 2, Pregunta 1 de la encuesta	27
Tabla 3, Pregunta 2 de la encuesta	28
Tabla 4, Resultado 3 de la encuesta	29
Tabla 5, Pregunta 4 de la encuesta	30
Tabla 6, Pregunta 5 de la encuesta	31
Tabla 7, Pregunta 6 de la encuesta	32
Tabla 8 Pregunta 7 de la encuesta	33
Tabla 9, Matriz foda del restaurante Picantería Marujita.....	42
Tabla 10 Matriz niveles de impacto.....	43
Tabla 11 Matriz de temporalización.....	44
Tabla 12 Matriz de nudos críticos	45
Tabla 13, Cuadro de actividades.....	47
Tabla 14, Recursos financieros	49
Tabla 15 Pregunta 1 de la evaluación.....	51
Tabla 16 Pregunta 2 de la Evaluación.....	52
Tabla 17 Pregunta 3 de la Evaluación.....	53
Tabla 18 Pregunta 4 de la Evaluación.....	54
Tabla 19 Pregunta 5 de la Evaluación.....	55
Tabla 20, Por que evaluar.....	56
Tabla 21 Plan de acción	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1, Problema de investigación	3
---	---

Figura 2, Resultado 1 de la encuesta	27
Figura 3, Resultado 2 de la encuesta	28
Figura 4, Resultado 3 de la encuesta	29
Figura 5, Resultado 4 de la encuesta	30
Figura 6, Resultado 5 de la encuesta	31
Figura 7, Resultado 6 de la encuesta	32
Figura 8, Resultado 7 de la encuesta	33
Figura 9, Resultado 1 de la Evaluación	51
Figura 10, Pregunta 2 de la Evaluación	52
Figura 11, Pregunta 3 de la Evaluación	53
Figura 12, Pregunta 4 de la Evaluación	54
Figura 13, Pregunta 5 de la Evaluación	55

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1, La entrevista a la señora María	63
Anexo 2, El contrato para la realización de la conferencia	63
Anexo 3, La aprobación de los temas a tratar	64
Anexo 4, Las encuestas realizadas a los trabajadores.....	65
Anexo 5, Lista de asistencia de la conferencia	65
Anexo 6, La conferencia.....	66
Anexo 7, Material de apoyo de Psicólogo Francisco	67
Anexo 8, Evaluación de la conferencia	68
Anexo 9, Refrigerio para los trabajadores.....	68

“Propuesta de una conferencia bajo el tema "Reducción del acoso laboral en áreas de producción” del restaurante “Picantería Marujita" sector san bartolo, ciudad de quito”

Erika Fernanda Ortega Chasipanta
Ing. Christian Carvajal

D.M. Quito, 04 de marzo del 2021

INTRODUCCIÓN

Se realizó la investigación sobre el acoso laboral también conocido como Mobbing que da sentido a ser hostigado o ser atemorizado por los demás, esta información nos hace darnos cuenta que el acoso laboral no solamente está basado en acoso sexual hacia una mujer sino también está basado en varias especificaciones tales como a quien no más va dirigido el acoso laboral.

Este tipo de acciones inhumanas son acciones que se relacionan a una falta de moral e irrespeto hacia los hombres y las mujeres, en donde nos explica que esto está basado en todo tipo de agravio hacia la otra persona y donde también intervienen el maltrato, la humillación o comportamiento que llegue afectar o perjudicar a la otra persona en su área de trabajo.

Los tipos de acosos en donde se reflejan estos agravios se presentan cuando la persona es nueva en el área o también puede ser por su edad, experiencia, género, color de piel, etc., pues existen diferentes motivos por el cual una persona puede llegar a ser el agresor de un trabajador.

En el ámbito laboral se puede observar que el acoso laboral no solamente se lo puede expresar físicamente sino también de forma verbal afectando psicológicamente al trabajador haciendo que se distraiga de sus labores.

CAPÍTULO I

1.1.Nombre del proyecto

PROPUESTA DE UNA CONFERENCIA BAJO EL TEMA "REDUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN ÁREAS DE PRODUCCIÓN" DEL RESTAURANTE "PICANTERIA MARUJITA" SECTOR SAN BARTOLO, CIUDAD DE QUITO.

1.2.Marco contextual – Antecedentes

“Los trabajadores víctimas del acoso sufren una serie de trastorno físicos y psíquicos que abarcan desde una sensación de vergüenza e impotencia, pasando por sentimientos de culpa y llegando finalmente a sufrir trastornos del sueño, ansiedad, depresión” (Blanco, 2018, 05 de junio).

“Ocho de cada 10 trabajadoras remuneradas del hogar han sido víctimas de violencia en su espacio laboral en Ecuador y a escala regional. La cifra es parte del informe técnico denominado 'Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo’ (Heredia,2019, 7 de marzo).

El acoso laboral tipificado como una violación a los derechos de los trabajadores en noviembre del 2017 por el ministerio de trabajo en lo cual nos dice que el acoso laboral será sancionado con un visto bueno en el currículum del agresor y en casos mayores el despido de la persona en donde nos aclara que esta sanción será aplicada a las personas que practiquen el maltrato, la humillación o el perjuicio que perjudique a una persona en su lugar de trabajo dando así allegarse a conocer el artículo 11 de la constitución en donde se prohíbe la discriminación de una persona por cualquier condición social, política y religiosa, racial o sexual (Machado, 2019, agosto 28).

1.3. Análisis de involucrados

Tabla 1 , Análisis de involucrados

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS GRUPOS	INTERESES EN LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMAS RECIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS (recursos que aporten y mandatos son leyes, normas a seguir)
Dueño del restaurante	Minimizar la reducción de conflictos entre los trabajadores	Mala relaciones laborales	Memos, llamados de atención
Trabajadores del área de producción	Cuidar la seguridad y la salud ocupacional	Problemas psicológicos	Fichas y levantamientos
El área de servicio	Evitar accidentes con el cliente y saber cómo actuar frente a un problema.	Incomodidad al momento de servir al cliente	Registro de quejas o desacuerdos

Tabla I, Análisis de involucrados

Realizada por: Fernanda Ortega.

1.4. Problema de investigación

Figura 1, Problema de investigación

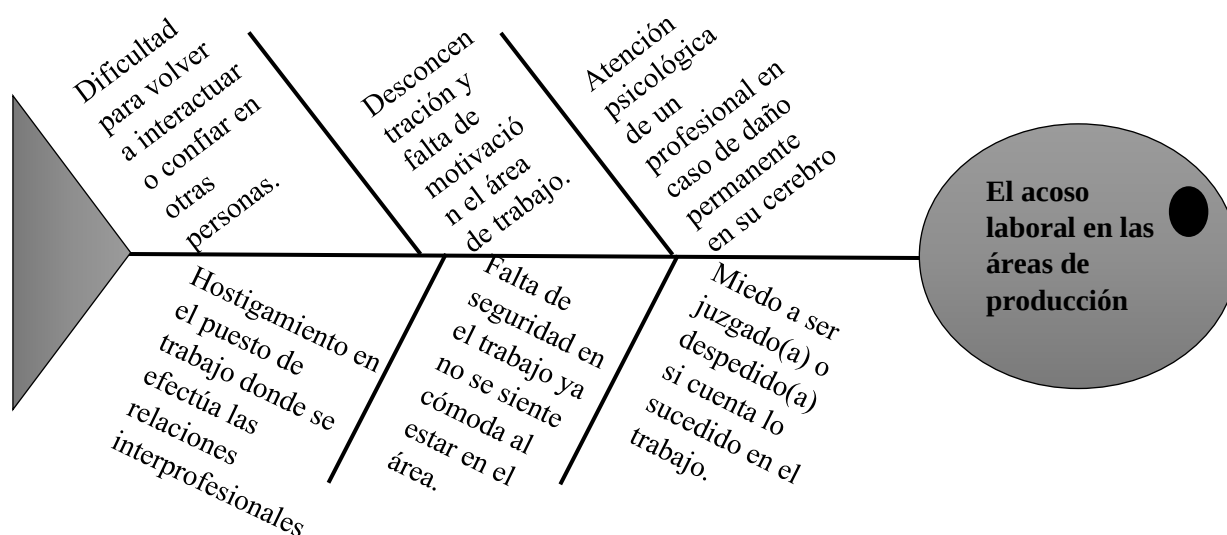


Figura I, Problema de investigación

Realizada por: Fernanda Ortega.

1.5. Definición del problema

Desconocimiento de cómo identificar y que debe hacerse en el caso de un acoso laboral en las áreas de producción, del restaurante Picantería Marujita y también en diferentes restaurante y hoteles.

1.6. Idea a defender

Mediante una conferencia informativa, en lo cual interviene un profesional o conocedor del tema se espera lograr la reducción del acoso laboral y así llegar alcanzar el objetivo.

1.7. Objeto de estudio y campo de acción

1.7.1. Objeto de estudio:

La conferencia informativa que se realizará para reducir el acoso laboral en las áreas de producción, beneficiará al restaurante Picantería Marujita y podrá replicarse para otros restaurante y hoteles que deseen informarse para prevenir el acoso laboral.

1.7.2. Campo de acción:

El acoso laboral afecta a muchos trabajadores, a nivel mundial y esto es por la falta de información del acoso laboral y de la falta de conocimiento de cuando se transforma de un trabajador común a un trabajador seriamente acosado por sus compañeros en el área de producción, lo primordial para este tipo de casos es aprender a cómo lidiar con este tipo de personas y también saber cómo tratar a los afectados, para eso se ha realizado la propuesta de dar una conferencia en lo cual abarque los temas o las claves para que una persona pueda lidiar con estos caso y para que los trabajadores tomen a conciencia que esto es un acto muy denigrante y humillante para el trabajador.

1.8. Justificación

Uno de los principales problemas que padecen las personas que han sido acosada en el trabajo, es no saber cómo lidiar con este tipo de personas, en ciertas ocasiones los acosadores son de rangos más altos que la víctima haciendo que la persona afectada llegue a tener miedo por el simple hecho de pensar en perder su trabajo por quejarse de este tema en particular.

La poca información que se sabe de este tema puede llegar hacer un gran problema, porque cuando una persona es acosada en su área de trabajo lo primero que se puede llegar a presentar en la mente de una persona acosada es en no crear más conflictos en su área de trabajo logrando evitar que su puesto es de trabajo esté en peligro de ser remplazado, pues la ley resguarda a la víctima y aclara que es un gran delito acosar a una persona en su ambiente de trabajo, logrando así dejar bien claro que las victimas tienen derecho a denunciar a su agresor.

La propuesta de realizar una conferencia en contra del acoso laboral nace de la idea de reducir el acoso hacia una persona trabajadora, pues no solamente este tipo de agravio existe en ciertos tipos de lugares sino está presente en todas partes en donde esto afecta tanto como a hombres y a mujeres ya que el acoso laboral no solamente está basado en un agravio sexual hacia una mujer sino también hace referencia a cuando una persona es tratada como menos que los demás.

1.9. Objetivos

1.9.1. Objetivo General

Reducir el acoso laboral mediante una conferencia informativa para que las personas no fomenten actos penoso e incómodos que degradan al personal de trabajo.

1.9.2. Objetivos Específicos

- ✓ Fundamentar teóricamente los tipos de agravios que se relacionan al acoso laboral, reconociendo e identificando a cada uno de ellos.
- ✓ Determinar la efectividad o el impacto que causa la conferencia dirigida hacia los trabajadores del restaurante.

- ✓ Formular propuestas informativas realizando conferencias para los diferentes cargos que se relacionan en el restaurante encaminando así a que todo el restaurante esté libre de acoso.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1.¿Qué es el mobbing o el acoso laboral?

El mobbing es una palabra del inglés que significa ‘acoso laboral’. Es una práctica que consiste en el trato descalificador por parte de una persona hacia otra persona en ambientes de trabajo, donde también puede ser calificado como un acoso psicológico que consiste en afectar a la persona de manera concurrente logrando así a que la persona se transforme en su víctima de manera que es sometida a todo tipo de maltratos, desde los más sutiles, como rumores o burlas, hasta los más evidentes, como la ofensa verbal, la descalificación pública, la humillación, e incluso la violencia física logrando causar en la persona una inseguridad, miedo y desmotivación en el área de trabajo, para afectar su desempeño y lograr que abandone el puesto de trabajo. Las consecuencias que logran causar estos actos de calificativos son a veces irreversibles como lo es la destrucción moral y psíquica de la víctima, trastornos psicológicos y en situaciones más graves puede conducir, incluso, a la muerte por suicidio (Significados, 2015).

El acoso laboral nos dice que, en el ámbito del trabajo, cada persona actúe con responsabilidad, cumpliendo con sus obligaciones y desempeñándose en equipo con sus compañeros pero sin embargo a pesar de esto no siempre ocurre lo que uno espera por el hecho de que existe un trabajador que puede ser víctima de acoso laboral cuando otro empleado o hasta su propio jefe se dedican a hostigarlo, por lo tanto, puede ejercer el acoso en contra de alguien que aparece como una competencia o que podría desbancarlo de un lugar de poder. El acoso laboral también puede aparecer cuando el acosador pretende extorsionar a un trabajador imponiéndole miedo y temor a la persona perjudicada, a causa de esto la víctima de acoso laboral puede sufrir desde trastornos nerviosos (como depresión o estrés) hasta enfermedades psicosomáticas (Pérez; Merino, 2014).

En términos explicativos nos dice que el mobbing es lo mismo que abarca el significado del acoso laboral ya que los dos expresan lo mismo y declaran que el acoso laboral es un acto no aprobado en la sociedad del trabajador ya que la persona que sufre este acoso puede

ser atormentada con comentarios malintencionados o escuchar de manera recurrente críticas exageradas sobre su desempeño o su capacidad. Por lo general, la intención del acosador es que la víctima renuncie al empleo o modifique su conducta, ya que ésta resulta contraria a sus intereses (Pérez; Merino, 2014).

2.2. Tipos de acoso laboral o mobbing

Existen diferentes tipos de acoso ya que no todos los acosos surgen de un mismo tema si no a veces esto se debe a variar situaciones alegadas en el trabajo, dando así a cada uno una clasificación que depende de quién ejerce el mobbing sobre quién, o el objetivo que persiga este acoso (Ático 34, 2020).

2.2.1. Mobbing horizontal

El acosador se encuentra en la misma área o nivel que la víctima, es decir es un tipo de mobbing laboral que se da entre compañeros de trabajo e incluso del mismo departamento en donde las causas que lo provocan pueden ser muy variadas, es decir que el acosador tiene diferentes ideas para llegar a molestar a su compañero tales como: personalidad más fuerte del acosador, enemistad entre trabajadores, obligar al débil a realizar las peores tareas, aburrimiento por ausencia de trabajo, etc. (Ático 34, 2020).

2.2.2. Mobbing vertical

En este caso, el acosador se encuentra en una categoría profesional o nivel jerárquico superior o inferior al de la víctima.

El acoso superior suele llegar hacer cuando uno o varios subordinados atacan o acosan a un superior. Este tipo de situaciones no suele ser frecuente ya que prevalece el miedo a que el superior pueda tomar represalias.

Por su parte, el acoso descendente es mucho más común que el anterior. Este tipo de casos se da cuando un superior hace uso de su poder para abusar de un subordinado (Ático 34, 2020).

2.2.3. Mobbing estratégico

Es un tipo de acoso descendiente que se aplica de una forma institucional en lo cual consiste en que el acosador hace valer su posición de superioridad para hostigar a un trabajador, y conseguir que el acosado renuncie a su puesto de trabajo, ya que ha todo esto según la ley dice que si un trabajador renuncia de forma voluntaria, la empresa no tendría que pagarle la indemnización por despido (Ático 34, 2020).

2.2.4. Mobbing de dirección

Este tipo de acoso laboral se lleva a cabo por parte de la empresa estos casos suele emplear las amenazas de despido para fomentar el miedo y aumentar la productividad. También se utiliza con la intención de prescindir de trabajadores poco receptivos o sumisos, o de empleados que no se ajustan a las expectativas o necesidades de la cúpula directiva (Ático 34, 2020).

