

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas



El impacto del acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala
(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Aura Estela Rodríguez

Guatemala, marzo de 2020

El impacto del acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala
(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Aura Estela Rodríguez

Lic. Pedro Tum Cortez (**Asesor**)
MSc. Edna Miranda de Juárez (**Revisora**)

Guatemala, marzo de 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th, Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario general

AUTORIDADES DE FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Rolando Antonio Girón Díaz

Decano

Mgtr. Ana Rosa Arroyo

Coordinadora

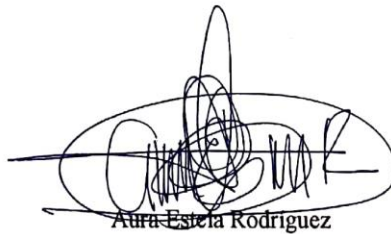
Guatemala, 9 de Septiembre 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Presente

Por medio de la presente carta doy fe y legalidad que soy la única responsable del contenido del presente artículo **“El Impacto de acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala.”** el cual confirmo que respete los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigne las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este artículo científico y para efectos legales que soy la única responsable de este contenido.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and flourishes, enclosed within a large, irregular oval shape.

Aura Estela Rodríguez

Licenciatura en Administración de Empresas

Carné No. 201901783

REF.:C.C.E.E. PEI .CT.17001-PS.0004.2020

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 24 DE FEBRERO 2020
ORDEN DE IMPRESIÓN**

Tutor: Lic. Pedro Tum Cortez

Revisor: M.Sc. Edna de Juárez

Carrera: Programa de Equivalencia Integral- Administración de Empresas

Artículo Científico titulado: "El impacto del acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala"

Presentada por: Aura Estela Rodríguez.

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciada

M.A. Ronaldo Girón
Decano
Facultad de Ciencias Económicas



Guatemala 9 de septiembre del 2019


Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente:

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado **“El impacto del acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala”** realizado por Aura Estela Rodríguez, carné 201901783, estudiante de la licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extendiendo por este medio dictamen de aprobado

Al ofrecerme de cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



Lic . Pedro Tum Cortez
Colegiado 26,817

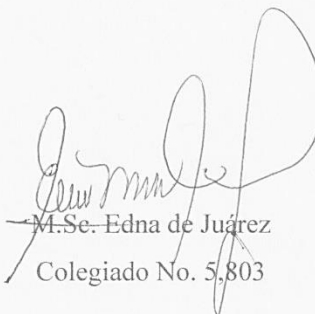
Guatemala, 30 octubre 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

En relación al trabajo de artículo científico titulado: **“El impacto del acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala”**, realizado por Aura Estela Rodríguez, carné No. 201901783, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.
Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,



M.Sc. Edna de Juárez
Colegiado No. 5,803

Dedicatoria

A Dios y a la virgen María

Por haber finalizado de manera evidente, su gran misericordia y amor, por darme la capacidad necesaria para culminar mi proyecto personal, fortaleciéndome en los momentos de debilidad e incertidumbre, y no abandonar el deseo de cumplir este propósito de vida, demostrándome sabiduría y fuerza para seguir adelante.

A mis hijos y nieta

Por la paciencia el apoyo incondicional y amor, siendo mi mayor bendición en mi vida. Son mi principal motivación para alcanzar mis metas como profesional. Dejándoles una enseñanza de vida, que no importa cuántos años les tome para cumplir sus metas, los amo.

A mi madre

Por ser ejemplo de mujer demostrando cada día a sus hijos, nietos y bisnietos su amor, trabajo, honradez y valentía, la amo mamá.

A mis hermanos y sobrinos

Por demostrarme su amor, comprensión y confianza, a lo largo de mi vida, diciéndoles he llegado a la meta.

A mi cuñado

Por sus buenos consejos, mostrarme cariño hacia mi persona y para mis hijos. Por ser incondicional.

A mis amigas

Por motivarme a finalizar la meta trazada y no dejar que desmayara cada día, gracias por estar siempre Las quiero mucho.

A mis catedráticos de la universidad

Por transmitirme su sabiduría y conocimientos, son ustedes quienes nos motivan a ser buenos profesionales.

Contenido

Abstract	i
Introducción	ii
Metodología	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Pregunta de investigación	2
1.3. Objetivos de investigación	2
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Definición de tipos de investigación	3
1.4.1. Investigación descriptiva	3
1.5. Sujeto de investigación	4
1.6. Alcances de investigación	4
1.6.1. Temporal	4
1.6.2. Geográficos	5
1.7. Definición de la muestra	6
1.7.1. Empleo de la muestra finita	6
1.8. Definir instrumento de investigación	7
1.9. Recolección de datos	7
1.10. Procesamiento y análisis de datos	8
Capítulo 2	9
Resultados	9
2.1. Presentación de resultados	9
Capítulo 3	22
Discusión	22
3.1 Extrapolación	22
3.2 Hallazgos y análisis general	26
3.3. Conclusiones	29
Referencias	31
Anexos	

Lista de gráficas

Gráfica No. 1	9
Gráfica No. 2	10
Gráfica No. 3	10
Gráfica No. 4	11
Gráfica No. 5	11
Gráfica No. 6	12
Gráfica No. 7	12
Gráfica No. 8	13
Gráfica No. 9	13
Gráfica No. 10	14
Gráfica No. 11	14
Gráfica No. 12	15
Gráfica No. 13	15
Gráfica No. 14	16
Gráfica No. 15	16
Gráfica No. 16	17
Gráfica No. 17	17
Gráfica No. 18	18
Gráfica No. 19	18
Gráfica No. 20	19
Gráfica No. 21	19
Gráfica No. 22	20
Gráfica No. 23	20
Gráfica No. 24	21
Gráfica No. 25	21

Abstract

Esta indagación tuvo como objetivo general la descripción de la relación entre el acoso laboral, el clima organizacional y la depresión en los empleados de las empresas de construcción del departamento de Guatemala, debido a la confidencialidad de las respuestas los datos son sumamente confiables.

La estadística fue realizada por medio de la encuesta como herramienta de investigación, para conocer a profundidad cuanto afectan los factores planteados, se realizó un censo a empleados operarios y gerentes de las empresas de construcción en el departamento de Guatemala, mediante la cual se pudo verificar cuanto se ve afectado el clima laboral cuando en éste existe acoso e inseguridad lo que a su vez provoca un rendimiento poco conveniente para las empresas.

Se obtuvo como resultado que la mayoría de las empresas no cuentan con departamentos de recursos humanos que apoyen o motiven al empleado en caso de depresión.

Introducción

La presente investigación se realiza con el fin de comprobar el impacto del acoso laboral en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala por lo que esta documentación contiene información relevante obtenida por medio de la interacción con los empleados a través de cuestionarios y la observación respectiva a este tipo de empresas.

En el primer capítulo se conoce la metodología utilizada, el planteamiento del problema y la importancia del mismo, un objetivo general que desglosa tres específicos, la definición de la muestra juntamente con su forma de emplearla, en donde también se define el instrumento de investigación consistente en cuestionarios dirigidos a los sujetos involucrados en el campo de estudio que en este caso son empresas de construcción y la recolección de datos que se obtiene de forma verbal y escrita.

En el segundo capítulo se encuentra la presentación de resultados que consiste en las gráficas de los datos recogidos durante este estudio, da un parámetro de la situación del clima organizacional y acoso laboral en este tipo de empresas en el departamento de Guatemala.