2.2.5. Mobbing perverso

En este caso el acosador no tiene ninguna razón ni objetivo definido, ya que simplemente es la personalidad perversa o manipulativa del acosador. Este tipo de acoso laboral es una de las más perjudiciales para la empresa, y también una de las más difíciles de erradicar, pues a estos casos se puede subsanar estableciendo otras dinámicas en donde la única solución es la reeducación del acosador o su despido (Ático 34, 2020).

2.2.6. Mobbing discriminatorio

En este caso se asemejaría a la discriminación en el trabajo, ya que este tipo de acoso se fundamenta en razones de índole cultural o física. Es decir, se realiza acoso a un empleado por el simple hecho de ser diferente o pertenecer a otras culturas. Puede ser acoso por razones de edad, sexo, apariencia física, enfermedad, creencias religiosas, ideología política, condición sexual, etc. (Ático 34, 2020).

2.2.7. Mobbing disciplinario

Es un tipo de acoso laboral que emplea las amenazas para que los empleados actúen de manera sumisa logrando así infundir temor y miedo a las víctimas, además de advertir al resto de compañeros lo que puede pasar si actúan de la misma manera, en donde deja claro a quien va dirigido el mensaje es decir a las personas que reclaman mejores condiciones laborales, que piden bajas o que denuncian prácticas ilícitas llevadas a cabo por la organización (Ático 34, 2020).

2.3. Tipos de empleados tóxicos

Es complicado identificar a un acosador a simple vista cuando comienza a ejecutar el acoso, aun que lo único que sí está claro es que es intencional y que la persona que lo inicia, normalmente es el jefe o uno de sus compañeros, donde estos casos se presentan de manera relativa y de diferentes formas.

Comunicación: “No informando a la persona sobre lo que tiene que hacer, no hablarle, no hacerle caso, criticando aspectos de su vida laboral o personal e incluso amenazándolo.”

Manipulación de la reputación: “Realizando comentarios injuriosos, ridiculizando a la víctima, propagando comentarios negativos o falsos, realizar repetidas críticas, etc.”

Trabajo: “Asignar grandes cantidades de trabajo a la víctima, así como realizar encargos monótonos, repetitivos o sin ninguna utilidad. O trabajos que están por encima o por debajo de su nivel de cualificación” (Lorente, 2020).

2.4.Las fases de un acosador

El acoso laboral no es un problema que se presenta de inmediato si no es un hecho confirmado que se va desarrollando a lo largo del tiempo. Estos casos se van desarrollando por etapas en donde la etapa inicial en la que las conductas son sutiles y pasan desapercibidas por el grupo de trabajo, hasta fases más activas en las que se implican superiores y compañeros (Lorente, 2020).

➤ Fase de conflicto

Según los expertos la fase en la que se inicia el proceso de acoso es en el primer día que tienen contacto un acosador con una víctima ya que en el primer día puede ocurrir que surjan diferencias entre los trabajadores por intereses diferentes o por objetivos contrapuestos.

Estas situaciones han logrado generar roces, diferencias, fricciones personales que pueden solventarse de manera positiva mediante un diálogo o también se puede situar de manera contraria es decir se puede invertir y no lograr un diálogo positivo sino un dialogo negativo, logrando así que en el principio de un problema o diferencia leve puede llegar a convertirse en un problema muy grande y profundo, donde se observa que el acosador utiliza esta situación para generar artificialmente una excusa para acostar a la víctima (Lorente, 2020).

➤ Fase de estigmatización:

“Es en este momento en el que el acosador practica de forma sistemática y repetitiva una serie de comportamientos perversos que ridiculizan y apartan a la víctima. El acosador busca el apoyo en otros compañeros y es capaz de utilizar nuevas estrategias de acoso para los que no le apoyan. Es la fase más dura ya que es la que más se alarga en el tiempo y esto provoca el desgaste de la moral del acosado. Además, es la fase crucial ya que si la víctima no comunica esta situación entre sus compañeros o superiores o no habla con el acosador para aclarar lo que ocurre, se pasa a la siguiente fase” (Lorente, 2020).

➤ Fase de intervención desde la empresa:

En la fase de intervención es dónde la empresa toma medidas en las que verifica la situación o el problema que se presenta en el área de trabajo en donde la organización puede actuar de diferentes maneras a través de recursos humanos o desde la dirección del personal.

En este tipo de fase se puede presentar una solución positiva y una solución negativa en donde la solución positiva nos dice que la empresa inicia una investigación sobre el problema indagando e investigando de los afectados en donde una vez aclarada la situación cambia de puesto de trabajo al acosador y a la víctima y también tomando estrategias en dónde se busca el mecanismo necesario para que dicha situación no se vuelva a repetir, en cambio la solución negativa nos dice que la empresa no inicia una investigación. Por lo tanto, al no tener un conocimiento en profundidad de lo que ocurre, la dirección suele ver la víctima como el problema a combatir. La dirección se suma al entorno que acosa activa o pasivamente a la víctima (Lorente, 2020).

➤ **Fase de exclusión laboral**

“En el proceso de mobbing hay una fase de marginación que desemboca en el abandono de la víctima del puesto de trabajo tras haber pasado largas temporadas de baja. En la empresa privada las víctimas aguantan estoicamente a pesar del calvario y de las consecuencias negativas que esta situación tiene para su salud y en la empresa pública se solicita el cambio de puesto, pero en un muy pocas ocasiones esto se hace efectivo” (Lorente, 2020).

2.5.Causas del acoso laboral

El acoso laboral ocurre cuando se ve afectadas las relaciones entre los trabajadores logrando así crear una rivalidad entre ambas personas, llegando así a una conclusión de que el acoso no ha ocurrido por causas relacionada directamente con el desempeño del trabajo o con su organización (Martínez, 2015).

Algunas de las variables que pueden originar el acoso son:

➤ **La organización del trabajo**

A la persona que es acosada es expuesta a trabajos en donde el individuo no tiene conocimiento alguno del tipo de trabajo que debe realizar. Esto se considera cuando, por un lado, se le atribuyen cometidos que tienen una sobrecarga cuantitativa. Es decir, el trabajador tendrá exceso de trabajo, pero poco control sobre él. Por otros medios se estipula que el acoso pueden ser actividades repetitivas, trabajos aburridos, etc. causando en la víctima un estrés que puede ser el caldo de cultivo idóneo para que empiecen a aparecer conflictos y culmine en un tipo de maltrato psicológico (Martínez, 2015).

➤ **La dirección**

Buscan lograr optimalizar y tener los mejores resultados en el trabajo, sin darse cuenta que pueden causar conflictos que desemboquen el acoso laboral (Martínez, 2015).

➤ **Las tareas**

Cuando una persona es expuesta a realiza siempre las mismas tareas, por monotonía las personas a su alrededor pueden llegar a sentirse incomodas provocando molestias y conflictos entre ellos, los trabajadores por instinto necesitan sentir un reto es decir que si el trabajo no supone un reto para el empleado o no le permita crecer a nivel laboral o personal pueden acabar causando presión, frustración logrando que lo único que pueda hacer es llegar a molestar a sus compañeros de área, que en muchas ocasiones deriva en que ese trabajador canalice su malestar con alguna forma de acoso hacia otro trabajador (Martínez, 2015).

2.6.Efectos o consecuencias del acoso laboral

Existen ocasiones en la que el acosador menciona que no era su intención ya que para esta persona solamente “era solo una broma” o “no es para tanto “, donde la persona no se da cuenta de lo perjudicial que esta situación puede ser para la víctima, las consecuencias que se llevan a cabo por culpa del acoso laboral son pueden llegar a afectar al acosado de diversas maneras:

➤ **Consecuencias psicológicas**

“El acoso laboral deteriora lenta e inexorablemente la fortaleza mental de la víctima. Entre los efectos más comunes están la ansiedad, estrés, depresión, baja autoestima, aislamiento, sentimiento de culpa, etc.” (Ático 34, 2020).

➤ **Consecuencias sobre la salud**

“La víctima puede sufrir problemas de migrañas, dolores gastrointestinales, náuseas, trastornos del sueño. Incluso, en los casos más graves podría provocar trastornos del sistema nervioso, problemas en el metabolismo o deficiencias en el sistema inmunológico” (Ático 34, 2020).

➤ **Consecuencias a la salud mental**

La salud mental es un componente integral y esencial de la salud. Evitar que el acoso laboral se presente en el trabajo logra que un empleado tenga un buen estado mental ya que la Salud Mental es prioritaria para que un empleado pueda tener un excelente rendimiento en sus actividades laborales, una de las consecuencias que produce el acoso laboral es la enfermedad mental o discapacidades mentales que con el tiempo se puede transformar en un

problema más grande ya que las enfermedades mentales o discapacidades mentales afectan de manera rústica al humor y el comportamiento del trabajador, esto puede ser ocasional o de larga duración logrando que afecte su capacidad de relacionarse con los demás trabajadores (organización mundial de la salud, 2018).

➤ **Consecuencias sociales**

“Es frecuente que las víctimas de acoso laboral se aíslen en su propio mundo y abandonen su vida social. Dejan de ver a amigos, ya no frecuentan los sitios a los que solían ir antes” (Ático 34, 2020).

➤ **Consecuencias familiares**

La persona que fue o es agredida en su área de trabajo presenta un comportamiento más retraído, cambios de humor repentinos, pérdida del apetito sexual, etc., llegando así a entrar a un estado de soledad ya que la persona que son acosadas no se los cuenta a sus seres queridos, entrando progresivamente en una dinámica negativa que afecta a la vida familiar (Ático 34, 2020).

➤ **Consecuencias laborales**

El mobbing en el trabajo es susceptible de hacer que la persona abandone su empleo. Pero, además, también puede condicionarle a la hora de integrarse en otro puesto de trabajo (Ático 34, 2020).

2.7.Como identificar a un acosador

Existen varios comportamientos habituales que pueden exponer a un acosador en evidencia, los cuales son:

“Aislar a la persona, imposibilitándole o penalizándole el contacto y la relación con los demás compañeros de la empresa” (Mató, 2017).

“Transmitir y difundir críticas, mentiras y falsos rumores sobre la víctima con el objetivo de potenciar una mala imagen y provocar distanciamiento y reticencias de los demás, a la hora de tratar con la misma” (Mató, 2017).

“Poner en evidencia, ante terceras personas, los errores de la persona acosada, humillar en público, ridiculizar o exagerar sus defectos” (Mató, 2017).

“Modificar las tareas encomendadas a la persona, desvalorizando su capacidad o, por el contrario, exigiéndole funciones excesivamente complejas para su nivel y preparación”

“Proponer objetivos y tiempos no factibles, sin proporcionar facilidades, ni las herramientas necesarias para lograrlos” (Mató, 2017).

“Introducir trabas en la ejecución del trabajo realizado por parte de la víctima, esconder material, falsear información, etc.” (Mató, 2017).

“Durante el acoso la víctima suele entrar en un proceso en el cual al principio no se cree, niega o minimiza la situación, para más adelante tomar conciencia y sospechar o hallar evidencias sobre la existencia de este comportamiento” (Mató, 2017).

2.8. Que se debe hacer ante un acoso

Ante un caso detectado de acoso es recomendable que la víctima busque ayuda profesional con el fin de ponerle un alto a dichos actos atroces, en lo cual nos dice que no es obligatorio poner los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, en dichos casos donde se presenta el acoso lo único que se necesita es que se realice una adecuada investigación de los hechos, para que dicha acción tenga éxito, es muy importante recabar toda la información y pruebas que sean posibles y válidas en derecho. Esta información puede proceder, por ejemplo, de correos electrónicos recibidos, documentos, testigos, fotografías todas estas acciones que se debe tomar ante un caso de acoso es para llegar al objetivo que es que los empresarios adopten las medidas necesarias y contundentes para corregir las conductas infractoras (Legálitas, 2019).

➤ Grábalo todo

Intentar grabar conversaciones sin que el acosador se dé cuenta de la acción tomada. Las grabaciones sí son válidas si la víctima sale en la conversación, aunque no haya solicitado permiso para grabar (Enfemenino, 2018).

➤ Consigue testigos

A veces la mejor prueba que puede tener la víctima es un testigo o varios. Se puede hablar con los empleados que hayan dejado recientemente la empresa, pero hayan presenciado las malas acciones hacia la víctima. En este punto es extremadamente importante que nadie que vaya a declarar diga mentiras. Siempre, la verdad por delante (Enfemenino, 2018).

➤ Aporta documentos

Las pruebas por escrito pueden ser de gran utilidad. Notas que incriminen al culpable, e-mails, mensajes en el móvil, e incluso fotografías, si estas revelan una información relevante. No escatimes en proporcionarle al abogado todo de lo que dispongas. Porque en el caso de que haya algo que no sea válido, será él o ella quien te lo dirá y decidirá no presentarlo ante el magistrado (Enfemenino, 2018).

2.9. Como prevenir el acoso laboral

En algunas ocasiones en la que se vea que un compañero es acosado es importante mantener una actitud responsable ante el trabajo y sobre todo al momento de observar cualquier comportamiento anormal el deber de un buen compañero es comunicar a los superiores o a los especialistas que están encargados en el tema alegado, aun que habitualmente no se puede controlar que un compañero o un grupo de compañeros la tomen en cuenta de un integrante del equipo pero si se puede llegar a evitar esta situación informando de cualquier acto sospechoso que se vea en el área de trabajo (Lorente, 2020).

Las organizaciones que afrontan el acoso laboral garantizan que en el trabajo debería existir siempre la igualdad, dichas organizaciones estipulan que para prevenir el acoso laboral se debería agregar a las empresas de más de 50 trabajadores un plan de igualdad (Ático 34, 2020).

➤ Entre las acciones concretas que se pueden aplicar están las siguientes.

Establecer unas normas de conducta internas claras, con un código ético basado en el respeto a los demás.

Ofrecer un canal de comunicación efectivo para que las víctimas de mobbing laboral puedan hablar con un departamento especializado que aborde su problema, garantizando el anonimato siempre que la víctima así lo desee.

Realizar acciones formativas y de concienciación con los empleados de la empresa. Fomentar el compañerismo y el trabajo en grupo, eliminando puntos negros como la ambición mal entendida.

Distribuir tareas en base a las capacidades o méritos de los empleados, huyendo de favoritismos.

Modificar, de común acuerdo con el trabajador, las tareas o actividades a desarrollar, a fin de no caer en la monotonía.

Promover un entorno donde haya espacio para las nuevas oportunidades y el crecimiento personal.

Velar por el mantenimiento de un clima agradable para todos, sin presencia de “ovejas negras” o actitudes no deseadas.

Organizar actividades fuera de la oficina que ayuden a establecer relaciones más cercanas entre los empleados (reuniones, cenas, etc.).

Ser justo en los procesos de selección, otorgando los puestos de trabajo de acuerdo a la valía del profesional.

Evaluar de forma justa a los candidatos de las promociones internas, a fin de evitar posibles rencillas (Ático 34, 2020).

2.10. Como identificar que una persona está siendo víctima de acoso laboral

Existen varias alertas que ayudan a identificar si un trabajador está sufriendo algún tipo de acoso moral:

2.10.1. Dificultades en la comunicación

Una de las conductas que se puede observar frente aún acoso son aquellas que limitan la comunicación del trabajador, es decir el acoso va encaminado a disminuir las oportunidades de la víctima para comunicarse adecuadamente con el resto del equipo, en donde las personas que realizan este método son el jefe o el acosador, ellos impedirán que la víctima pueda comunicarse. Éste se verá continuamente interrumpido mientras habla y no podrá expresarse así estén los compañeros gritando, chillando e injuriando a la víctima en voz alta. Criticarán su vida privada y los trabajos que realizan. En ocasiones le amenazarán verbalmente, por escrito o telefónicamente. Por último, ignorarán su presencia, se dirigirán a otras personas como si él o ella no existiera y se rechazará el contacto con la víctima (Martínez, 2015).

2.10.2. Aislamiento social

Los trabajadores evitan que el trabajador tenga la posibilidad de mantener contactos sociales las más habituales son no hablar con él ni permitir que se dirija directamente al jefe o a un compañero o que los compañeros le hablen (Martínez, 2015).

2.10.3. Desprestigio ante el resto de trabajadores

El acoso puede aparecer ante actividades que tienen como objetivo desacreditar a la reputación de un trabajador es decir el acosador o agresor maldecirá, calumniará, inventará rumores, cosquilleos o enfermedades de la víctima para así desacreditar la personalidad de la víctima también el agresor puede ridiculizar mediante imitaciones de la personalidad, postura e incluso por la voz, por su vida privada por su nacionalidad por sus orígenes, etc., dado en Casos extremos el agresor puede llegar a burlarse inventando enfermedades mentales de la víctima (Martínez, 2015).

“Se le podrá obligar a realizar trabajos humillantes, se le monitorizará y registrará su actividad con malas intenciones y se cuestionará o contestarán las decisiones que toma la víctima” (Martínez, 2015).

“Por último, también pueden darse casos de acoso sexual con gestos y proposiciones” (Martínez, 2015).

2.10.4. Desprestigio laboral

Los acosadores también pueden realizar acciones y actividades de acoso que pretendan reducir la motivación que tiene un trabajador hacia su trabajo laboral, es decir un acosador busca los medios para desmotivar a la víctima, donde para conseguirlo el responsable no le asignará ningún trabajo, se le asignan quehaceres inútiles o absurdos, inferiores a su capacidad o competencias profesionales por el contrario hay ocasiones en las que un acosador le impone tareas a la víctima que no pueda realizar con facilidad ya que le hace falta experiencia o conocimiento el área en la que él fue asignado para trabajar (Martínez, 2015).

2.10.5. Salud física o psíquica

“Los jefes o compañeros pueden comprometer la salud de la víctima obligándolo a realizar trabajos peligrosos o nocivos para la salud. Si la situación empeora, pueden amenazarle físicamente, agredirlo, ocasionar desperfectos en su puesto de trabajo o incluso atacarlo sexualmente” (Martínez, 2015).

2.11. Como saber si es acoso o no

No todas las actividades que un trabajador realiza deben ser categorizado como acoso laboral ya que el trabajador también debe cumplir con el trabajo estipulado en el área asignada, una cosa es ser acostado y otra cosa muy diferente es cuándo empleado es llamado la atención por no cumplir con lo estipulado en su contrato de trabajo.

2.11.1. ¿Exigir el cumplimiento laboral puede ser considerado como acoso?

“No se lo considera acoso controlar y supervisar la realización de las tareas de sus subordinados y exigir el cumplimiento de sus obligaciones laborales es una facultad del empleador en ejercicio de su poder subordinante. En consecuencia, no puede ser calificado como acoso laboral, salvo que se haga en forma agresiva, utilizando palabras, gestos o acciones que humillen al trabajador” (Varón, 2018).

Existiría acoso laboral de parte de un jefe a su subalterno cuando éste, con su conducta, provoque descrédito a la honra del trabajador, atente contra su dignidad o cuando el trato sea discriminatorio o desigual (Varón, 2018).

2.11.2. ¿Qué otras conductas no son constitutivas de acoso laboral?

“Si bien no existe una norma general que defina en qué casos específicos una determinada conducta puede o no constituir acoso laboral, podemos decir que para que un comportamiento sea considerado como tal es necesario que tenga una permanencia y reiteración en el tiempo; la intención de hacer daño físico o psicológico; que se someta a la víctima a aislamiento, humillación o estigmatización; o que ésta sea ‘marcada’.

Aquellas conductas que no cumplan con las características mencionadas, podrían no ser consideradas como acoso laboral.

A manera de ejemplo, podemos indicar algunas situaciones que no constituyen este acoso: el rechazo social generalizado por el cual una persona es ignorada pero no perseguida, el estrés generado por trabajar bajo presión o en ambientes muy competitivos, mantener conflictos personales con compañeros de trabajo, tener un jefe con personalidad complicada (autoritario, exigente, perfeccionista), situaciones conflictivas laborales por diferencia de intereses entre las partes, conflictos interpersonales puntuales entre dos individuos de igual jerarquía, conflictos laborales en los que esté afectado un grupo de trabajadores, un simple enfrentamiento con el jefe o con el empleador sobre un asunto laboral, la antipatía recíproca entre un jefe y un trabajador, las exigencias propias de la tarea, el control y supervisión de funciones, entre otros” (Varón, 2018).

2.12. Como debe actuar la empresa ante un caso de mobbing laboral

La empresa está obligada a tomar medidas preventivas para evitar este tipo de conductas en las cuales varias veces se logra detectar un caso a tiempo y se logra corregir a tiempo y sin necesidad de llegar a casos extremos ya que el problema es corregido, pero existen otros casos también en los que el ambiente es hostil y se presenta frecuentemente estas situaciones (Moya, 2015).

En el acoso laboral existen varios casos en los que se puede detectar situaciones a tiempo dentro de la empresa logrando así llegar a poner una solución al caso que está dentro de la organización o empresa en la que se encuentra la víctima (Moya, 2015).

- “Fomentar el apoyo entre trabajadores.
- Definir claramente los puestos de trabajo, tareas, objetivos y margen de autonomía de cada empleado.
- Promover la negociación en conflictos laborales
- Proporcionar información, formación y tiempo para que los trabajadores ejerzan sus tareas.
- Garantizar respeto y trato justo a todos los trabajadores.
- Ignorar la personalidad del acosador.
- Si la situación no se resuelve, cambiar de puesto al acosador.
- No cambiar de puesto a la víctima sin que esta no lo haya solicitado previamente” (Moya, 2015).

2.13. Que medidas legales se debe tomar ante un acoso laboral

Como primer paso o acción la víctima debe presentarse a recursos humanos y presentar una queja o un reclamo por escrito dejando bien claro cuál es el motivo por el cual se está redactando el reclamo a la empresa (Cabeza, 2020).

“Esta carta debe presentarse personalmente, estar firmada por la víctima, contener un relato cronológico de los hechos y, en la medida de lo posible, acompañarla con documentos o antecedentes que avalen esta denuncia” (Cabeza, 2020).

“Una vez que se entrega la carta y el empleador toma conocimiento, debe, primero, resguardar la seguridad de los implicados” (Cabeza, 2020).

- “Efectuar una investigación interna en un plazo no superior a 30 días
- Derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días posteriores a haberla recibido. La institución también tendrá 30 días para efectuar la investigación.
- En un plazo de 15 días, la empresa tendrá que disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, a partir de las sugerencias de la Inspección del Trabajo” (Cabeza, 2020).

2.14. Como sanciona el estado al acosador

El acoso laboral es sancionado en el país con visto bueno y despido, según la Ley Orgánica Reformatoria del Servicio Público y al Código de Trabajo, que busca prevenir este tipo de conductas en la oficina (Serrano, 2018).

Hace algunos años el acoso solamente se lo conocía como acoso sexual, pero con el pasar de los años la reforma legal, en vigencia desde noviembre del 2017, establece que... Qué se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral, por parte del jefe o de un compañero de trabajo o de área aunque no en todos los casos son así ya que a veces se dice que no es solo del jefe al subordinado, sino que puede ser entre compañeros de trabajo o incluso en contra del superior (Serrano, 2018).

“Este comportamiento se sanciona así sea cometido dentro del lugar de trabajo como fuera de este sitio, como paseos, capacitaciones, etc.” (Serrano, 2018).

La ley también sanciona el acoso discriminatorio por etnia, lugar de nacimiento, sexo, identidad de género e incluso cuando a la víctima se le asigna tareas peligrosas, tareas inútiles o en ocasiones a la víctima no se le asigna tareas es decir no la toman en cuenta en el trabajo como parte del grupo, para esto es importante informar este comportamiento con recursos humanos de la empresa dado el caso en que la empresa no d soluciones con este departamento el afectado puede recurrir al Ministerio de trabajo en lo cual inicia una conciliación antes del visto bueno y despido del infractor (Serrano, 2018).

“Ante varios casos en el país la ley obliga a las empresas a implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar el acoso” (Serrano, 2018).

2.15. Que nos dice el código de trabajo ante una situación de acoso

El código de trabajo adaptó en el año 2017 que el acoso laboral será sancionado con el visto bueno tanto para un empleador y un trabajador.

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República señala la prohibición de toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo” (El ministro de relaciones exteriores y movilidad humana, 2019, p.2)

Que, el numeral 1 del artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de Sao José, señala que "Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Y que nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes." (El ministro de relaciones exteriores y movilidad humana, 2019, p.3)

Que, el artículo 1 O de la Ley Orgánica del Servicio Público señala entre las prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el servicio público, a personas que hayan sido condenadas por el delito de acoso sexual

Que, el inciso r) del artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público establece entre los derechos de los servidores públicos a: "No ser sujeto de acoso laboral" Y señala como motivo de despido irrumpir en este tipo de prácticas;

Que, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el Acoso Laboral define al acoso como "todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral" Y en su cuerpo faculta al empleador de crear programas de identificación y prevención del acoso laboral y lo prohíbe entre compañeros, hacia el empleador y personas subordinadas;

Que, el literal m) del artículo 34 del Código del Trabajo prohíbe a los empleadores "El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.";

Que, el artículo 116 del Código Orgánico Integral Penal estipula que serán sancionados con pena privativa de libertad de uno a tres años, aquellas personas que: "soliciten algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral"

Que, el Acuerdo Ministerial No. 49 expedido el 26 de marzo del 2018, del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana define al acoso laboral y sexual, y su artículo quinto establece el objetivo de prevenir y eliminar toda clase de actos que generen discriminación o violencia de género, en el lugar de trabajo, haciendo énfasis en situaciones de acoso laboral y sexual;

Que, el Acuerdo Ministerial No. 40 expedido el 2 de mayo del 2017, del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana establece entre los principios y valores de la institución, el respeto a: "Reconocer y fomentar el cumplimiento de los derechos de todos y todas para garantizar un trato equitativo y no discriminatorio entre los servidores/as y trabajadores/as de la Institución. (El ministro de relaciones exteriores y movilidad humana, 2019, p.4)

Que, el número 36 del artículo 42 del Código del Trabajo, dispone que: “Son obligaciones del empleador: (...) 36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador” (Pérez, 2020, p.4).

Art. 8.- De la denuncia. - El/a trabajador/a que se sienta afectada/o por un acto de discriminación, acoso laboral y/o violencia en el ámbito laboral, o el/a trabajador/a que sea testigo de uno de estos actos, podrá presentar una denuncia a través de los siguientes medios:

a) Por medio digital, en el Sistema Único de Trabajo – SUT se podrá acceder mediante la página web del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Contacto Ciudadano, remitirá las denuncias receptadas a las Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional; y, b) Por medio físico, a través de las ventanillas de atención ciudadana de la Planta Central y de las Direcciones Regionales; y, Delegaciones Provinciales de Trabajo y Servicio Público ubicadas a nivel nacional. Las denuncias serán registradas por la Dirección de Secretaría General en el Sistema de Gestión Documental Quipux y las remitirá a las Direcciones pertinentes, según la jurisdicción a la que corresponde la denuncia (Pérez, 2020, p.7).

2.16. Que es el visto bueno

Es un proceso administrativo en lo cual da una forma de terminar la relación laboral a través de un procedimiento legal, tanto empleador como trabajador pueden tramitarlo (Álvarez, 2015).

2.16.1. Causales para que el empleador inicie un visto bueno

Es cuando un empleado comete faltas como “faltas reglamentarias, negligencia, falsedad de documentos, faltas repetidas e injustificadas de puntualidad, asistencia al trabajo o abandono por un tiempo mayor de tres días consecutivos, por inferir injurias al empleador e incumplimientos a disposiciones de seguridad y salud” (Álvarez, 2015).

2.16.2. Causales para que el trabajador inicie un proceso de visto bueno

“Para que un trabajador inicie el proceso de visto bueno debe presentar “injurias graves o discriminatorias inferidas por el empleador, disminución o por falta de pago o de puntualidad de la remuneración y por cambio de ocupación” (Álvarez, 2015).

2.16.3. Tramite

“Este proceso dura aproximadamente 30 días, durante este tiempo el Inspector de Trabajo investigara los fundamentos por los cuales se propuso el trámite. Mientras se resuelve el proceso, el empleador puede solicitar la suspensión de las relaciones laborales” (Álvarez, 2015).

2.16.4. Resolución

“Una vez realizada la diligencia de investigación, donde se presentará toda la información que motiva la petición de visto bueno, el Inspector de Trabajo resolverá sobre la concesión del visto bueno” (Álvarez, 2015).

2.16.5. Negación del visto bueno

“Si la petición de visto bueno interpuesta por el empleador sea negada, el trabajador se reintegrará a su lugar de trabajo y recibirá el valor consignado por el empleador al inicio del trámite” (Álvarez, 2015).

2.16.6. Aceptación el visto bueno

La terminación de las relaciones laborales por visto bueno otorgada a favor del empleador, no genera indemnización alguna. El trabajador recibirá únicamente los haberes que por ley corresponden a la fecha de la terminación de la relación laboral. La terminación de las relaciones laborales por visto bueno otorgada a favor del trabajador le da derecho a recibir el pago de indemnizaciones de despido intempestivo, esto es el 25% de la última remuneración por cada año de servicio y una remuneración por cada año de servicio, con un mínimo de tres remuneraciones (Álvarez, 2015).

2.17. Que es una conferencia

Generalmente es la reunión de personas en las que se trata un tema específico, bien sea de interés social, religioso, político, corporativo, académico, todos estos temas están dirigida por una o varias personas con un alto grado de experticia o conocimiento en el tema a debatir (significados, 2019).

La palabra conferencia proviene del latín medieval (reunión, confrontación, debate), la conferencia también suele asociarse a discusiones sobre asuntos públicos o con una gran cantidad de participantes (significados, 2019).

2.18. Tipos de conferencia

En los tipos de conferencia existen diferentes temas a tratar, por el hecho de que existen una gran y extensa información de diversos temas es que depende del tema a tratar se define el tipo de persona que debe estar encargada del tema (significados, 2019).

2.18.1. Conferencia magistral

“Se realiza con fines académicos y el objetivo es que el conferencista brinde una disertación sobre un tema que ya ha sido estudiado previamente por los asistentes”

“El especialista es el único que tiene el derecho de palabra y, al finalizar, los asistentes pueden hacer preguntas. Son exposiciones comunes en universidades y en espacios educativos” (significados, 2019).

2.18.2. Conferencia dialogada

“La conferencia dialogada implica un intercambio de ideas entre el conferencista y los asistentes a lo largo de la exposición” (significados, 2019).

Como ejempló se le puede poner como cuando una “clase en la que el profesor va a disertar sobre un tema, pero pide la participación de los estudiantes para enriquecer el debate” (significados, 2019).

2.18.3. Conferencia científica

“Es una reunión pública o privada entre especialistas de una rama científica en particular, con el fin de generar, analizar e intercambiar datos de interés con fines de divulgación.” (significados, 2019).

2.18.4. Conferencia internacional

“Son reuniones entre representantes de organismos internacionales con el fin de exponer temas y problemáticas de interés común y de buscar soluciones por consenso” (significados, 2019).

2.18.5. Conferencia de prensa

“Tiene términos informativos en la que se convoca a los medios de comunicación para la difusión de los puntos expuestos. Es un recurso utilizado comúnmente por personalidades y autoridades que quieren o deben rendir cuentas sobre su actuación” (significados, 2019).

2.18.6. Videoconferencia

“Es una conferencia realizada por medios bidireccionales: teléfono, video o videollamada. Una reunión de trabajo por Skype, Meet, Zoom, etc., puede ser considerada una videoconferencia” (significados, 2019).