En el tercer capítulo se tiene la información concerniente a la discusión de los resultados y hallazgos del tema de investigación los que son la base para la redacción de este documento y que dejan constancia de la veracidad de las conclusiones, respuesta a la pregunta de investigación planteada y a los objetivos específicos.

Al final se encuentran las referencias bibliográficas que dan fundamento a cada una de las citas contenidas en este escrito y los anexos correspondientes.

Capítulo 1

Metodología

1.1.Planteamiento del problema

Se ha observado que en muchas empresas constructoras del departamento de Guatemala no cuentan dentro de la misma con un clima organizacional que permita las relaciones como la comunicación, el liderazgo y la motivación. Para no afectar a los empleados ni a la organización, y alcanzar una productividad laboral esperada.

Es imprescindible que la empresa cuente con un departamento de recursos humanos, para que diseñe estrategias de integración y capacitaciones motivacionales, asimismo, tener integrado el equipo de trabajo. Se percibe que puede perder la orientación afectando al clima organizacional a causa del ambiente laboral, afectándolo por una constante del acoso laboral de algunos empleados dentro de la organización.

De lo antes expuesto es necesario abordar el tema del acoso laboral, debido que las empresas se beneficiarían por los resultados al tener un clima organizacional idóneo, de lo contrario los empleados no rendirían lo esperado, asimismo se puede observar que laboran personas vulnerables, puesto que pierden con facilidad la autoestima, interés y voluntad.

Teniendo en cuenta que el buen clima organizacional siempre tendrá consecuencias para las empresas ya sea positivas, como poder, satisfacción e innovación o negativas como poca innovación y baja productividad.

Es importante para las empresas esta investigación, debido que el clima organizacional, como el acoso daña y perjudican el entorno, y es uno de los aspectos a evaluar para la institución a la cual se pertenece, en consecuencia, el departamento de recursos humanos debe integrarse al trabajador en los niveles de conflictos, así como los de motivación, condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa. Y que repercuten de manera directa el buen desempeño de los empleados.

Este estudio es impostergable puesto que las empresas de construcción van creciendo considerablemente, y no se puede dejar al tiempo esta problemática porque se reflejará en el rendimiento de la empresa, asimismo siempre habrán empleados que se encarguen de hostigar a otros, por tal razón se pueden adoptar medidas para prevenir el hostigamiento y maltrato en el marco de las relaciones laborales.

Es preciso señalar que previamente a la investigación se ha evaluado el recurso humano y financiero, después del análisis muestra el resultado que no encuentra ningún obstáculo a la relación; contando con suficiente recurso humano para el desarrollo, por tal razón es viable el desarrollo de la investigación, así como la factibilidad de encontrar la información necesaria para cumplir con el propósito. Demostrando las equivocaciones existentes que afectan a cada una de las empresas.

Para que las empresas sean productivas se considera precisa la investigación sobre el tema del impacto del acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala.

1.2. Pregunta de investigación

¿Cuál es el impacto del acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala?

1.3. Objetivos de investigación

Tomando en cuenta que este estudio está encaminado a mostrar cuanto afecta el acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción, por tal razón es importante que este estudio identifique cuales son los indicios, consecuencia y beneficios para contrarrestar este mal que afecta el entorno laboral en las empresas de construcción del municipio de Guatemala.

1.3.1. Objetivo general

Describir la relación entre el acoso laboral, el clima organizacional y la depresión en los empleados de las empresas de construcción de Guatemala.

1.3.2. Objetivos específicos

- Mostrar cuánto daño ocasiona la depresión en los empleados afectados por el acoso laboral.
- Describir la inseguridad que muestran el personal dentro de la empresa ocasionado por el acoso laboral, en el clima organizacional.
- Identificar la relación ente el acoso laboral, la depresión, inseguridad, estrés.

1.4. Definición de tipos de investigación

En consecuencia, para esta investigación es necesario implementar en el estudio de tipo descriptivo asimismo se considera que cumplió con el propósito de la investigación, cabe destacar que esta investigación ayuda a razonar y a facilitar la recolección de datos que agrandará el conocimiento referente los objetivos que se quieren alcanzar. De modo que ayudó en el entorno de las empresas del sector de construcción Guatemala.

1.4.1. Investigación descriptiva

En la investigación descriptiva es frecuente que se utilice como un antecedente a los diseños de investigación cuantitativa, representa el panorama general destinado a dar algunos valiosos consejos acerca de cuáles son las variables que valen la pena probar cuantitativamente.

Sin embargo, los resultados de una investigación descriptiva no pueden ser utilizados como una respuesta definitiva o para oponerse a una hipótesis, las limitaciones son comprendidas, pueden constituir una herramienta útil en muchas áreas de la investigación científica.

Esta investigación es primordial, para recoger información a través de la investigación de campo, cabe destacar que es importante que se obtenga datos verídicos que permiten conocer la realidad de las condiciones de las cuales se han obtenido. En este tipo de investigación descriptivo, cuantitativa, se medirán el comportamiento de los objetivos relacionados con el acoso laboral, en el clima organizacional de las empresas de construcción en el departamento de Guatemala.

1.5. Sujeto de investigación

En este estudio se inicia con el propósito de investigar cual es el grado de conocimiento que tiene las empresas de construcción, sobre la vulnerabilidad que tiene cada empleado en el tema del acoso y cuanto se daña el entorno al clima organizacional, de tal manera que se toma los siguientes, sujetos del estudio es el Gerente General, Gerente de Operaciones, Gerente Financiero, supervisores de obras, personal operativo en construcción.

Sujeto 1 Gerencia General, tiene a su cargo la gerencia general y es quien toma las decisiones de la empresa. Sujeto 2, Gerencia de Operaciones, es el responsable de la producción, de la toma de decisiones con relación a las funciones de las operaciones. Sujeto 3, Gerencia Financiera, es el responsable del control de las finanzas y la toma de decisiones en estados financieras. Sujetos 4, Supervisores de obras, son los encargados que los insumos estén en los puestos de trabajo, que el personal a su cargo esté a la hora indicada y que se cumpla con los objetivos de la empresa. Sujeto 5, Personal Operativo de Construcción, son las personas que tienen a su cargo la operación básica de construcción, dirigidas por el supervisor de obra.

1.6. Alcances de investigación

1.6.1. Temporal

El tiempo que la investigación se llevó a cabo fue según la programación estipulada dentro del cronograma de la universidad el cual es del 19 de enero al 26 de octubre 2019.

1.6.2. Geográficos

Este estudio de investigación se llevó a cabo en las empresas de construcción de la ciudad de Guatemala, mismo que se localiza en la región metropolitana, es la cabecera departamental y es la ciudad del país. Asimismo, cuenta con una extensión territorial de 228 km²aproximadamente, el municipio de Guatemala limita al norte con Chinautla y San Pedro Ayampuc; al sur con Santa Catarina Pínula y San Miguel Petapa; al este con Palencia y al oeste con Mixco.

En la división política la municipalidad es la primera categoría, está dividida en 19 zonas, cada una en ellas cuenta con sus respectivos barrios y colonias, 15 aldeas y 18 caseríos.

En su historia, es la primera ciudad de Guatemala que fue fundada por Pedro de Alvarado en 1525, en Iximché, capital del reino Cakchiquel; la segunda en 1527 en el valle de Panchoy; la cuarta en 1776 en el valle de la virgen, en donde se asienta hoy la ciudad de Guatemala.

En las celebraciones la que más importancia tiene es la feria titular que se celebra el 15 de agosto en honor a la Virgen de la Asunción, igualmente cobra relevancia la semana santa, por representar el tiempo de descanso para la mayoría de los pobladores y también por la realización de los pasos procesionales y alfombras de las numerosas iglesias católicas.

En cuanto a las atracciones turísticas del municipio son de diversa índole, los cuales son: barrios de la recolección, el cerrito del Carmen, y otros. Es una ciudad moderna, aunque conserva sitios que por su antigüedad agregan valor cultural e histórico. En los que se mencionan, mapa en relieve, plaza mayor de la constitución, centro cultural Miguel Ángel Asturias, museos, centros arqueológicos.

Su territorio está asentado en el centro político, financiero y comercial del país, por ese motivo se constituye en atractivo destino para las inversiones. Como consecuencia la tasa de empleo es más alta por ende el salario promedio también lo es.

1.7. Definición de la muestra

En este estudio, por su población a evaluar se ha determinado utilizar la muestra finita para la obtención de los datos, según el número de las encuestas.

1.7.1. Empleo de la muestra finita

Para determinar el universo que se va a utilizar en este estudio, se constató a la cámara de construcción visitaron empresas de construcción, verificando la cantidad de personas que laboran y que se van a encuestar; se determinó que se emplearía la muestra finita.

Según Martínez (2017):

Se obtiene una inferencia fundamentada de 41, entendiendo por universo la totalidad de la población donde se ubican los sujetos de investigación, para determinar el grado de confianza esperada de la muestra (Z) será del 93%, y según la tabla de áreas bajo la curva normal, será del 1.81 en donde se espera la confianza del 93%, obteniendo un nivel de exactitud y precisión. Presentando una dualidad del 0.5 de éxito (P), y 0.5 (q), de fracaso, fijando un error muestral del 8% (0.08), en el que indica el grado de imperfección y sesgo que tolera la muestra, es decir que se va a encuestar a 31 personas en total y a un sujeto por empresa.

Misma que se describe a continuación, para calcular el tamaño de la muestra utilizando la fórmula en referencia al resultado obtenido de acuerdo a la población, que se presenta a continuación.

$N= 41$ (Universo)

$z= 93\%$ (valor de z 1.81 al cuadrado)

$n=$ (muestra buscada)

$P=0.5$ (probabilidad de éxito)

$q = 0.5$ (probabilidad de fracaso)

$e = 8\%$ (error muestral)

$$0.93^2/2 = 4650 = 1.81$$

$$n = \frac{z^2 P q N}{e^2 (N-1) + z^2 P q}$$

$$n = \frac{3.2761(0.5 * 0.5) * 41}{0.08^2(40) + 3.2761(0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{33.580025}{1.075025}$$

$$n = 31.2365061$$

$$n = 31$$

1.8. Definir instrumento de investigación

Para llevar a cabo la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos: Cuestionario con preguntas cerradas para los gerentes. Se elaboró cuestionario con preguntas cerradas, que sirvió para recopilar datos e información de los procesos que esté realizando en el tema sobre el acoso laboral y como puede llegar a afectar el clima organización dentro de la empresa.

Cuestionario con preguntas cerradas para los supervisores y el personal operativo de construcción. Se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas, que sirvió para recopilar datos e información de los procesos que se realizó en el tema sobre el acoso laboral y como puede llegar a afectar el clima organización dentro de la empresa.

1.9. Recolección de datos

Es el proceso de investigar por medio de encuestas, cuestionarios, y entrevistas por escrito o verbal al individuo a medida de recopilar la información necesaria para hacer un análisis, seguidamente llegar a una conclusión.

De acuerdo con Martínez (2017):

Es casi una norma implícita, que el acercamiento a la muestra se realice por medio de encuestas y a través de cuestionarios. Los cuestionarios deben ser realizados con mucho cuidado, pues las preguntas que los integren, deben en verdad contener los elementos esenciales. (p.122)

1.10. Procesamiento y análisis de datos

Derivado de las encuestas se hace el proceso de recolección datos los cuales se procesan y se presentan a través de gráficas circulares.

Capítulo 2

Resultados

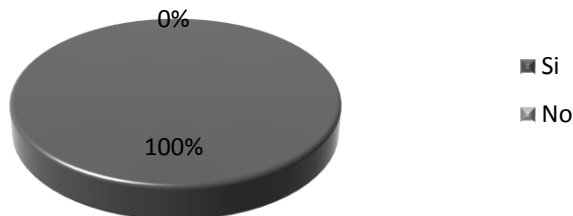
2.1. Presentación de resultados

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en el trabajo de campo, después de aplicar los instrumentos de esta investigación a diferentes empleados y patronos de las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala, para obtener un análisis más claro en donde se crearon dos encuestas una para el patrono y el otra para el empleado, la cual se presenta de la siguiente gráfica:

2.1.1. Resultados de las encuetas a los Gerentes

Gráfica No. 1

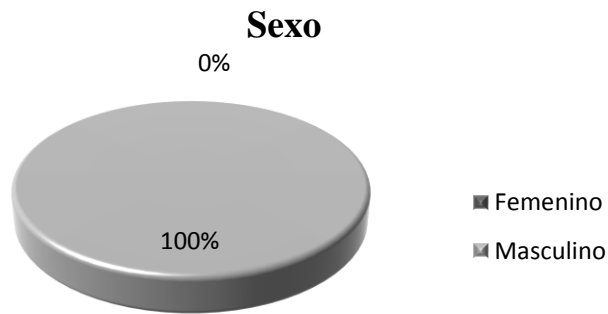
¿Cómo gerente de la empresa, conoce cuáles son los factores que afectan a la empresa cuando existe acoso laboral y el impacto que tiene en el clima organizacional?



Fuente: elaboración propia, (2019).

El resultado de la encuesta indica que los gerentes de las empresas de construcción de la ciudad de Guatemala, el 100% conoce los factores que afectan al existir acoso laboral y el impacto al Clima Organizacional.

Gráfica No. 2

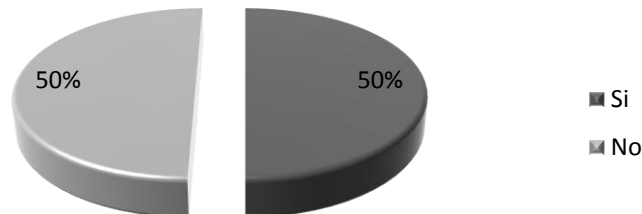


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 100% de los gerentes en las empresas de construcción son de sexo masculino.

Gráfica No. 3

¿En algún instante se da cuenta cuando el empleado de la empresa se encuentra en estado de depresión?

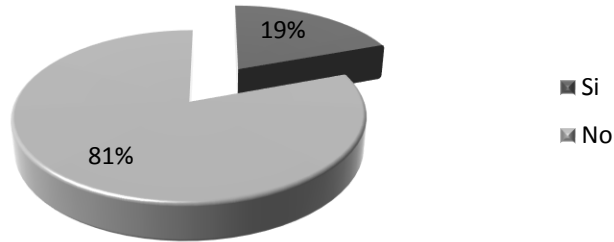


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 50% de los gerentes no se da cuenta que los empleados se encuentran en estado de depresión y el 50% sí entiende cuando el empleado se encuentra en depresión.