2.19. Que es un conferencista

Es muy importante decir que el *coaching* o conferencista, como también se le conoce, es un profesional que ofrece un servicio con las mismas características, cuyo objetivo principal debe ser el ir de la mano con los colaboradores o con el equipo de trabajo de la empresa para conseguir que mejoren su calidad de vida a través del reforzamiento de aptitudes y actitudes que les permitan lograr todas aquellas metas que se han propuesto. (Edner Granados, 2017).

2.20. Características de un conferencista

2.20.1. Autoconciencia

La autoconciencia es observarnos a nosotros mismos y reflexionar sobre nuestra persona, así como ser capaces de controlar nuestras reacciones y emociones en términos cortos es el conocimiento de uno mismo, nuestros puntos fuertes y limitaciones, nuestras creencias y valores, nuestros prejuicios y filtros perceptivos, nuestro estilo de interacción con los demás y de nuestra capacidad de adaptación al cambio. Todo esto nos lleva al conocimiento de nuestros puntos fuertes y de nuestros puntos débiles y de nuestras necesidades y fuentes de motivación (Drucker, 2013).

2.20.2. Capacidad de inspiración

La inspiración debe provenir del interior de la persona para así lograr orientar a las demás personas ya que al momento de reflejar la inspiración se logra transmitir la vibra positiva hacia la otra persona, el método que se debe usar en estos casos es animar a la persona, asumir riesgos y considerar el fracaso o la falla como un resultado de fallar y luego aprender, el mal resultado a causa de no adoptar las mejores decisiones ayuda a que la persona se dé cuenta de que no todo está perdido cuando se falla. Como método de inspiración se debe orientar a la persona por el camino correcto dándole un motivo para que se fortalezca más logrando así elevar los puntos más fuertes de la persona dirigiéndose así hacia estándares cada vez más elevados y fuertes (Drucker, 2013).

2.20.3. Capacidad de establecer relaciones.

Las relaciones son cuando se potencia la comunicación, la confianza y la sinceridad entre dos personas o varias personas ya que la persona que se encarga de dar la conferencia debe relacionarse con las personas a las que va dirigida el tema, fundamentalmente saber ganarse la confianza y la credibilidad del individuo es un motivo para llamar así la atención de los individuos y logren saber que están haciendo mal y que están haciendo bien.

“Por último, es muy importante si perseguimos el crecimiento del individuo saber cuándo nos debemos guardar nuestros consejos y diagnósticos, tratando siempre que sea el

conferencista quien llegue a sus propias respuestas siempre con nuestra ayuda” (Drucker, 2013).

2.20.4. Flexibilidad

La flexibilidad ante una conferencia es muy importante ya que es la adaptación de las diferentes necesidades y personalidades que tiene cada una de las personas que están presentes escuchando la conferencia, se debe llevar los cambios necesarios para así lograr investigar los comportamientos de los individuos logrando crear una confianza entre el conferencista y los receptores con modestias y humildades (Drucker, 2013).

2.20.5. Capacidad de comunicación

Es fundamental empanizar con nuestro público usando todos los métodos recopilados anteriormente logrando así ser auténticos, sinceros y honestos al mismo tiempo logrando así empanizar con él y adentrarse en su mundo y reflexionar desde su propia óptica y no desde la nuestra,

“Nunca debemos olvidar que el coach escucha más que habla y que su objetivo es promover el cambio a partir de las conclusiones del coachee no de un diagnóstico del coach” (Drucker, 2013).

2.20.6. Capacidad de mirar al frente

El coaching se centra en el futuro mediante el establecimiento de objetivos y planes de acción flexibles. Esta orientación es el resultado que se consigue a partir del aquí, del ahora y únicamente se remite al pasado como herramienta de aprendizaje que nos influye en el presente (Drucker, 2013).

2.20.7. Disciplina

La disciplina es el medio que el coach debe usar para vencer a las resistencias que todo proceso de cambio plantea en los individuos. No obstante, es labor del coach el mantener en mente de ambos los objetivos y disciplinar al coachee para que sea capaz de conseguirlos (Drucker, 2013).

2.20.8. Gestionar el entorno profesional

En el entorno básicamente se debe saber si la persona encargada de la conferencia está dispuesta y preparada a realizar la conferencia, ya que en ciertos casos la persona no está dentro del alcance del tema para esto la persona encargada de realizar la conferencia debe ser honesta y afirmar si acepta o no acepta dar una charla del tema requerido (Drucker, 2013).

2.20.9. Diagnosticar situaciones y encontrar soluciones

“Es muy importante que las soluciones a las que podamos llegar sean creativas y que resuelvan los problemas del coachee de manera única y personalizada a la vez que innovadora” (Drucker, 2013).

2.21. Tipos de coaching

De acuerdo al cargo de los objetivos que se requiera conseguir existen diversos ámbitos en los que se puede aplicar un proceso de coaching (García, S.A).

2.21.1. Coaching personal

“Se trata de un proceso para el desarrollo personal y/o profesional cuyo objetivo principal es mejorar la calidad de vida del coachee. Permite desarrollar el potencial de las personas para conseguir objetivos coherentes y cambios en profundidad” (García, S.A).

2.21.2. Coaching empresarial

“Se centra en lograr eficacia en los resultados y a la vez motivar y conseguir la satisfacción de los trabajadores de la empresa u organización” (García, S.A).

2.21.3. Coaching ejecutivo

“Se logra optimizar el rendimiento del ejecutivo en sus distintas fases de liderazgo. Es un proceso enmarcado en el ámbito laboral, estructurado y con indicadores del ambiente laboral que combina las expectativas del ejecutivo con las de la empresa” (García, S.A).

CAPÍTULO III

3. INVESTIGACIÓN DIAGNÓSTICA

3.1. Antecedentes diagnósticos

La señora María Tenesaca propietaria del restaurante “Picantería Marujita” empezó su negocio en el año 1983, dónde lleva vendiendo 38 años morocho y 25 años pescado frito, el morocho lo empezó vendiendo primero porque eso era lo que ella aprendió desde que era muy joven con su madre ya que la madre de la señora María vendía en el mercado central de Quito la señora María pensó que ella debía expandirse por otro lado así que decidió ponerse un puestito en una esquina de la calle con un puestito no más y con el tiempo luego decidió ponerse su local en la misma calle y no quedarse en el mercado como su madre, el local de la señora María está ubicado en la calle San Bartolo Av. Pungala OE-126, la señora cuenta que se ubicó en ese lugar porque ella investigó y observó por un año que en ese lugar existe mucho movimiento de personas o clientes y que era conveniente poner su negocio en este lugar, antes de ponerse el local la señora pensó que su negocio sería un negocio muy progresivo en donde ella tenía la esperanza de que creciera mucho el negocio a pesar de que el negocio creció la señora María no se puso una sucursal más porque ella vio que sus hijos quebraron en sus negocios a pesar de que los negocios tenían el mismo nombre que el de ella, al ver que sus hijos nunca llegaron a progresar y quebraron con el tiempo la señora María no quiso arriesgarse a poner una sucursal ella misma, en todo el tiempo en que la señora está en ese local vendiendo se ha dado cuenta que a pesar de las competencias que se han puesto a su lado la clientela no ha bajado nunca

La señora María informó que ella tiene constancia sobre que es el código laboral y cuál son sus leyes y reglas y sobre todo que nomás implica cuando existe acoso laboral, en el restaurante a pesar de que no se ha presentado ningún caso de acoso laboral ella siempre se informa de qué se trata el tema por que como ella siempre contrata nuevo personal nunca se sabe cuándo puede ocurrir un caso de mobbing.

3.2. Indicadores

Para la validación del presente proyecto se realizaron encuestas, las mismas arrojaron buenos resultados, dando la factibilidad de realización del mismo. La encuesta fue realizada a el total de trabajadores del restaurante Picantería Marujita que son 7 entre la dueña y los empleados.

3.3. Información primaria

3.3.1. Presentación gráfica de resultados y Análisis de resultados

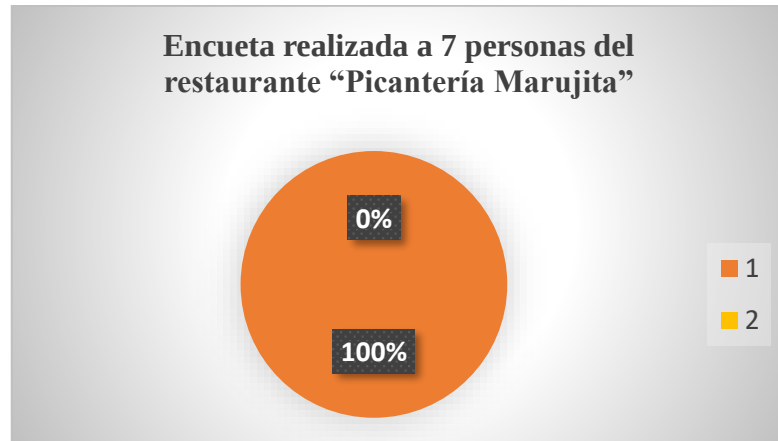


Figura 2, Resultado 1 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 2, Pregunta 1 de la encuesta

1. Conoce usted que es el mobbing o acoso laboral		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	7
2	NO	0
TOTAL	7	

Tabla II, Pregunta 1 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

Como se observa en la tabla II, la pregunta 1, de 7 personas 7 respondieron que, si conocen lo que es el tema del mobbing o también conocido como acoso laboral, por el hecho de que ellos estén al tanto de este tema es por el simple hecho de que el tema pertenece al código de trabajo y todo trabajador debe estar al día sobre los beneficios que tiene un trabajador.



Figura 3, Resultado 2 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 3, Pregunta 2 de la encuesta

2. Ha sufrido usted de acoso laboral		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	2
2	NO	5
TOTAL	7	

Tabla III, Pregunta 2 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

En la pregunta 2, como se puede observar en la tabla 2 encuestados respondieron que si han sufrido de acoso laboral al menos 1 sola vez en toda su carrera y 5 encuestados respondieron que no han sufrido de acoso laboral en ningún lugar de trabajo.

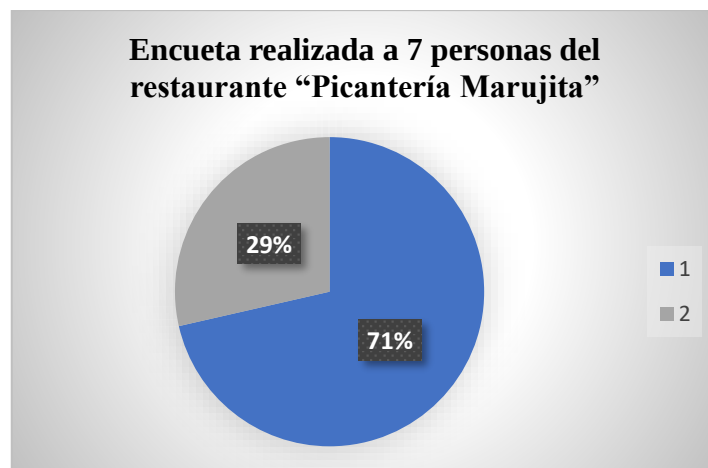


Figura 4, Resultado 3 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 4, Resultado 3 de la encuesta

3. Sabía usted que acoso laboral no está solamente relacionado con un hostigamiento sexual hacia un trabajador(a).		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	5
2	NO	2
TOTAL	7	

Tabla IV, Resultado 3 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

Como se indica en la tabla de la encuesta realizada a 7 personas del establecimiento, 5 respondieron que, si están al tanto de que el acoso laboral no solamente es de un hostigamiento sexual, 2 trabajadores respondieron que no tenían constancia de que el acoso laboral no está basado solamente en el hostigamiento sexual, algunos de los trabajadores afirman que están informados del tema porque algunos han vivido esta situación y otros solamente aprendieron viendo a otros compañeros ser acosados.

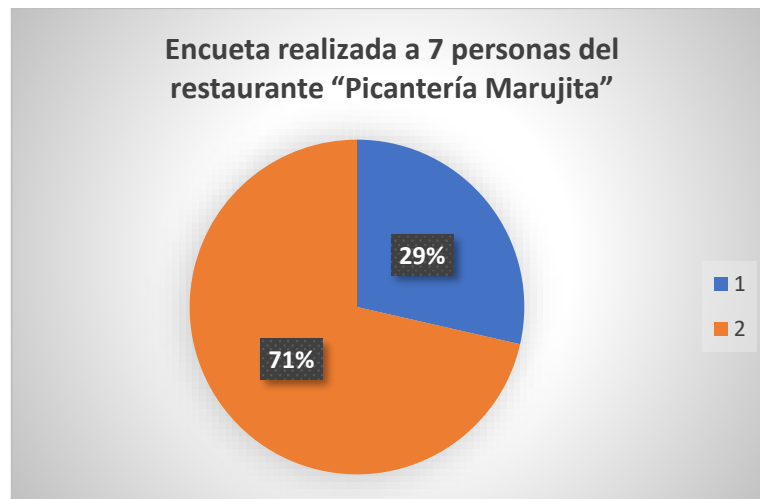


Figura 5. Resultado 4 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 5, Pregunta 4 de la encuesta

4. En alguna ocasión usted ha observado un caso de acoso laboral		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	2
2	NO	5
TOTAL	7	

Tabla V, Pregunta 4 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

En la pregunta 4, de 7 encuestados 2 señalaron que, si han observado algún caso de acoso laboral, por el contrario 5 afirmaron no haber observado algún caso de acoso laboral, las personas que afirmaron ver un caso de acoso son de las personas que entran en el círculo de las personas mudas ya que no informan sobre lo sucedido en el are de trabajo según su testimonio.



Figura 6, Resultado 5 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 6, Pregunta 5 de la encuesta

5. En el lugar donde labora actualmente vive o ha vivido esta situación.		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	0
2	NO	7
TOTAL	7	

Tabla VI, Pregunta 5 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

En la pregunta 5, en la misma el 100% de los encuestados respondió, que en el lugar donde ellos están laborando en la actualidad no han sufrido de acoso laboral, aun así, ellos se interesan en saber sobre el acoso laboral para así evita casos futuros.

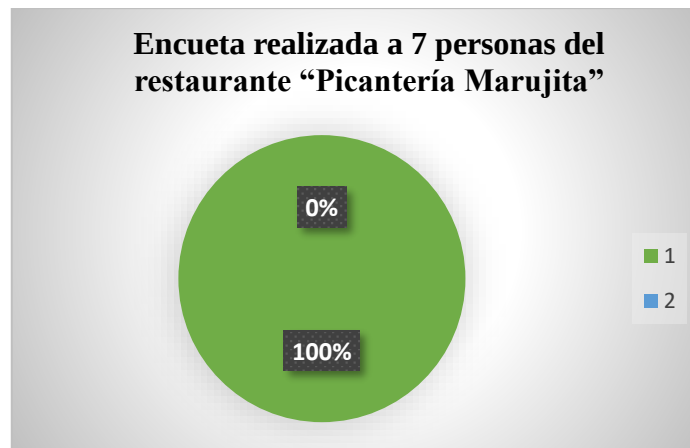


Figura 7, Resultado 6 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 7, Pregunta 6 de la encuesta

6. Sabía usted que sufrir de acoso laboral reduce la productividad de trabajo		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	7
2	NO	0
TOTAL	7	

Tabla VII, Pregunta 6 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

En la pregunta 6, en la misma el 100% de los encuestados respondió positivamente, que si tienen conocimiento de que la productividad por hender es baja cuando una persona está sufriendo de acoso laboral, logrando así que la persona no se pueda concentrar en el are en la que labora.