Gráfica No. 4

¿En la empresa tiene algún programa para ayudar al personal que es víctima de acoso laboral?

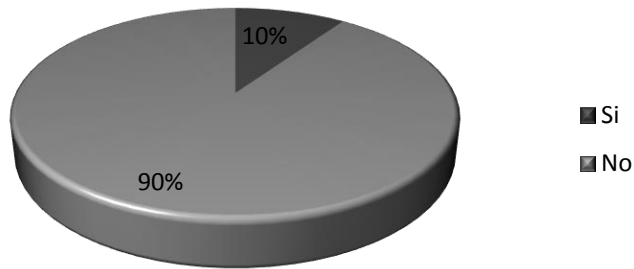


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 81% de las empresas no cuenta con programas para ayudar al personal del acoso laboral, el 19% sí cuenta con este tipo de programas.

Gráfica No. 5

¿En la empresa se da cuenta cuanto afecta a los empleados el estado de depresión, para la productividad?

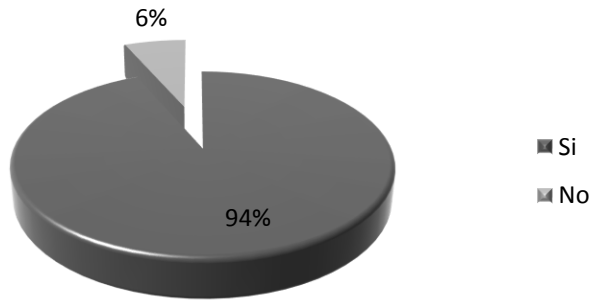


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 90% no se da cuenta cómo afecta a los empleados en depresión, para la productividad de la empresa y el 10% sí considera la depresión un factor preocupante para la productividad.

Gráfica No. 6

¿Considera perjudicial para la empresa que el rendimiento no sea el esperado del empleado afectado por acoso laboral?

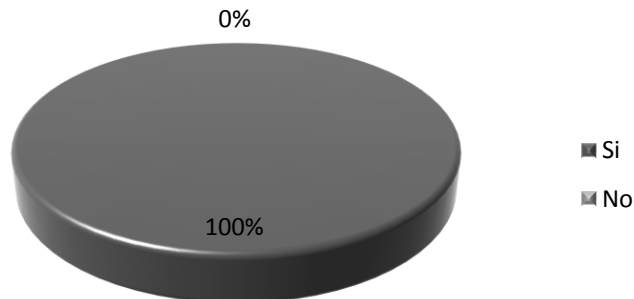


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 94% de los gerentes considera perjudicial para la empresa el rendimiento en los empleados que están afectados por el acoso laboral, el 6% no considera daño alguno.

Gráfica No. 7

¿En la empresa cree usted que el clima organizacional se ve afectado por la inseguridad de los empleados?

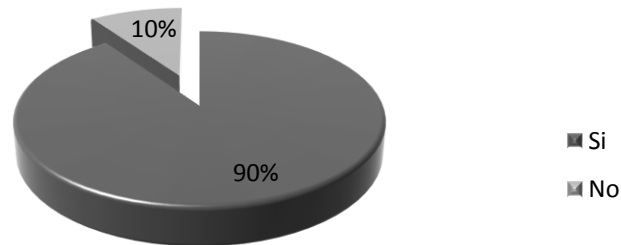


Fuente: elaboración propia, (2019).

Es importante que los gerentes estén alertas a observar a los empleados, el 100% está pendiente de cada uno de sus colaboradores y si se ven afectados por la inseguridad.

Gráfica No. 8

¿Considera que la depresión, la inseguridad y el estrés son causa de acoso laboral en los empleados?

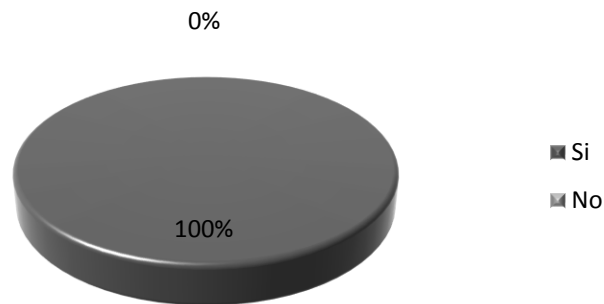


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 90% de los gerentes de las empresas de construcción consideran que la depresión, la inseguridad y el estrés son causa del acoso laboral, sin embargo, el 10% dice que no.

Gráfica No. 9

¿Considera que si la empresa tuviera el clima organizacional agradable para los empleados se tendría mejores resultados para la empresa?



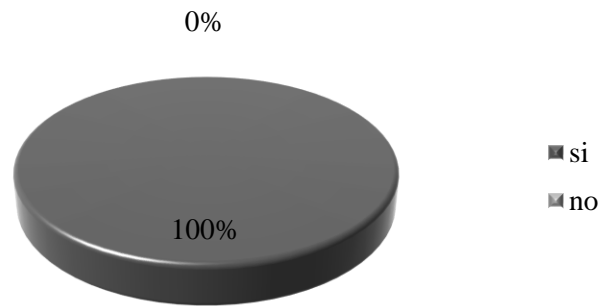
Fuente: elaboración propia, (2019).

El 100% de los gerentes consideran que el clima organizacional es parte importante dentro de la empresa para los empleados ya que obtendrían mejores resultados.

2.1.2. Resultados de las encuestas de los empleados

Gráfica No. 10

¿Es usted empleado Operativo de la Empresa?

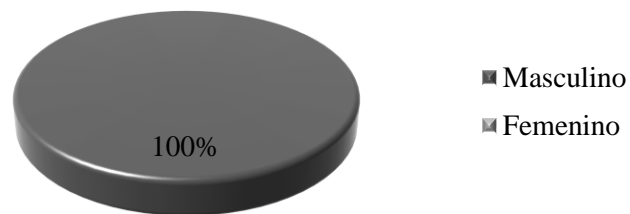


Fuente: elaboración propia, (2019).

En la presente gráfica se observa que las personas encuestadas fueron 100% empleados operativos de construcción.

Gráfica No. 11

Sexo

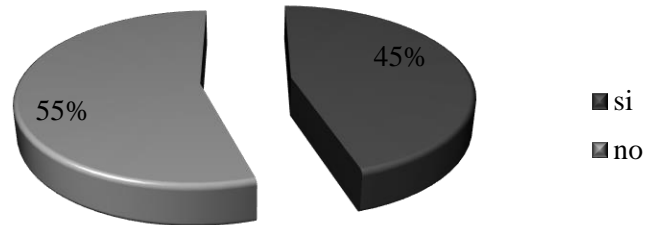


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 100% de los empleados encuestados son de sexo masculino.

Gráfica No. 12

¿Es productivo en su trabajo si está deprimido?

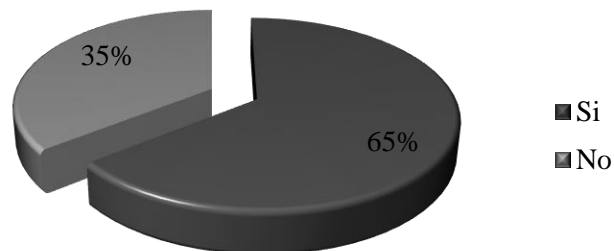


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 55% de empleados no es productivo si sufre de depresión, el 45% sí puede ser eficiente aún en este estado.

Gráfica No. 13

¿Podría mencionar si la depresión le afecta en su trabajo?

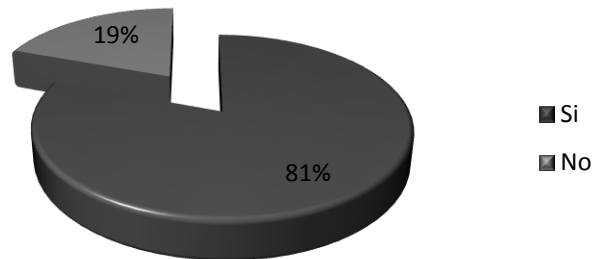


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 65% de las personas encuestadas se ven afectadas por la depresión en su área laboral y el 35% son productivos aún en dicha circunstancia.

Gráfica No. 14

¿Cree usted que en la empresa hay acoso laboral?

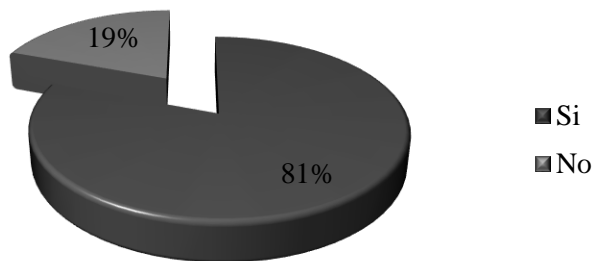


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 81% de los empleados confirman que sí existe acoso en la empresa que laboran, el 19% asegura que no.

Gráfica No. 15

¿El acoso laboral le afecta en su entorno laboral?

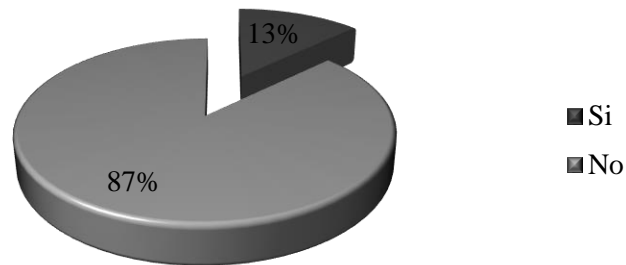


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 81% son afectados por el acoso laboral, el 19% no ha sufrido este tipo de situaciones.

Gráfica No. 16

¿La empresa tiene programas de motivación para los empleados?

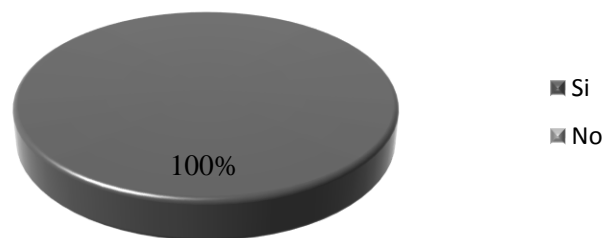


Fuente: elaboración propia, (2019).

Es necesario ejecutar un plan de motivación laboral, debido a que el 87% confirma no contar con un programa de esta índole, sólo el 13% responde estar favorecido con dicho programa.

Gráfica No. 17

¿Cuándo un compañero de trabajo es acosado laboral, se siente inseguro dentro de la empresa?

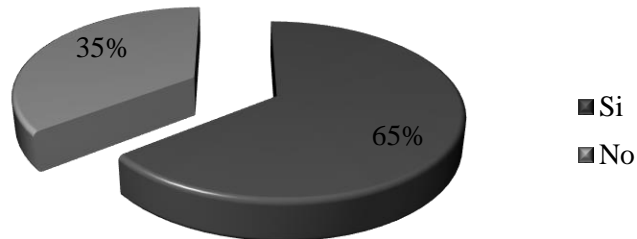


Fuente: elaboración propia, (2019).

La mayoría de los empleados se intimidan por el acoso a compañeros, lo cual se refleja en el 100%.

Gráfica No. 18

¿Se siente integrado dentro de la empresa?

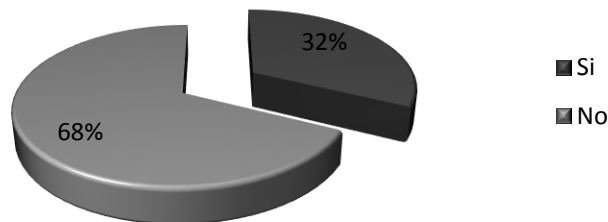


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 65% de los empleados se sienten parte de la empresa para la que laboran y el 35% no sienten incorporados.

Gráfica No. 19

¿La empresa busca la mejora continua en el ambiente de la empresa?

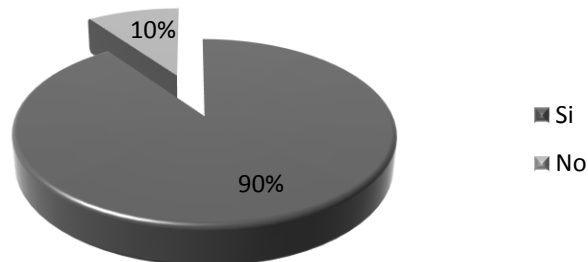


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 68% no identifica ningún tipo de mejoras en el ambiente de trabajo, una mínima cantidad representada por el 32% dice sí contar la implementación de las mejoras mencionadas.

Gráfica No. 20

¿Considera que debe de ser agradable el clima organizacional, y la motivación en cada empleado hará crecer la creatividad y nuevas ideas para la empresa?

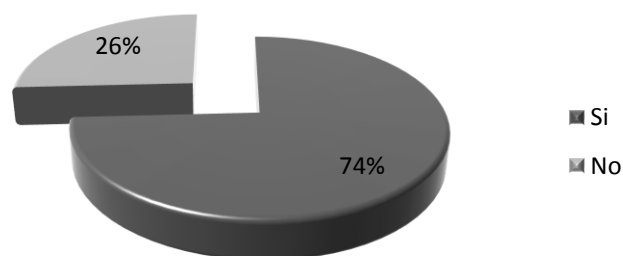


Fuente: elaboración propia, (2019).

La motivación es la clave del éxito empresarial, por lo cual el 90% respondieron que el clima organizacional debe ser agradable y motivado, únicamente el 10% respondió de forma negativa ante dicha interrogante.

Gráfica No. 21

¿Considera que el acoso laboral es negativo para el clima organizacional?

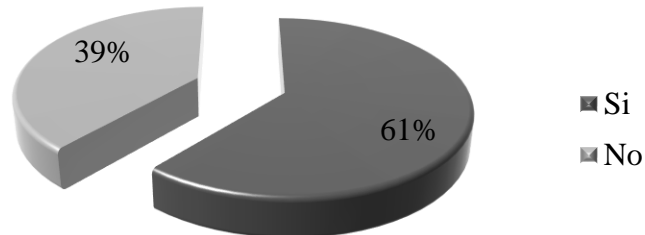


Fuente: elaboración propia, (2019).

El 74% está de acuerdo sobre la influencia negativa del acoso laboral al clima de la empresa, el 26% respondió que no afecta.

Gráfica No. 22

¿Considera que si es acosado laboralmente el estrés afecta su trabajo?

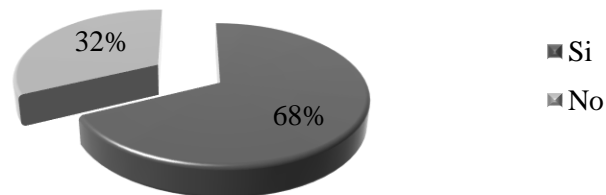


Fuente: elaboración propia, (2019).