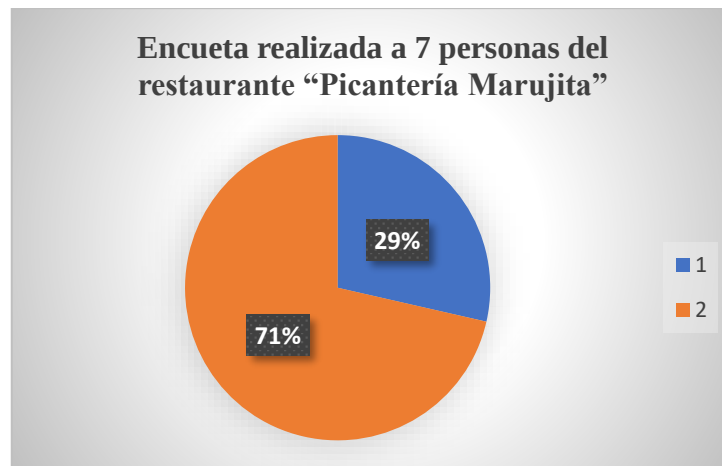


Figura 8, Resultado 7 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 8 Pregunta 7 de la encuesta

7. Señale que es acoso laboral		
LITERAL	PREGUNTA	
1	Personas que si identifican el acoso laboral	2
2	personas que no identifican que es acoso laboral	5
TOTAL	7	

Tabla VIII, Pregunta 7 de la encuesta

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

En la pregunta 7, en la misma el 71% de los encuestados respondió negativamente, se puede observar que los encuestados no diferencian bien entre que es acoso laboral y que no es acoso laboral, logrando así ver que los encuestados pueden llegar a sufrir de mobbing en un futuro si no se les informan bien del tema.

3.4.Síntesis del capítulo

En este capítulo se ha realizado el análisis de los antecedentes que dieron pie para realizar el proyecto, para el beneficio de los trabajadores del restaurante picantería Marujita, principalmente se enfocó en el área de producción del restaurante para evitar el acoso laboral, ya que se vive un gran riesgo de acoso laboral hacia los empleados de restaurante, principalmente se enfoca en dar una conferencia a las personas del restaurante para evitar este tipo de casos, en las mismas se corre un riesgo de afectar al trabajador psicológicamente,

sobre todo cuando una persona piensa que esto solamente es una broma, tomándolo a este tema como algo inofensivo y sin importancia.

También se aborda el tema de que los empleados del restaurante Marujita es pequeña, porque se realizó la encuesta al total de empleados del restaurante tanto como meseros y cocineros.

Por último, se realizó los gráficos de los resultados y análisis de los mismos, de acuerdo a estos se ha concluido la factibilidad del presente proyecto, ya que en todas las preguntas se obtuvieron respuestas positivas a lo que el tema se refiere.

ya que en todas las preguntas se pueden observar respuestas concretas que ayudaron a comprobar de dicho proyecto tiene viabilidad, aún más con el respaldo del 71% de los encuestados en la pregunta 7, al analizar se puede observar que no tienen conocimiento sobre que no mas puede ser acoso laboral es por eso que se llega a la conclusión de darles una retroalimentación sobre el tema para así evitar en un futuro el acoso laboral para el restaurante picantería Marujita.

CAPITULO IV

4. PROPUESTA

4.1.Tema

“Realización de una conferencia para minimizar y prevenir el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito”

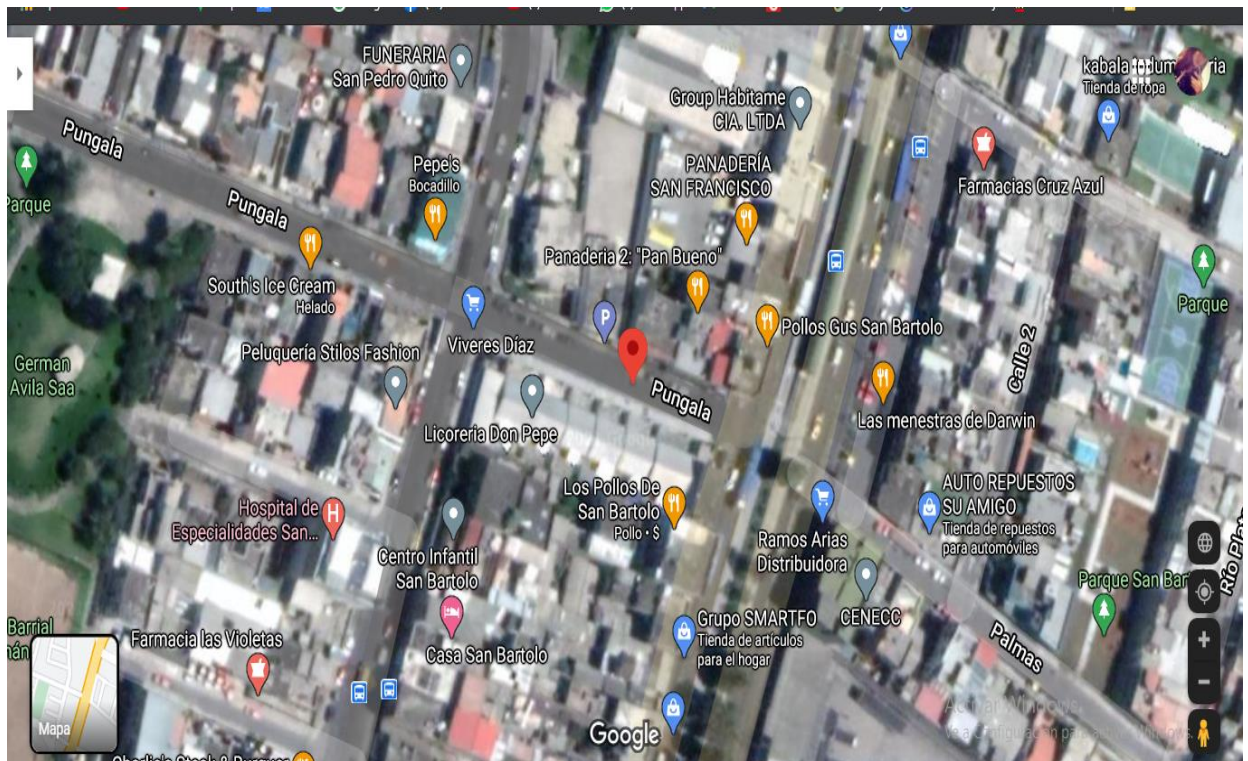
4.2.Datos informativos

Restaurante: Picantería Marujita

Beneficiarios: La dueña del restaurante y sus empleados

Ubicación: Provincia: Pichincha, Cantón: Quito, Parroquia: San Bartolo, Av. Maldonado y Pungala OE-126.

Gráfico # 12



Fuente: <https://www.google.com/maps>

Tiempo estimado de Ejecución:

Inicio: 15 de diciembre 2020

Fin: 30 de enero de 2021

Equipo Técnico Responsable:

Dueño del restaurante Picantería Marujita

Los trabajadores de la Picantería Marujita

Autora del Proyecto

4.3. Antecedentes de la Propuesta

Ecuador, en los últimos años se ha podido observar que tiene la tasa más grande de acoso laboral a diferencia de otros países, donde el ministerio de trabajo toma la decisión de crear los derechos para los trabajadores, que nos dice que un trabajador tiene derecho a estar en paz en su área de trabajo sin que se le falten el respeto a su integridad, es por ello que es muy importante aclarar que los trabajadores e incluso hasta los dueños del restaurante pueden estar propenso a sufrir de acoso laboral, sin embargo es necesario aclarar que las consecuencias de este fenómeno ha dejado grandes huellas y marcas psicológicas que afecta a las emociones del afectado ocasionando graves vacíos difíciles de llenar.

La política social y la falta de seguridad al personal de trabajo llevaron a nuestro país a que los ecuatorianos sean afectados de manera drástica en sus actividades laborales y también en la concentración que cada uno posee en su área de trabajo.

Dentro del estudio realizado, en el restaurante Picantería Marujita que está ubicado en el sector de San Bartolo se ha demostrado la importancia que siempre ha tenido valores para el desarrollo del restaurante, sin embargo, también se pudo ver que existe falencia en aplicar en la vida laboral.

Una vez realizadas las encuestas se puede observar que un porcentaje bastante elevado en donde las personas reflejan que no están tan bien informados con respecto al tema acoso laboral, según las estadísticas que arrojaron las encuestas los trabajadores si han sufrido de acoso laboral pero según ellos no en el restaurante sino fuera de ellos es decir en otros trabajos anteriores, de acuerdo a los testimonios que se pueden escuchar y observar se pudo tener una conclusión de que si existe acoso laboral, solamente que los trabajadores del restaurante no se dan cuenta por el simple hecho de que no están bien informados de que es el acoso laboral, de que se trata, que es y que no es acoso laboral y producto de esos antecedentes que nosotros observamos y vemos nace la idea de hacer esta propuesta de implementar una conferencia retroalimentación sobre el acoso laboral.

4.4. Justificación

En una sociedad como la que nos encontramos hoy, es indispensable el fomento y la vivencia de valores que permitan cultivar actitudes en los trabajadores que vayan en pro de una buena convivencia.

Por ello es necesario y urgente, que los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, incorporen valores para su vida que les permitan ser seres más espirituales y con actitudes que fortalezcan tanto su vida laboral, familiar y social.

La realización de la conferencia es para prevenir el abuso del mobbing, hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, pretende fomentar una retroalimentación sobre el tema de acoso laboral, y así prevenir que los trabajadores del establecimiento sean víctimas del mobbing.

El trabajador es una pieza fundamental en cualquier empresa o negocio, por hender es necesario aclarar que los trabajadores deben estar a gusto en su área de trabajo, logrando así que la productividad no sea afectada ya que según los estudios se puede observar que una persona que ha sido víctima de acoso laboral no cumple con su trabajo como debe de ser.

La Ley Orgánica Reformatoria del Servicio Público y el Código de Trabajo, hace referencia que “todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona que ocasione maltrato, humillación o un perjuicio en la situación laboral, por parte del jefe o de un compañero de trabajo o de área” será tomado como un caso de acoso laboral (Serrano, 2018).

“Ante varios casos en el país la ley obliga a las empresas a implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar el acoso” (Serrano, 2018).

"Que, el numeral 1 del artículo 5 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de Sao José, señala que "Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Y que nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes." (El ministro de relaciones exteriores y movilidad humana, 2019, p.3)

Según el código de trabajo estipula que nadie tiene derecho a faltar o a incumplir a los derechos de un trabajador tanto como el jefe y como el trabajador deben reflejar respeto en el trabajo, para así evitar a que estos actos lleguen a tener consecuencias irreversibles y de mal gusto.

Las tareas a desarrollar en este proyecto deben tener un impacto de prevención, considerando el hecho de que una conferencia no puede abarcar todos los temas de acoso laboral, pero si puede dar las pautas necesarias para que un trabajador pueda darse cuenta si está siendo víctima de acoso y que debe hacer en caso de sufrir de mobbing.

Se espera que este proyecto ayude positivamente a todos los trabajadores que buscan reducir la tasa incrementada de acoso laboral, haciendo necesario el replanteamiento en el papel que juega el ministerio de trabajo encontrando nuevos métodos que ayuden a combatir de manera más eficiente el acoso laboral.

4.5. Objetivos

4.5.1. Objetivo General

Realización de una conferencia para prevenir y minimizar los riesgos que presenta el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito

4.5.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer y motivar a las personas para que se capaciten y en base a eso lograr aumentar la productividad del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito.
- Motivar a los trabajadores a no quedarse callados si son víctimas de acoso laboral si no hablar ante los dueños del restaurante para así dar una solución previa al problema estipulado y también lograr fomentar el conocimiento suficiente para la prevención del mobbing en el restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito.

4.6. Análisis de Factibilidad

Según el tipo de propuesta ésta cuenta con viabilidad en las áreas políticas y legales.

El orden **político** está basado en trabajar bajo las normativas, las leyes, los reglamentos y los decretos de la constitución, todo esto está basado en la implementación del orden en la empresa o restaurante, lo cual nos dice qué se debe implementar en los trabajos el buen comportamiento, la disciplina, el respeto, las buenas actitudes. Los valores en las empresas son partes fundamentales para así no crear más conflictos entre los empleados, siendo así llegue el caso en el que un empleado es acosado la ley estipulada por la constitución nos dice que un acosador puede ser sancionado con un visto bueno o con una sanción de despido de trabajo.

El orden **político** a simple vista pareciera fácil de implementar, pero no es así porque para declarar que una persona es el acosador se necesita de varias pruebas que demuestren que esa persona es el acosador ya que estos comportamientos están basados en que cada persona toma sus propias decisiones y que uno no puede influir en las decisiones que cada trabajador lleva a cabo ya que la libre expresión también es un derecho del trabajador.

Es importante reconocer que el factor político, es viable en este espacio, ya que promueven o frenan a los derechos del hombre.

4.7. Metodología

Diseño de una “Conferencia para minimizar y prevenir el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito”

El cogido de trabajo precisa, que tan importante es la dignidad de una persona trabajadora en su área de trabajo, en base a este argumento se llega a la conclusión de la creación de una capacitación para reducir el acoso laboral en base a que las personas del restaurante se den cuenta de que están haciendo mal y como deben de tratar eso temas, y la prevención va dirigida para los futuros empleados del restaurante, logrando así que no suceda futuros caso que puedan afectar al restaurante en su producción diaria.

El restaurante picantería Marujita es un establecimiento que cumple con los requisitos para fomentar el mensaje de la prevención y reducción del acoso laboral, la dueña del restaurante aclaro que está de acuerdo con dar su permiso para realizar la conferencia para el bien sus empleados.

El código de trabajo protege al empleado de todo tipo de riesgos que se puede presentar en una empresa o restaurante, pero lo que más llama la atención es el acoso laboral en los establecimientos, este problema se puede presentar en cualquier establecimiento y a cualquier persona ya que la persona acosada puede ser tanto el dueño del establecimiento o sus empleados.

Antes de la implementación de los derechos del trabajador la tasa de acoso laboral era demasiada alta, el problema era que no existía información sobre que no mas puede ser declarado como acoso laboral y que también las personas no tenían a quien acudir o dar una señal de auxilio o socorro.

Sabiendo que en la actualidad los derechos están planteados por la constitución y que eso ya es tomado como un caso extremo en lugar donde labora no se puede dejar de ver diversos casos que aún siguen impactando a la humanidad, dejando claro que para evitar eso se debe aclaró bien cuáles son las consecuencias que llega a causar el acosador a su víctima.

4.7.1. Propósito de la campaña

La presente “Realización de una conferencia para minimizar y prevenir el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito”, tiene como finalidad desarrollar en los trabajadores mediante la conferencia una implementación, de buenos valores que no solamente sean puestos en práctica en el lugar de trabajo sino también en sus hogares y también lograr crear vínculos entre los trabajadores para así evitar malos entendidos.

La acción de introducir a un profesional psicólogo es un método que se tuvo que tomar por el simple hecho de que a una persona que ha sufrido o sufre de acoso laboral es más propensa a ser afectada psicológicamente en su ser mental que físicamente, ya que estos actos pueden llegar a crear represarías en un furo cuando desee volver a trabajar la víctima.

A través de temas precisos y concretos de acoso laboral y las leyes que los respaldan se puede observar que esto ayuda a los trabajadores a reflexionar y analizar sobre el acoso laboral, se espera como resultado que todo esto cree un ambiente de respeto y libre de mobbing.

4.7.2. Misión Picantería Marujita

Misión laboral del restaurante “Picantería Marujita”, es implementar los valores en el restaurante para así crear un ambiente ligero y libre de acoso laboral, este restaurante propone la implementación de dar más seguido conferencias sobre el acoso laboral, para así lograr que sus empleados estén bien informados del tema, logando fomentar el espíritu de la paz en los trabajadores del restaurante.

4.7.3. Visión Picantería Marujita

El restaurante “Picantería Marujita” será un modelo de disciplina por una implementación de una buena convivencia entre los trabajadores, con la retro alimentación dada en la conferencia sobre cómo deben actuar entre compañeros de trabajo, esto nos dará como resultados trabajadores de calidad con eficiencia, eficacia y efectividad para alcanzar un alto nivel de conocimiento y capacidades que puedan desenvolverse en la vida diaria.

4.7.4. Retos del restaurante Picantería Marujita

Implementar la “Realización de una conferencia para minimizar y prevenir el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito”, como herramienta para mejorar las relaciones laborales.