El acoso laboral es uno de los factores negativos más fuertes, el 61% respondió que sí afecta el estrés si es acosado y el 39% respondió que no se afectado por dicha eventualidad.

Gráfica No. 23

¿Cree que la depresión, la inseguridad y el estrés se relacionan con el acoso laboral?

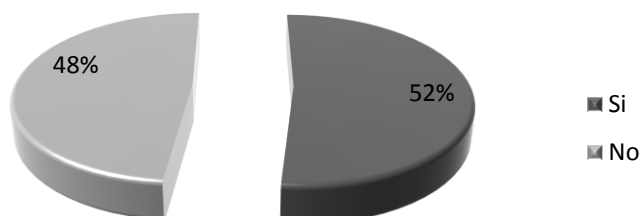


Fuente: elaboración propia, (2019).

Según la encuesta, el 68% considera que la depresión, la inseguridad y el estrés están sumamente relacionados con el acoso laboral, una pequeña diferencia del 32% no creen que estos factores estén relacionados.

Gráfica No. 24

¿Desde su percepción en el trabajo considera que la depresión, la inseguridad y el estrés se relacionan con el acoso laboral?

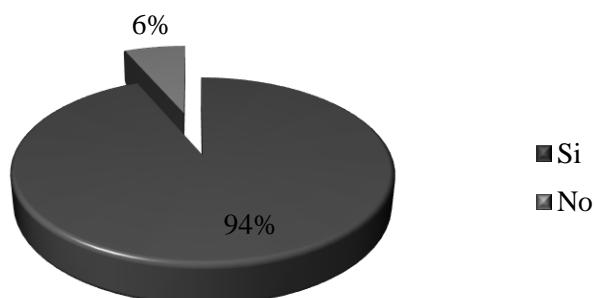


Fuente: elaboración propia, (2019).

De acuerdo al ambiente laboral de los encuestados el 52% considera que la depresión, la inseguridad y el estrés están relacionados, el 48% opina que ninguno de los anteriores está vinculado.

Gráfica No. 25

¿Cree usted que el acoso laboral daña la autoestima de cada ser humano?



Fuente: elaboración propia, (2019).

Según 94% de encuestados el acoso laboral daña significativamente la autoestima del ser humano, el 6% no considera que el acoso pueda perjudicar la autoestima del trabajador.

Capítulo 3

Discusión

3.1 Extrapolación

Todas las empresas deben contar con un programa de atención y apoyo al personal en cuanto a temas de acoso laboral, depresión y estrés que son los casos producidos por un clima organizacional inadecuado, en muchas ocasiones el gerente de una entidad no puede identificar estos problemas en los empleados debido a las ocupaciones en el área que le corresponde, por lo cual es necesario que pueda crearse un programa de esta índole para disminuir estas anomalías en la empresa y poder tener una mejor productividad laboral y empresarial.

La dignidad humana es uno de los factores más importantes dentro del área laboral, si se respeta y estimula al prójimo, él tendrá una sensación de plenitud, lo que a su vez será generador de producción y un ambiente armonioso favorable para el empleado y para la empresa, esto es afirmado en un porcentaje de 90%, de acuerdo a los datos obtenidos en las empresas de construcción del departamento de Guatemala el 74%, considera que el acoso laboral es sumamente negativo en el clima organizacional.

La mayoría de las empresas no cuentan con programas de apoyo al empleado, se ha logrado identificar por medio de la encuesta realizada que el 50%, de gerentes responden que no se dan cuenta que los empleados se encuentran en estado de depresión, y el 81% afirman la inexistencia de este tipo de programas, aunque el 100% conoce los factores que pueden ocasionarla, siempre se sufre de este tipo de eventualidades.

En el sector empresarial el interés está enfocado en la calidad de los productos y servicios para alcanzar su aceptación y competencia en este mundo globalizado, cuando también debe existir importancia para el recurso humano, por tanto, es el más importante de todos los recursos debido que son quienes aportan conocimientos, tiempo, habilidades, destrezas y una diversidad de talentos, vale decir la mucha utilidad para la productividad.

En la Administración el autor Chiavenato afirma:

Administrar es, sobre todo, tratar con personas; este enfoque de la Teoría Administrativa intenta destacar las personas dentro de las empresas y deja en segundo plano la estructura y las tareas si se le da esta calidad de importancia al recurso humano tendremos un clima laboral adecuado y sin ninguno de los factores negativos anteriores afectando a la empresa. El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de una empresa, y está estrechamente relacionado con su grado de motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional percibida o experimentada por los miembros de la empresa, y que influye en su comportamiento (Chiavenato,2001, p. 314).

Además de brindar atención psicológica al empleado también es necesario hacerlo sentir parte importante de la organización, involucrado en el ambiente laboral, de lo contrario puede concebir sensaciones depresivas por no ser valorado suficientemente, en la recolección de información para este artículo, afortunadamente se destaca la mayoría como empleados satisfechos con su incorporación en la empresa para la cual laboran.

“Encontramos que la motivación es una fortaleza del clima organizacional del departamento, pues las personas se sienten contentas con su puesto de trabajo, les satisface las actividades que realizan y se sienten miembros importantes”. (García Ramírez & Ibarra Velásquez, 2012, p. 120)

Rodríguez (2001) describe el clima organizacional de la siguiente manera:

Ser permanente, es decir que las empresas guardan cierta estabilidad del clima laboral con ciertos cambios graduales en el que el comportamiento de los trabajadores es modificado por el clima de una empresa, el que al mismo tiempo ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores. Las diferentes variables estructurales afectan el clima de la misma, y a su vez estas variables se pueden afectar por el clima, problemas en la organización

como la rotación y ausentismo, pueden ser alarma de que en la empresa hay mal clima laboral, sus empleados pueden estar insatisfechos.

Es lamentable que muchas de estas características no sean alcanzadas a totalidad, desde el momento que un empleado puede llegar a sufrir depresión es un indicio de la poca atención hacia él, debido a que la depresión no es el primer grado de la escala, una persona puede estar enfrentando diferentes eventualidades que dañan su integridad durante mucho tiempo, rodeado (a) de compañeros y superiores que no se interesaron en el bienestar común, sino en el bien propio o corporativo.

Una persona no puede ser productiva, si está siendo víctima de acoso porque no existe libertad para actuar, no se está respetando su espacio laboral ni su dignidad, en muchas ocasiones son los superiores quienes ejercen este tipo de acoso, haciendo abuso de autoridad, creando automáticamente una nube de desconfianza y de inseguridad; en cuanto a la depresión se ha convertido en un tema común del siglo XXI.

Muchas de las personas que nos rodean pueden estar viviendo con este tipo de problemas, sin embargo, tienen como preferencia el silencio por temor a ser discriminadas o señaladas, cuando en realidad debería ser un tema preocupante, y un área para trabajar con mucha fortaleza en el sector empresarial, con la finalidad de erradicar estas anomalías dentro de las empresas.

Es lamentable las cifras obtenidas, indican que, en las empresas de construcción en la ciudad de Guatemala, se vive a menudo con anormalidades como ésta, puesto que el 65% de encuestados se ven afectados por depresión en su área laboral y únicamente el 35% puede ser productivo aún si enfrenta este tipo de situación; indica que la mayoría de la población de la ciudad de Guatemala necesita ayuda psicológica y mejorar el ambiente laboral.

En cuanto al acoso laboral, solo una pequeña parte asume no haber vivido este tipo de incomodidad que es equivalente al 19 % lo que es capaz de crear un ambiente sumamente incómodo, no solo para la víctima sino también para quienes lo rodean o identifican el problema que esté viviendo, además las acciones pueden ser la raíz de inseguridad en la empresa, porque se refleja el descuido

en la unidad de dirección y control de dicha entidad, lo que provoca a su vez baja autoestima en el empleado, si la autoestima no está equilibrada o en un nivel alto el ser humano no se encuentra en condiciones de laborar eficaz ni eficientemente.

A pesar de que el acoso laboral es una figura tan antigua como el trabajo, el concepto de acoso laboral emerge en la década de los años ochenta con Heinz Leymann.

Para Leymann (1996):

Ésta figura como aquella situación que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Xavier (2010) afirma:

El acoso laboral es la violencia psicológica que uno o varios individuos ejercen sobre uno o más trabajadores con el fin de provocar disfuncionalidades en el desarrollo de su prestación laboral hasta llegar a disminuir la capacidad productiva. Comúnmente esto se traduce en bajas sucesivas, despidos, abandonos, cuyo denominador común es el aniquilamiento del trabajador afectado, llegando al objetivo inicial de los agresores. (p. 2)

Este modo de actuar se caracteriza por una falta de respeto a la dignidad del ser humano y una ausencia total de ética en las relaciones interpersonales. Las consecuencias de estos tipos de conductas pueden verificarse desde distintas perspectivas; entre ellas, la integridad moral, la dignidad personal y el derecho de igualdad y no discriminación resultan afectados.

Toda empresa debe actualizar no solo la información académica de sus empleados como se hace comúnmente, también debe actualizarse la forma de estimular o motivar a sus empleados, 4 de 31 empleados dicen no notar ninguna mejoría en cuanto a motivación laboral, también afirman que si el clima organizacional y la motivación es adecuada podrían fortalecer la creatividad y surgir nuevas ideas para la empresa.

3.2 Hallazgos y análisis general

La importancia de un clima organizacional adecuado para el buen desempeño laboral del empleado es indispensable dentro de todas las empresas. El clima organizacional se refiere a las propiedades de la motivación en el ambiente organizacional, es decir, a los aspectos internos de la empresa que conducen a despertar diferentes clases de motivación en los miembros.

Si el ambiente organizacional permite satisfacer las necesidades individuales de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse favorable y positivo; si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo. El clima organizacional puede percibirse dentro de una amplia gama de características cualitativas: saludable, malsano, cálido, frío, incentivador, desmotivador, desafiante, neutro, animador, amenazador, entre otros.

De acuerdo con la manera como cada participante realiza sus transacciones con el ambiente organizacional, y pasa a percibirlo en función de éstas.

Chiavenato (2001) afirma:

En términos más prácticos, el clima organizacional depende del estilo de liderazgo utilizado, de las políticas y los valores existentes, de la estructura organizacional, de las características de las personas que participan en la empresa, de la naturaleza del negocio y de la etapa de vida de la empresa. (p. 314)

En los beneficios de un buen clima laboral se incluyen las ventajas que son múltiples, por eso es importante medirlo cada cierto tiempo algunos factores a evaluar son: que el estado anímico, físico y mental de cada trabajador será positivo, un agradable clima laboral y la motivación de los empleados hará crecer la creatividad y las ideas nuevas, facilita la interrelación del empleado con el entorno y los compañeros, la realización de dinámicas de trabajo en grupo será más fácil y, a su vez, la gestión de los equipos será efectiva.

El clima laboral es uno de los aspectos más importantes, se define como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa al desempeño de los empleados. Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador, la manera que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros.

El empleado, además de tener necesidades materiales, también requiere sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes precisas para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

El acoso laboral constituye un problema muy complejo tanto para su descubrimiento como para su posterior solución, ya que en éste intervienen factores inherentes a la especie humana, factores organizacionales y factores sociales de distinta naturaleza, siendo necesario detectar posibles casos en las empresas y actuar conjuntamente buscando la solución de inmediato.

Evidentemente este tipo de actos no generan un buen ambiente laboral, lo que produce una disminución en la productividad de los trabajadores, una desconfianza en la empresa, incluso el inicio de conflictos colectivos de trabajo. Esta problemática puede encajar también en el ámbito penal, ya que estas agresiones muchas veces pueden considerarse como figuras penales.

En términos generales, se concreta el Acoso Laboral, y la violencia psicológica, física y emocional de una persona, en su lugar de trabajo un individuo no es capaz de desempeñarse plenamente a causa de hostigamiento, por parte de otras personas que solo pretenden ocasionar daños y que

indirectamente crean desconfianza inseguridad descontento y exclusión. Ante las situaciones lo ideal para el ambiente de una empresa, es crear un control adecuado a este tipo de situaciones, que dañan la credibilidad de la institución afectando la productividad de la misma. Es importante destacar que todo lo anterior está inclinado a una mejor administración del recurso humano.

La verdadera importancia del recurso humano de toda la empresa, se encuentra en su habilidad para responder favorablemente y con voluntad a los objetivos del desempeño y las oportunidades, esfuerzos y obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere de gente adecuada, con la combinación correcta de conocimientos y habilidades, para desempeñar el trabajo necesario.

Las organizaciones poseen un elemento en común todas están integradas por personas, las cuales llevan a cabo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones, por eso no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado, más valioso en toda sociedad. Si alguien dispusiera de cuantiosos capitales, equipos modernos e instalaciones impecables, pero careciera de un conjunto de personas, o éstas se consideran mal dirigidas, con escasos incentivos, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito sería imposible, es por ello que Pfeffer (1994) se refiere al ser humano como un recurso intangible crítico o invaluable en la mayoría de las empresas.

En cuanto al ámbito legislativo lamentablemente en Guatemala no se cuenta con una ley específica que penalice directamente los actos del acoso laboral, más si la integridad del ser humano, “uno de los derechos básicos para el hombre es el proteger la integridad del mismo” (Mazariegos, 2018, p. 44).

La Constitución Política de la República de Guatemala (1986) en el artículo 3 literalmente dice “El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona”

Mazariegos,(2018)citando el Código de Trabajo (1947) se puede determinar que el decreto 1441 Código de Trabajo establece derechos, en donde la ley determina que, a todo trabajador, debe

otorgársele protección a la dignidad como trabajador, resguardo ante la discriminación, derecho a la igualdad, entre otros. El código de trabajo en su artículo 35 literal d indica que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no debe autorizar los contratos en los que se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos”

Todo hombre o mujer es digno de poder optar a cualquier trabajo, siempre que se respete sus derechos como ser humano y no se le denigre como persona. El artículo 61 literal c, determina que, es obligación del patrono “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”. De igual manera el artículo 214 literal c, de la ley ya citada, determina que es obligación del sindicato “velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.”

Todo empleador como trabajador deben de saber que la dignidad es un derecho fundamental para la vida y en el ámbito laboral, sin embargo, existen casos en los que el abuso laboral, es una forma en la que se llega a transgredir ese derecho primordial, el mismo que no debe de ser quebrantado por ninguna persona.