Informar a los trabajadores sobre el acoso laboral para que así ellos logren fomentar lo aprendido a los nuevos empleados y que se cumplan los valores estipulados en los trabajadores.

Lograr que el 90% de los trabajadores del restaurante desaparezcan el acoso laboral de su vida diaria y que logren desarrollar un conocimiento que evite el acoso laboral en las áreas en que se desempeñan.

4.7.5. Matriz Foda

Del proyecto y la gente beneficiada se ha considerado el análisis de la relación laboral, para motivos de nuestra investigación otro documento fundamental es la matriz

FODA documento de donde se deriva un diagnóstico real de la institución, este documento, permite tomar decisiones correctivas en tiempo real y prepara el camino para un futuro hasta cierto punto incierto, para efectos del presente estudio tomamos los puntos pertinentes al tema de investigación, basándonos en que el aspecto psicológico, sentimental y valores laborales que influyen de manera directa en el comportamiento y desenvolvimiento los trabajadores del restaurante Picantería Marujita.

A continuación, se muestran las siguientes matrices:

- ❖ Matriz del FODA.
- ❖ Matriz de Niveles de impacto.
- ❖ Matriz de Temporalización.
- ❖ Matriz de Nudos Críticos
- ❖ Matriz de Análisis de Involucramiento.

Tabla 9, Matriz foda del restaurante Picantería Marujita

MATRIZ FODA DEL RESTAURANTE PICANTERÍA MARUJITA	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
• Personal experto en cada are de trabajo. • Reconocimiento del restaurante por los años que lleva funcionando. • Las diferentes áreas creadas en el restaurante logran evitar que se creen a menudo conflictos entre los trabajadores. • El personal de trabajo siempre esta vigilado por uno de los dueños para evitar conflictos. • La mayoría del personal de trabajo está relacionado entre familiares.	• Conferencia informativa para prevenir el acoso laboral, a los trabajadores y dueños del restaurante • Organización de la conferencia y la retroalimentación relacionados con el acoso laboral y las leyes que los aparan. • Información precisa y certera para el desempeño de los empleados. • Trabajo en equipo con todos los trabajadores, para crear un vínculo entre ellos. • Evaluar el nivel que se logró conseguir después de realización de la conferencia.
DEBILIDADES	AMENAZAS
• Falta de conversación entre los trabajadores • Falta de estrategias para implementar valores en los trabajadores. • El no disponer de acciones necesarias para mejorar el clima de los trabajadores. • La falta de información sobre el acoso laboral, no dan soluciones propias y adecuadas. • Falta de un trato amable al momento de dirigir al personal por parte de los dueños y los trabajadores,	• La inseguridad en el trabajo, tema que se deriva por la falta de valores. • Falta de recurso humano no especializados ni comprometidos con la enseñanza del acoso laboral y los valores. • Casos de acoso laboral en el restaurante. • El código de trabajo no es implementado al 100% por los trabajadores y tampoco por los dueños del restaurante • Los nuevos trabajadores no se sienten seguros en el restaurante.

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 10 Matriz niveles de impacto

MATRIZ DE NIVELES DE IMPACTO					
PROBLEMAS PERSONALES		NIVELES DE IMPACTO			
DEBILIDADES		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
1	PRESUPUESTO INSUFICIENTE			X	
2	FALTA DE ESTRATEGIAS		X		
3	NO MEJORAR EL CLIMA LABORAL			X	
4	NO HAY SOLUCION DE CONFLICTOS			X	
5	POCA INTEGRACIÓN			X	
AMENAZAS		MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO
1	RECURSO HUMANO NO ESPECIALIZADO		X		
2	FALTA DE CONOCIMIENTO DEL TEMA			X	
3	LA INSEGURIDAD ENTRE TRABAJADORES		X		
4	CODIGO DE TRABAJO NO SE APLICA AL 100%			X	

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 11 Matriz de temporalización

MATRIZ DE TEMPORALIZACION			
PROBLEMAS PERSONALES		TIEMPO DE IMPLEMENTACION	
DEBILIDADES		AÑO 2020-2021	
		Diciembre	Enero
1	PRESUPUESTO INSUFICIENTE		X
2	FALTA DE ESTRATEGIAS	X	
3	NO MEJORAR EL CLIMA LABORAL	X	
4	NO HAY SOLUCION DE CONFLICTOS	X	
5	POCA INTEGRACIÓN	X	
AMENAZAS		AÑO 2020-2021	
		Diciembre	Enero
1	RECURSO HUMANO NO ESPECIALIZADO	X	
2	FALTA DE CONOCIMIENTO DEL TEMA		X
3	LA INSEGURIDAD ENTRE TRABAJADORES	X	
5	CODIGO DE TRABAJO NO SE APLICA AL 100%		X

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 12 Matriz de nudos críticos

MATRIZ DE NUDOS CRÍTICOS			
PROBLEMA	CAUSA	CONSECUENCIA	ALTERNATIVA SOLUCION
DEBILIDADES			
PRESUPUESTO INSUFICIENTE	No hay ventas en el restaurante	Falta de clientes	Buscar otras opciones de crédito
FALTA DE ESTRATEGIAS	Desinterés de los trabajadores	Descuido en atender a los clientes del restaurante	Implementar estrategias
NO MEJORAR EL CLIMA LABORAL	Existe egoísmo	No cumplir con el trabajo	Evitar los conflictos
NO HAY SOLUCION CONFLICTOS	Solo quedan en quejas	La dueña del restaurante no toma correctivos	Motivación al personal
POCA INTEGRACIÓN	Falta de integración entre los trabajadores	Rivalidades entre empleados	Impulsar tiempos de convivencia
PROBLEMAS	CAUSA	CONSECUENCIA	ALTERNATIVA SOLUCION
AMENAZAS			
RECURSOS HUMANOS NO ESPECIAL	Ingresa por recomendaciones	Dan mal ejemplo	Emplear a quién realmente lo merezca
FALTA DE CONOCIMIENTO DEL TEMA	No quieren perder tiempo	Genera desconocimiento	Capacitar, y actualizarse constantemente
LA INSEGURIDAD ENTRE TRABAJADORES	Miedo, incertidumbre	Agresiones innecesarias	Cambiar a los trabajadores de áreas
CODIGO DE TRABAJO NO SE APLICA AL 100%	Sólo interesa que las cosas se hagan bien para la venta	Mal ejemplo	Hacer conciencia en cada trabajador

Realizada por: Fernanda Ortega.

4.7.6. Destinatarios

La conferencia tiene como objetivo minimizar y prevenir el acoso laboral, en lo cual esto va dirigida a todos los trabajadores del restaurante Picantería Marujita tanto para el personal de cocina tanto para el personal de servicio, que busca implementar más el tema de acoso laboral mediante una conferencia retroalimentativa, donde la prioridad de esta capacitación es fomentar un ambiente de confianza que crea en las posibilidades de crecimiento y de transformación del otro, que respete las diferencias.

La conferencia ha sido implementada bajo las leyes de la constitución y el código de trabajo, los psicólogos como cabecera principal desarrollan estrategias que ayudan al personal a superar ese trauma que le ocasionó el mobbing.

En cada tema propuesto en la conferencia se espera que los trabajadores comprendan y sepan bien como tratarse entre compañeros de trabajo, entendiendo que como compañeros de trabajo deben aclarar cualquier problema o situación de la mejor manera posible y no llegar a consecuencias mayores.

Tabla 13, Cuadro de actividades

4.7.7. Cuadro de Actividades

Fecha	Denominación	Descripción	Contenidos	Evaluación
Martes 19 de enero	El día estipulado el psicólogo que este encargo del tema dará la conferencia en base a las situaciones o problemas que se presentan en el restaurante. En la hora asignada se realizará la conferencia en el restaurante asignado.	Se realizará una presentación en PowerPoint y también se les presentara un video sobre lo malo que es el acoso laboral y por qué no lo deben hacer.	Esta conferencia se la realizara una sola vez y por una hora y media máximo, para así dejar en claro sobre que no mas pude ser tomado como un caso de mobbing y que consecuencia puede llegar a causar en el empleado.	Se le aplicara una pequeña evaluación escrita a cada uno de los trabajadores del restaurante esperando resultados pasivos y alentadores.

Realizada por: Fernanda Ortega.

4.7.7.1.Desarrollo de la propuesta

Para desarrollar la conferencia qué busca cómo objetivo minimizar y prevenir el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, se tuvo que observar con anticipación el problema que abundaba en ese restaurante, en el restaurante picantería Marujita existe una gran cantidad de trabajadores quién no conoce o no sabe reconocer

cuándo están siendo víctimas de acoso laboral según la investigación de campo que se realizó en el del restaurante se puede observar qué la gente según sus palabras no ha sufrido de acoso laboral pero al momento de estar en el lugar se puede observar que El personal de trabajo sí estás siendo víctima de mobbing, cuando dieron sus versiones de los tratos que cada uno tiene entre sí, se pudo observar y analizar que sí hay acoso laboral solo que las personas no saben que están siendo víctimas de mobbing.

La implementación de la conferencia del acoso laboral espera tener grandes resultados en los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, que los trabajadores lleguen a la meta de reflexionar en su interior, de qué están haciendo mal y cómo deben aprender a tratar a una persona, también que midan sus palabras al momento de expresarse, por qué no todos piensan igual y no todos están acostumbrados a un trato un poco brusco se podría decir en palabras “pequeñas”, por qué se diría un poco brusco en palabras pequeñas es por el simple hecho de que un acosador puede empezar de algo pequeño, cómo una broma, burla o de un chiste que con el tiempo puede llegar a transformarse en un problema más grande que no se pueda llegar a controlar o a difuminar.

La conferencia que se realizó el día martes 19 de enero a las 08:00am hasta las 09:00am, pero se terminó en su totalidad la conferencia a las 09:20am, por qué se tomó 20 minutos para que hagan preguntas y para que realicen los trabajadores una evaluación pequeña.

Cómo primer punto se empezó con el psicólogo Francisco Ortega por vía Zoom, los temas que abarco Francisco fueron precisos, concreto y bien preparados con anticipación, pues en el documento qué se le envió a Francisco por WhatsApp se definen los temas que él puede tratar como psicólogo y también algunas cláusulas que se lee informa sobre, cuánto va a durar la conferencia, cuántas personas van asistir, que sí desea puede quedarse o retirarse de la conferencia una vez terminada su exposición, lo cual Francisco si tomo muy en cuenta este documento por qué siguió con el cronograma que se acordado y también una vez terminada su exposición Francisco se retiró de la sesión de zoom sin antes agradecer a todas las personas que asistieron a la conferencia.

Cómo segundo punto de la conferencia interviene la señorita Fernanda Ortega, con la segunda parte de los temas divididos entre Francisco y Fernanda, antes de continuar con su exposición lo primero que haces es reafirmar y retroalimentar la información que Francisco expuso ante los trabajadores, al terminar la explicación sobre el acoso laboral se realizó una evaluación escrita dónde se entregó el documento y esferos gráficos a los trabajadores del establecimiento, se recogió todo al final de la conferencia pero sin antes

darle un pequeño presente de un sándwich y de una bebida por haber asistido a la conferencia, también se le entregó al psicólogo Francisco un pequeño presente de un canasto de frutas días después de la conferencia por haber ayudado y colaborado a la realización de la conferencia del acoso laboral.

4.7.8. Duración de la Conferencia

La implementación de una “conferencia para minimizar y prevenir el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito”, llevara un total de una hora y media y será solamente una sola vez, el día que se realizara será el día martes 19 de enero del presente año. Se utilizará material de apoyo con días positivas y videos relacionados al tema estipulado lo cual estará bien distribuido con el Psicólogo que estará presente vía zoom.

Recursos a emplear para la conferencia

➤ Recursos Humanos

Entre los recursos humanos se consideran:

Autora Proyecto: Erika Fernanda Ortega Chasipanta.

Personal contratado: Psicólogo

Beneficiarios: Personal de trabajo y los dueños del restaurante Picantería Marujita.

Tutores de Tesis: Ing. Christian Carvajal

➤ Recursos Financieros

Tabla 14, Recursos financieros

DETALLE	VALOR
Contratación del psicólogo	\$ 10,00
Cartel e impresiones y las imágenes	\$ 2,00
Refrigerio para el personal de trabajo	\$ 4,00
TOTAL	\$ 16,00

Realizada por: Fernanda Ortega.

➤ **Recursos Tecnológicos**

Computadora.

Celular.

Impresora.

Cámara de Fotos.

Flash Memory

Evaluación del horario de la conferencia

El éxito de la “Realización de una conferencia para minimizar y prevenir el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito” plateado se evaluará a través de una evaluación escrita al personal de trabajo que asistió a la conferencia estipulada. También se puede apreciar el nivel de colaboración por parte de los trabajadores, a través de la evaluación se puede verificar si los trabajadores lograron comprender el tema presentado sobre el acoso laboral.

Finalmente se toma en cuenta el argumento y sugerencias que los trabajadores del restaurante expresaron hacia la conferencia presentada ante ellos, la forma en la que se pudo ver la aprobación de los trabajadores de la conferencia fue mediante una evaluación, a fin de recabar la eliminación del acoso laboral del restaurante.

Evaluación

La evaluación del proyecto, busca ante todo minimizar y prevenir el acoso laboral mediante las temáticas personalizadas presentadas en la conferencia de tal manera que se presente una oportunidad de combatir el fenómeno llamado acoso laboral.



Figura 9, Resultado 1 de la Evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 15 Pregunta 1 de la evaluación

1. Cree usted que la conferencia le fue muy útil para su establecimiento		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	7
2	NO	0
TOTAL	7	

Tabla XV, Pregunta 1 de la evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

Como se observa en la tabla XV, la pregunta 1, de 7 personas 7 respondieron que, sí la conferencia le servirá al establecimiento, por el hecho de que el establecimiento debe estar basado en buenos modales y comportamientos que no lleguen afectar a la producción de la comida del restaurante.



Figura 10, Pregunta 2 de la Evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 16 Pregunta 2 de la Evaluación

2. En la conferencia se trató temas que usted no sabía		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	7
2	NO	0
TOTAL	7	

Tabla XVI, Pregunta 2 de la Evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

Como se observa en la tabla XVI, la pregunta 2, de 7 personas 7 respondieron que, sí se trató temas que no conocían los trabajadores del restaurante es importante que los trabajadores siempre estén al tanto de las leyes que actualiza y Ministerio de trabajo es por ello que los trabajadores siempre se les debe inducir lo que está bien y lo que está mal realizar en un establecimiento de trabajo.



Figura 11, Pregunta 3 de la Evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 17 Pregunta 3 de la Evaluación

3. Cree que la conferencia le servirá en un futuro para el establecimiento		
LITERAL	PREGUNTA	
1	SI	7
2	NO	0
TOTAL	7	

Tabla XVII, Pregunta 3 de la Evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

Como se observa en la tabla XVII, la pregunta 3, de 7 personas 7 respondieron que, sí creen que la conferencia le servirá en un futuro al establecimiento, por el hecho de que estas estrategias estipuladas en la conferencia les servirán a los futuros trabajadores del restaurante.



Figura 12, Pregunta 4 de la Evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Tabla 18 Pregunta 4 de la Evaluación

4. Qué piensas sobre las personas que cometen mobbing		
LITERAL	PREGUNTA	
1	Esta mal realizarlo	7
2	Está bien realizarlo	0
TOTAL	7	

Tabla XVIII, Pregunta 4 de la Evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

Como se observa en la tabla XVIII, la pregunta 4, de 7 personas 7 respondieron que, ellos piensan que cometer mobbing está mal, pues ellos llegaron a la conclusión que al momento en que un trabajador realiza mobbing le afecta de una manera extremadamente psicológica a la persona acosada que puede llegar a dejar represarías en su futuro.