3.3. Conclusiones

1. La productividad laboral se ve sumamente dañada cuando el empleado sufre depresión, las cifras obtenidas por medio de la encuesta son preocupantes debido que la mayor parte se ve afectada por esta enfermedad, lo que perjudica su eficiencia, dichas cifras son equivalentes al 65%, por lo cual es indispensable la creación de un departamento de atención y apoyo al empleado en estado de depresión o acoso laboral, debido a la poca relación entre gerentes y operarios que no permite identificar con prontitud estos casos.
2. El clima organizacional se ve afectado en gran manera por la inseguridad cuando ésta es generada por el acoso laboral, por lo que el 100% de gerentes afirman identificar esta irregularidad dentro de la empresa, por lo tanto, el recurso humano y el clima laboral deben ser priorizados en todas las empresas.

3. La inseguridad es consecuencia del acoso laboral, cuando un empleado sufre de acoso, la inseguridad invade su clima organizacional, lo que se convierte a la vez en un bloqueador de creatividad y eficiencia, dato que afirman empleados de empresas de construcción del departamento de Guatemala, Guatemala.

Referencias

Acoso Laboral-Guatemala (2019, 12 de mayo) en Boletín Informativo de Tax&Labor.

Recuperado de <http://taxandlabor.com/pics/boletines/B10-P1-L10-GUA-Acoso-Laboral.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente. (1986). Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993. *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Cámara Guatemalteca de la Construcción (2019, 12 de mayo) en Directorio Oficial de la Construcción. Recuperado de

<http://directorio.construguate.com/index.php/asociados/anacovi/asociados-a-anacovi>

Congreso de la República. (1947). Decreto número 1441. *Código de Trabajo de Guatemala*.

Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo*. Colombia: McGraw Hill.

Constituyente, A. N. (1986). "*Constitucion Política de la República de Guatemala*". Guatemala.

Diseño de Investigación Descriptiva (2019, 12 de mayo) en Explorable. Recuperado de

<https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>

García Ramírez, M. G., & Ibarra Velásquez, L. A. (2012). *Diagnóstico de Clima Organizacional del departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*.

La importancia del clima laboral en una empresa (2019, 22 de mayo) en Economía, La Estrella de Panamá. Recuperado de <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboral-empresa/23773652>

La Importancia de Clima Organizacional (2019, 22 de mayo) en Joblers. Recuperado de

<https://www.joblers.net/la-importancia-del-clima-organizacional/>

La Importancia de los “Recursos Humanos” (2019, 12 de mayo) en Blogs de Escuela de organización industrial. Recuperado de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>

Leymann, H. (1996). *La persecution au travail: Mobbing*. París: Editions du Seuil,.

Martínez, J. (2017). *Dinámica de la Investigación*. Guatemala: Publicaciones AMC.

Mazariegos, M. E. (2018). *"Análisis Jurídico sobre al Acoso Laboral, Mobbing, en el ámbito laboral Guatemalteco": TESIS DE GRADO*. Guatemala.

Municipio de Guatemala, Guatemala. (2019, 22 de mayo) en Guatemala.com. Recuperado de [https://aprende.guatemala.com/historia/geografia/municipio-de-guatemala-guatemala /](https://aprende.guatemala.com/historia/geografia/municipio-de-guatemala-guatemala/)

Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Workforce*. Boston: Harvard Business School Press.

Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Sal Terrae.

República, C. d. (1947). *Código de Trabajo Decreto 1441*. Guatemala : Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México D.F.: Alfaomega.

Xavier, A. V. (2010). *La Respuesta Jurídica Frente al Acoso Moral en el Trabajo. Tesis Doctoral*. León.

Anexos

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
2019



Boleta No: _____ **Lugar y Fecha:** _____

CUESTIONARIO DE INVESTIGACION PARAGERENTES

Buen día / tarde, soy estudiante de la Universidad Panamericana, y estoy realizando un estudio acerca de, El impacto del acoso laboral, en el clima organización de las empresas de construcción de la ciudad de Guatemala al mismo tiempo. Podría ser usted tan amable de colaborar con el estudio y contestando las siguientes preguntas, marcando con una X la respuesta.

¿Cómo gerente de la empresa, conoce cuáles son los factores que afectan a la empresa cuando existe acoso laboral y el impacto que tiene en el clima organizacional?

Sí		No	
----	--	----	--

1. Sexo

F		M	
---	--	---	--

2. ¿En algún instante se da cuenta cuando el empleado de la empresa se encuentra en estado de depresión?

Sí		No	
----	--	----	--

3. ¿En la Empresa tiene algún programa para ayudar al personal que es víctima de acoso laboral?

Sí		No	
----	--	----	--

4. ¿En la Empresa se da cuenta cuanto afecta a los empleados el estado de depresión, para la productividad?

Sí		No	
----	--	----	--

5. ¿Considera perjudicial para la empresa que el rendimiento no sea el esperado del empleado afectado por acoso laboral?

Sí		No	
----	--	----	--

6. ¿En la Empresa cree usted que el clima organizacional se ve afectado por la inseguridad de los empleados?

Sí		No	
----	--	----	--

7. ¿Considera que la depresión, la inseguridad y el stress son causa de acosa laboral en los empleados?

Sí		No	
----	--	----	--

8. ¿Considera que si la empresa tuviera el clima organizacional agradable para los empleados se tendría mejores resultados para la empresa?

Sí		No	
----	--	----	--

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
2019



Boleta No: _____ **Lugar y Fecha:** _____

CUESTIONARIO DE INVESTIGACION PARA EMPLEADOS

Buen día / tarde, soy estudiante de la Universidad Panamericana, y estoy realizando un estudio acerca de, El impacto del acoso laboral, en el clima organización de las empresas de construcción de la ciudad de Guatemala al mismo tiempo. Podría ser usted tan amable de y colaborar con el estudio, contestando las siguientes preguntas, marcando con una X la respuesta.

¿Es usted empleado operativo de esta empresa?

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

1. Sexo

F	<input type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>
---	--------------------------	---	--------------------------

2. ¿Es productivo en su trabajo si está deprimido?

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

3. ¿Podría mencionar si la depresión le afecta en su trabajo?

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

4. ¿Cree usted que en la empresa hay acoso laboral?

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

5. ¿El acoso laboral le afecta en su entorno laboral?

Sí		No	
----	--	----	--

6. ¿La empresa tiene programas de motivación para los empleados?

Sí		No	
----	--	----	--

7. ¿Cuándo un compañero en el trabajo es acosado laboral, se siente inseguro dentro de la empresa?

Sí		No	
----	--	----	--

8. ¿Se siente integrado dentro de la empresa?

Sí		No	
----	--	----	--

9. ¿La empresa busca la mejor continua en el ambiente de la empresa?

Sí		No	
----	--	----	--

10. ¿considera que de ser agradable el clima organizacional y la motivación de cada empleado hará crecer la creatividad y nuevas ideas para la empresa?

Sí		No	
----	--	----	--

11. ¿Considera que el acoso laboral es negativo para el clima organizacional?

Sí		No	
----	--	----	--

12. ¿Considera que si es acosado laboralmente el stress afecta su trabajo?

Sí		No	
----	--	----	--

13. Cree que la depresión la inseguridad y el stress se relacionan con el acoso laboral.

Sí		No	
----	--	----	--

14. Desde su percepción en el trabajo considera que la depresión, inseguridad y el stress se relacionan con el acoso laboral.

Sí		No	
----	--	----	--

15. ¿Cree usted que el acoso laboral daña la autoestima de cada ser humano?

Sí		No	
----	--	----	--