Figura 13, Pregunta 5 de la Evaluación

Figura XIII, Pregunta 5 de la Evaluación

Tabla 19 Pregunta 5 de la Evaluación

5. El acoso laboral es:		
LITERAL	PREGUNTA	
1	Los que respondieron bien	7
2	Los que respondieron mal	0
TOTAL	7	

Tabla XIX, Pregunta 5 de la Evaluación

Realizada por: Fernanda Ortega.

Análisis de resultados

Como se observa en la tabla XIX, la pregunta 5, de 7 personas 7 respondieron correctamente sobre a qué se refiere el acoso laboral, demostrando que fue de una gran utilidad establecer una conferencia con el tema de acoso laboral e informándoles de que nomás se trata el tema presentado ante ellos.

Tabla 20, Por que evaluar

POR QUE EVALUAR	
Preguntas Básicas	Explicación
1. ¿Qué evaluar?	Los objetivos de la propuesta.
2. ¿Por qué evaluar?	Para cubrir las falencias o fallas del proceso.
3. ¿A quién Evaluar?	Trabajadores del restaurante
4. ¿Con qué criterios?	Minimizar y prevenir el acoso laboral
5. ¿Indicadores?	Indicios de rivalidad entre empleados
6. ¿Desde cuándo evaluar?	Enero 19
7. ¿En dónde evaluar?	En el restaurante Picantería Marujita
8. ¿Cómo evaluar?	Mediante una evaluación escrita
9. ¿Fuentes de información?	Observaciones y entrevistas.
10. ¿Con qué evaluar?	Ficha de observación, fichas de seguimiento.

Tabla XX, Por que evaluar

Realizada por: Fernanda Ortega.

PLAN DE ACCIÓN				
Actividades	Objetivos	Recursos	Responsables	Tiempo
1. Diagnóstico de la relación del restaurante Picantería Marujita a través de una conferencia sobre el acoso laboral.	Reducir el acoso laboral mediante una conferencia informativa para que las personas no fomenten actos penoso e incómodos que degradan al personal de trabajo.	Encuestas a los trabajadores	Investigador	Dos meses
2. Planeación e implementación de la conferencia con la ayuda de una persona que está más involucrada en el tema o está más capacitada para dar este tema en la conferencia.	Diseñar una “conferencia para minimizar y prevenir el acoso laboral hacia los trabajadores del restaurante Picantería Marujita, de la ciudad de Quito”	Recopilación y entrevistas sobre el restaurante	Investigador	Un mes

Tabla 21 Plan de acción

Realizada por: Fernanda Ortega.

Administración de la Propuesta

Recursos Institucionales

- Restaurante Picantería Marujita

Recursos Humanos

- La dueña del restaurante
- Los trabajadores del establecimiento
- Autora del Proyecto.

Recursos Técnicos

- Instrumentos de planificación.
- Instrumentos de evaluación.

Recursos Materiales

- Material de papelería: hojas, esferográficos, impresiones.
- Computadora

Recursos Financieros

- Los recursos serán financiados por la Autora del proyecto. El valor económico se estima \$ 16,00 dólares.

4.8. Informe de evaluación

La conferencia “CONFERENCIA PARA MINIMIZAR Y PREVENIR EL ACOSO LABORAL HACIA LOS TRABAJADORES DEL RESTAURANTE PICANTERÍA MARUJITA, DE LA CIUDAD DE QUITO” fue realizada el día martes 19 de enero del 2021 en base al cronograma presentado al Ing. Christian Carvajal, profesor del Instituto universitario ITI, del CÓDIGO DE TRABAJO se realizó las siguientes actividades que a continuación se detalla.

MARTES 19 DE ENERO 2021

ACTIVIDAD: coordinado por la Srta. Fernanda Ortega, conjuntamente con el psicólogo Francisco Ortega Muños, se inicia la conferencia con la presentación y exposición con el psicólogo Francisco muños. (Ver Anexo Fotográfico)

CONVERSATORIO SOBRE EL ACOSO LABORAL

El acoso laboral ha estado entre los trabajadores desde siempre solamente que no era fácil identificarlo, sin embargo, el código de trabajo nos dice que tenemos derecho a la salud, a la dignidad y a la integridad, está son normas que un trabajador debe poseer para tener un buen ambiente laboral donde se sienta seguro ya que estas normas hacen que el trabajador o la víctima de acoso laboral encuentre una solución al problema que se presenta en su trabajo.

Sin embargo, existen varios trabajadores que son afectados de acoso laboral en sus trabajos de manera que les llega a afectar psicológicamente en su vida laboral es por ello que cuando un trabajador se ve afectado o amenazado a sus derechos lo más recomendable es acudir a las autoridades del trabajo para exponer el problema o el conflicto con el fin de lograr resolver el problema.

Salud metal, es prioridad que un empleado pueda tener una excelente salud mental para así dar un excelente rendimiento en sus actividades laborales.

Integridad, La integridad humana se la puede definir también como un valor ya que es una cualidad que cada persona debe tener en su ser ya que representa la conducta y el comportamiento de cada persona.

Respeto y tolerancia, “no ames al prójimo como a ti mismo, ámale como es”. Es decir, respeta las diferentes formas de vida.

Humildad, nos hace capaces para considerar y aprovechar las experiencias de otros, para enriquecernos personalmente. No intentes ser el mejor, o mejor que, solamente se quien tienes que ser.

La dignidad, La dignidad también es un valor indispensable para el ser humano ya que los seres humanos nacen ya con la dignidad desde que son muy pequeños pues es un derecho fundamental qué el ser humano tiene para tomar sus propias decisiones y tener creatividad propia.

Vivamos entorno laboral libre de acoso

Por último pero no menos importante es evitar el acoso laboral vivir un ambiente libre de desprecio, de ira, de arrogancia y fomentar un lugar a futuro que tenga un buen ambiente lleno de consideración entre los compañeros de trabajo respeto, tolerancia, amistad Y por último pero no menos importante que todos tengan el cuidado entre sí, por el simple hecho de que al momento en que tú le cuidas a tu compañero él también te va a cuidar y en caso de que llegue a pasar un caso de acoso laboral tu compañero te puede ayudar a combatir este mal hábito entre trabajadores.

Vivamos bajo la regla de oro.

Trata a los demás como quieras ser tratado

No puedes exigir ser escuchado, si no eres capaz de escuchar.

No puedes demandar un trato justo si tú no estás dispuesto a darlo.

Recuerda que en la manera de dar está el recibir

La falta y escasez de valores en las áreas de trabajo es la consecuencia principal de qué exista el acoso laboral en los establecimiento, el simple hecho de saber de las personas que realizan acoso laboral nos da a pensar que no tienen dignidad e integridad ya que no son capaces de ponerse en los zapatos de la otra persona que está siendo víctima de acoso laboral, porque si se pusieran en el lugar de la otra persona se dieron cuenta del daño que le están haciendo a esa persona.

Se puede evaluar por medio de una evaluación escrita a los trabajadores del restaurante, sobre lo que aprendieron en la conferencia y qué tan importante resultó la información presentada ante ellos (Ver Anexo Fotográfico)

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.Conclusión:

- El acoso laboral es un problema que lleva en el país desde tiempos inmemorables, este problema se ha presentado en la sociedad de una manera sigilosa o silenciosamente, pues en la antigüedad no se encontraban los valores que cada persona debe poseer a pesar del tiempo que ha transcurrido el acoso laboral no ha cesado pues cada vez es más común las consecuencias que causa el mobbing en las jornadas de trabajo, este fenómeno puede llegar a causar que la víctima abandone su trabajo por desprecio o que pueda llegar a tener problemas mentales con el tiempo, ya que el acoso laboral afecta a la salud mental de la víctima.
- El Ministerio de trabajo toma la decisión de crear las leyes que amparan al trabajador, donde ve por el bienestar, la dignidad y la integridad del trabajador, pues nos dice que todo trabajador tiene derecho a tener tranquilidad en su área de trabajo pues se ha comprobado que cuando un trabajador trabaja en paz da mejor rendimiento a lo contrario de una persona que sufre de acoso pues se ha demostrado que su rendimiento es muy bajo por falta de concentración y de tranquilidad en su área.
- Se puede observar que existen dos tipos de acosadores, el acosador que no se da cuenta de lo que dice, es decir no se mide o no tiene control sobre él o ella para medir sus palabras pues lo hace sin querer queriendo y por otra parte existe la persona con malas intenciones ya que lo único que busca este acosador es causar daño a la víctima de tal magnitud que llegue a obligar a la víctima a no volver a su área de trabajo es decir la víctima renuncia a su trabajo por las malas intenciones del acosador
- En conclusión, el acoso laboral tiene como definición el comportamiento dañino o tóxicos que afectan a los demás trabajadores del restaurante, ya que como se ha podido analizar en este capítulo desarrollado el problema se encuentra en la falta de información sobre el acoso laboral y también en la falta de observación de los puntos claves de las señales que se da cuando una persona es víctima de acoso laboral.

5.2.Recomendación:

- Se recomienda realizar más investigaciones a profundidad del establecimiento pues como alternativa se puede entrar en el establecimiento como un empleado más para ver más de cerca los problemas y tener una visión en tiempo real.

- Las personas trabajadoras siempre deberían estar informadas de las actualizaciones que realiza el ministerio de trabajo, para así evitar la falta de conocimiento de los derechos que cada trabajador tiene.
- Evite dejar solo a la víctima de acoso laboral, las víctimas al sentirse apoyadas logran superar sus problemas con rapidez, y si es una persona que ha cometido acoso en algún momento el primer paso que se debe hacer es reconocer su error y luego pedir disculpas de los daños ocasionados.

5.3. BIBLIOGRAFÍAS

Álvarez. (2015). Visto bueno: Terminación de relaciones laborales. Recuperado el 15 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.pbplaw.com>

Ático 34. (2020). Mobbing laboral: Causas, tipos, prevención y más. Recuperado el 09 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://protecciondatos-lopd.com>

Blanco. (2018). Consecuencias del mobbing para la víctima. Recuperado el 02 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://psicologosoviedo.com>

Cabeza. (2020). Cómo saber si estoy siendo víctima de acoso laboral y los pasos que debo seguir para denunciar. Recuperado el 13 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.pagina7.cl>

Drucker. (2013). Las 10 características del coaching eficaz. Recuperado el 18 de diciembre del 2020. Disponible en: <http://marcaladiferencia.com>

Edner Granados. (2017). Conoce las características que deben tener los mejores conferencistas. Recuperado el 17 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.elconferencista.com>

El ministro de relaciones exteriores y movilidad humana. (2019). Procedimiento en caso de acoso u hostigamiento laboral con connotación sexual. [PDF]. Recuperado el 17 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.cancilleria.gob.ec>

Enfemenino. (2018). Qué hacer en caso de acoso laboral Pasos a seguir para denunciarlo. Recuperado el 13 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.enfemenino.com>

García. (S.A). Coaching: características, tipos, beneficios. Recuperado el 18 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.lifeder.com>

Heredia. (2019). Gremios de trabajadoras y ONG busca ratificación de convenio para erradicar violencia y acoso laboral. Recuperado el 02 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.elcomercio.com>

Legálitas. (2019). Qué hacer ante una situación de acoso laboral o “mobbing”. Recuperado el 12 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.legalitas.com>

Lorente. (2020). ¿Qué es el Mobbing? Tipos, fases y cómo evitarlo. Recuperado el 09 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.ticbeat.com>

Machado. (2019). En 20 meses se han reportado 518 denuncias por acoso laboral. Recuperado el 08 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.primicias.ec>

Martínez. (2015). Mobbing. Recuperado el 10 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com>

Mató. (2017). Mobbing. Recuperado el 11 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://quierocuidarme.dkvsalud.es>

Moya. (2015). ¿Cómo prevenir el mobbing laboral en tu empresa? Recuperado el 14 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.gestionar-facil.com>

Pérez; Merino. (2014). Definición de acoso laboral. Recuperado el 08 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://definicion.de>

Pérez. (2020). Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 244. [PDF]. Recuperado el 08 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec>

Serrano. (2018). El acoso laboral en Ecuador se sanciona con despido. Recuperado el 14 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.elcomercio.com>

Significados. (2015). Mobbing. Recuperado el 02 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.significados.com>

Significados. (2019). Conferencia. Recuperado el 16 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.significados.com>

Varón. (2018). No todo lo que alega el trabajador es acoso laboral. Recuperado el 11 de diciembre del 2020. Disponible en: <https://www.asuntoslegales.com>

5.4. ANEXOS

Entrevista

1. Que tiempo lleva vendiendo morochos y pescado frito
2. Como inicio el negocio
3. Con cuantas personas inicio el negocio
4. En qué año inicio el negocio
5. Que fue lo primero que vendió
A) Pescado frito B) morocho con empanada

Porque _____

6. Donde está ubicado
7. Por qué está ubicado en ese lugar
8. Cuando usted se ubicó en ese lugar ya existían los demás restaurantes de junto
9. Por qué no existen más sucursales del restaurante
10. Usted conoce el código laboral
11. Sabe usted que es el mobbing
12. Alguna vez se ha presentado un caso de mobbing un su negocio
13. Cuáles son las personas que más tiempo llevan trabajado en su negocio

Anexo 1, La entrevista a la señora María

Realizada por: Fernanda Ortega.

El contrato para la realización de la conferencia

ITI Tecnológico Internacional Universitario

Quito, 09 de enero del 2021

Sra. María Luz Tenesaca
DUEÑA, RESTAURANTE PICANERÍA MARUJITA

Presente. -

Saludos cordiales

Por medio de la presente me dirijo a usted de la manera más respetuosa para concebir su consentimiento, permiso, autorización para permitir realizar una conferencia sobre el acoso laboral en su establecimiento Picanería Marujita el cual se realizará el día martes 19 de enero del presente año a las 8 a.m. hasta las 9 a.m. en dicho establecimiento.

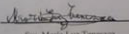
La conferencia es un evento que involucrará a un invitado que es el señor Francisco Ortega Consultor en Seguridad y Salud Ocupacional.

Esta conferencia será de tipo informativo, ilustrativo, académicos que permitan dar a conocer sobre el tema estipulado y que me dídas se debe tomar notas si se presenta el dicho caso.

Atentamente,


Sra. Fernanda Ortega
C.I. 1724145402

ACEPTO ☒ SI ☐ NO


Sra. María Luz Tenesaca.
C.I. 1703 8852 95

Anexo 2, El contrato para la realización de la conferencia

Realizada por: Fernanda Ortega.

La aprobación de los temas a tratar

ITI Tecnológico Internacional Universitario

Quito, 16 de enero del 2021

Saludos cordiales le saluda Fernanda Ortega estudiante del instituto ITI se le agradece su colaboración por permitirle realizar mi proyecto integrador en su restaurante.

Datos personales

Nombres completos: Mario Luz
Apellidos Completos: Tenesaca
Edad: 68
A que se dedica: Dueña de picantería
Que tiempo lleva ejerciendo su profesión: 38 años
Dónde vive: La Esmeralda

Con el presente proyecto se espera lograr que los trabajadores del restaurante Picantería Marujita puedan defender sus derechos en caso de ser víctimas de acoso laboral, en la conferencia se abarcará todos los temas necesarios para beneficio de todos, esta conferencia se realizará el día martes 19 de enero del presente año con dichos temas:

¿Cuál es la finalidad de acoso laboral?
¿Quién lo realiza?
¿Que provoca en el empleador?
Como se identifica y en que se clasifica el mobbing
¿Qué hacer ante un caso de acoso laboral?
El círculo del mobbing
¿Que no más nos puede hacer un agresor si no se le pone un alto?
El trabajador(a) se siente solitario(a).
¿Qué sucede dentro del ser del trabajador?

ACEPTO SI ☒ NO ☐

Maria Luz Tenesaca
Sra. María Luz Tenesaca
C.I. 1703885275

Anexo 3, La aprobación de los temas a tratar

Realizada por: Fernanda Ortega.

Las encuestas realizadas a los trabajadores

Encuesta	Encuesta																								
Responda con una (X) las siguientes preguntas. 1. Conoce usted que es el mobbing o acoso laboral SI ☒ NO ☐ 2. Ha sufrido usted de acoso laboral SI ☐ NO ☒ 3. Sabía usted que acoso laboral no está solamente relacionado con un hostigamiento sexual hacia un trabajador(a). SI ☒ NO ☐ 4. En alguna ocasión usted ha observado un caso de acoso laboral Si he observado ☐ No he observado ☒ Si la respuesta a la pregunta anterior es un sí, ¿cuántos incidentes ha presenciado? 1-3 veces ☐ 3-6 veces ☐ 6-más veces ☐ 5. En el lugar donde labora actualmente vive o ha vivido esta situación. SI ☐ NO ☒ 6. Sabía usted que sufrir de acoso laboral reduce la productividad de trabajo SI ☒ NO ☐ 7. Señale que es acoso laboral para usted <table border="0"><tr><td>☒</td><td>Mandar al trabajador a realizar cosas que no sabe hacer</td></tr><tr><td>☐</td><td>Tratar a una de manera irrespetuosa</td></tr><tr><td>☒</td><td>Exigir que hagan su trabajo bien</td></tr><tr><td>☒</td><td>Prohibir a los compañeros o colegas de trabajo hablar entre sí.</td></tr><tr><td>☐</td><td>Revisar que el trabajador realice sus tareas bien</td></tr><tr><td>☐</td><td>El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con un trabajador</td></tr></table>	☒	Mandar al trabajador a realizar cosas que no sabe hacer	☐	Tratar a una de manera irrespetuosa	☒	Exigir que hagan su trabajo bien	☒	Prohibir a los compañeros o colegas de trabajo hablar entre sí.	☐	Revisar que el trabajador realice sus tareas bien	☐	El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con un trabajador	Responda con una (X) las siguientes preguntas. 1. Conoce usted que es el mobbing o acoso laboral SI ☒ NO ☐ 2. Ha sufrido usted de acoso laboral SI ☐ NO ☒ 3. Sabía usted que acoso laboral no está solamente relacionado con un hostigamiento sexual hacia un trabajador(a). SI ☒ NO ☐ 4. En alguna ocasión usted ha observado un caso de acoso laboral Si he observado ☒ No he observado ☐ Si la respuesta a la pregunta anterior es un sí, ¿cuántos incidentes ha presenciado? 1-3 veces ☒ 3-6 veces ☐ 6-más veces ☐ 5. En el lugar donde labora actualmente vive o ha vivido esta situación. SI ☐ NO ☒ 6. Sabía usted que sufrir de acoso laboral reduce la productividad de trabajo SI ☒ NO ☐ 7. Señale que es acoso laboral para usted <table border="0"><tr><td>☐</td><td>Mandar al trabajador a realizar cosas que no sabe hacer</td></tr><tr><td>☒</td><td>Tratar a una de manera irrespetuosa</td></tr><tr><td>☐</td><td>Exigir que hagan su trabajo bien</td></tr><tr><td>☐</td><td>Prohibir a los compañeros o colegas de trabajo hablar entre sí.</td></tr><tr><td>☐</td><td>Revisar que el trabajador realice sus tareas bien</td></tr><tr><td>☒</td><td>El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con un trabajador</td></tr></table>	☐	Mandar al trabajador a realizar cosas que no sabe hacer	☒	Tratar a una de manera irrespetuosa	☐	Exigir que hagan su trabajo bien	☐	Prohibir a los compañeros o colegas de trabajo hablar entre sí.	☐	Revisar que el trabajador realice sus tareas bien	☒	El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con un trabajador
☒	Mandar al trabajador a realizar cosas que no sabe hacer																								
☐	Tratar a una de manera irrespetuosa																								
☒	Exigir que hagan su trabajo bien																								
☒	Prohibir a los compañeros o colegas de trabajo hablar entre sí.																								
☐	Revisar que el trabajador realice sus tareas bien																								
☐	El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con un trabajador																								
☐	Mandar al trabajador a realizar cosas que no sabe hacer																								
☒	Tratar a una de manera irrespetuosa																								
☐	Exigir que hagan su trabajo bien																								
☐	Prohibir a los compañeros o colegas de trabajo hablar entre sí.																								
☐	Revisar que el trabajador realice sus tareas bien																								
☒	El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con un trabajador																								

Encuesta

Responda con una (X) las siguientes preguntas.

1. Conoce usted que es el mobbing o acoso laboral
SI X NO _____
2. Ha sufrido usted de acoso laboral
SI _____ NO X
3. Sabía usted que acoso laboral no está solamente relacionado con un hostigamiento sexual hacia un trabajador(a).
SI X NO _____
4. En alguna ocasión usted ha observado un caso de acoso laboral
Si he observado X No he observado X
Si la respuesta a la pregunta anterior es un sí, ¿cuántos incidentes ha presenciado?
1-3 veces _____
3-6 veces _____
6-más veces _____
5. En el lugar donde labora actualmente vive o ha vivido esta situación.
SI _____ NO X
6. Sabía usted que sufrir de acoso laboral reduce la productividad de trabajo
SI X NO _____
7. Señale que es acoso laboral para usted

☐ Mandar al trabajador a realizar cosas que no sabe hacer
☒ Tratar a una de manera irrespetuosa
☐ Exigir que hagan su trabajo bien
☒ Prohibir a los compañeros o colegas de trabajo hablar entre sí.
☐ Revisar que el trabajador realice sus tareas bien
☒ El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con un trabajador

Encuesta

Responda con una (X) las siguientes preguntas.

1. Conoce usted que es el mobbing o acoso laboral
SI X NO _____
2. Ha sufrido usted de acoso laboral
SI _____ NO X
3. Sabía usted que acoso laboral no está solamente relacionado con un hostigamiento sexual hacia un trabajador(a).
SI _____ NO X
4. En alguna ocasión usted ha observado un caso de acoso laboral
Si he observado X No he observado _____
Si la respuesta a la pregunta anterior es un sí, ¿cuántos incidentes ha presenciado?
1-3 veces X
3-6 veces _____
6-más veces _____
5. En el lugar donde labora actualmente vive o ha vivido esta situación.
SI _____ NO X
6. Sabía usted que sufrir de acoso laboral reduce la productividad de trabajo
SI X NO _____
7. Señale que es acoso laboral para usted

☒ Mandar al trabajador a realizar cosas que no sabe hacer
☐ Tratar a una de manera irrespetuosa
☐ Exigir que hagan su trabajo bien
☐ Prohibir a los compañeros o colegas de trabajo hablar entre sí.
☐ Revisar que el trabajador realice sus tareas bien
☒ El superior se niega a comunicar, hablar o reunirse con un trabajador

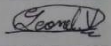
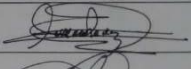
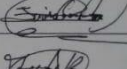
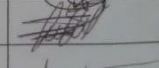
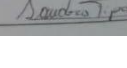
Anexo 4, Las encuestas realizadas a los trabajadores

Realizada por: Fernanda Ortega.

Lista de asistencia de la conferencia

Ti

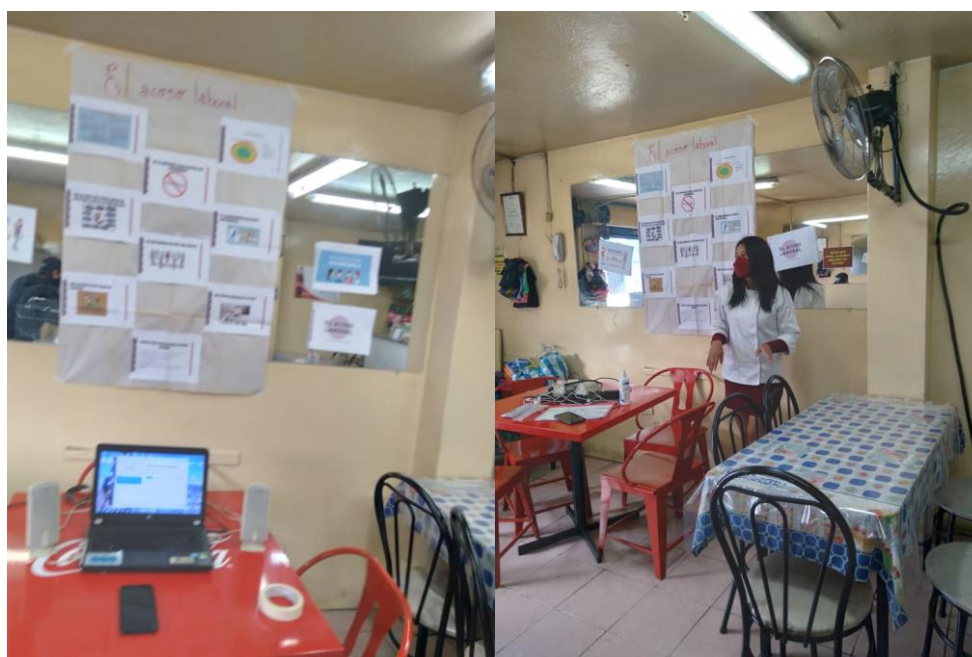
Tecnológico
Internacional
Universitario

LISTA DE ASISTENCIA A LA CONFERENCIA DEL DÍA 19 DE ENERO DEL 2021			
	NOMBRE COMPLETO	NÚMERO DE CEDULA	FIRMA
1	Leonel Sebastian Vallejo Muñoz	175367125-2	
2	Sosana Mercedes Rodriguez Oruña	171340606-2	
3	Jaico Alfonso Cepeda Alarcón	1710851223	
4	Monica Genevieve Armiros Robles	1103532931	
5	María Carmela Chahuelín Díaz	1721181889	
6	Paola Cecilia Simbaño Guamán	1751607282	
7	Sandra Beitha Tipán Díaz	1714218284	

Anexo 5, Lista de asistencia de la conferencia

Realizada por: Fernanda Ortega.

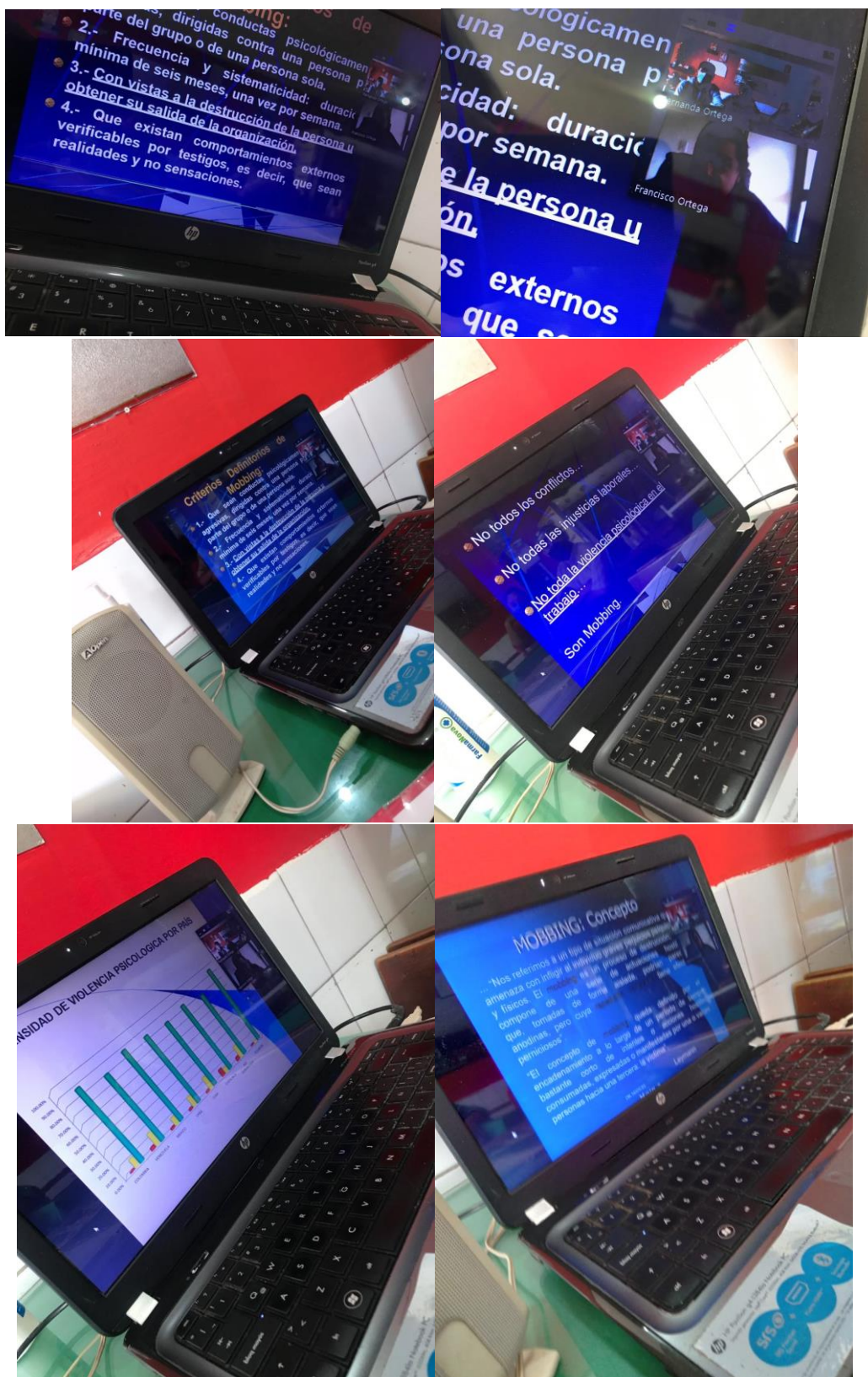
La conferencia



Anexo 6, La conferencia

Realizada por: Fernanda Ortega.

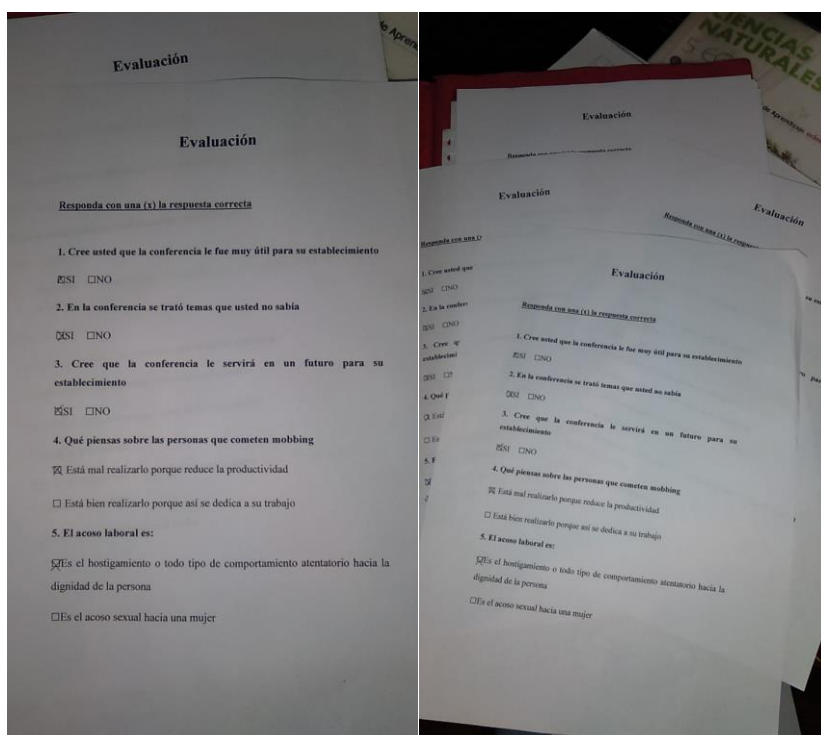
Material de apoyo de Psicólogo Francisco



Anexo 7, Material de apoyo de Psicólogo Francisco

Realizada por: Fernanda Ortega.

Evaluación de la conferencia



Anexo 8, Evaluación de la conferencia

Realizada por: Fernanda Ortega.

Refrigerio para los trabajadores



Anexo 9, Refrigerio para los trabajadores

Realizada por: Fernanda Ortega.