



**TECNOLOGICO SUPERIOR
"CORDILLERA"**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
-PERSONAL**

**ELABORACIÓN DE UNA GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL
AMBIENTE LABORAL DIRIGIDA, A LOS FUNCIONARIOS DEL
DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, PARA MEJORAR
EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA
INSTITUCIÓN DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015-2016**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de
Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos -Personal**

Autor: Johana Tapia

Tutor: Ing. Irene Pinto

Quito, mayo 2016

DECLARATORIA

Declaro que la investigación realizada es de mi autoría propia, original y fidedigna que la misma cuenta con las citas y fuentes correspondientes de manera que se respeta el marco legal cumpliendo con el derecho de autor vigente. Las conclusiones y recomendaciones aquí vertidas son de mi absoluta responsabilidad.

Johana Marisela Tapia Tapia

CI.0503392268

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Tapia Tapia Johana Marisela portador de la cédula de ciudadanía signada con el No.0503392268 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: “Tecnólogo en Administración de Recursos Humanos - Personal” facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA _____

NOMBRE _____

CEDULA _____

Quito, a los

AGRADECIMIENTO

En primer lugar y de la manera más emotiva agradezco a mis padres Marina, Elena y Aníbal Tapia, ya que gracias a su esfuerzo y perseverancia han logrado de manera exitosa, que culminen mis estudios con su fe y amor infinito de la misma manera han logrado inculcar en mi la fe en Dios la cual me ha mantenido en pies.

Agradezco a Angélica, Marco, Fernando, Mercedes y familia en general por el apoyo incondicional por el constante aporte a mi vida por ser una familia amorosa y que siempre ha ayudado a mi crecimiento personal.

A Shayn el cual ha sido una gran aspiración en mi vida por su valentía y el gran amor así mí el soporte de su mano y su tolerancia en las buenas y malas, siempre brindándome su ternura el cual me ha enseñado a ser una mujer fuerte y siempre seguir adelante a pesar de la adversidad.

También agradezco a todas aquellas personas que de una u otra manera han aportado en el desarrollo de mi vida ya que han sido el ente primordial para forjar mi personalidad y fortaleza, las mismas que han logrado que llegue a este punto tan importante de mi vida.

Agradezco a Elena mi mamá que se ha esforzado y luchado a mi lado día a día por un mejor porvenir, dándome un ejemplo de lucha y sacrificio para poder alcanzar mis propósitos de manera honrada y humilde.

DEDICATORIA

A Dios que me permite disfrutar de este gran honor que a pesar de mi errores me ha fortalecido, con su gran amor con su sabiduría me ha sabido levantar cuando mi espíritu a desfallecido, alimentando mi espíritu de paz y resignación por darme el placer del conocimiento y de cada día tener el alimento y la vida de mí persona y mis familiares.

Especialmente agradezco a mi abuelita que ha sido como el ángel de mi guarda, desde niña ella me ha limpiado las heridas del cuerpo y del alma y hoy sigue incondicional pese a la adversidad, gracias madre mía.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA.....	i
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I.....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.01 Contexto.....	1
1.02 Justificación.....	4
1.03 Definición del Problema Central (Matriz T).....	5
1.04 Contextualización Matriz T	7
CAPÍTULO II	8
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	8
2.01 Mapeo de Involucrados.....	8
2.02 Matriz de Análisis de Involucrados	9
2.03 Contextualización Matriz de Análisis de Involucrados	10
CAPÍTULO III.....	12
ANÁLISIS DE ÁRBOL DE PROBLEMAS	12
3.01 Árbol de Problemas.....	12
3.02 Contextualización Árbol de Problemas.....	13
3.03 Árbol de objetivos	14

3.04 Contextualización Árbol de Objetivos	15
CAPÍTULO IV	16
PROBLEMAS Y OBJETIVOS.....	16
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas.....	16
4.02 Contextualización Matriz de Análisis de Alternativas.....	18
4.03 Matriz de Impacto de los Objetivos	19
4.04 Contextualización Matriz de Impacto de Objetivos.....	22
4.05 Diagrama de Estrategias.....	24
4.06 Contextualización Diagrama de Estrategias.....	25
4.07 Matriz de Marco Lógico.....	26
4.08 Contextualización Matriz de Marco Lógico	29
CAPÍTULO V.....	31
PROPUESTA.....	31
5.01 Antecedentes	31
5.02 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL.....	32
5.02.01 Misión	32
5.02.02 Visión	32
5.02.03 Valores	32
5.02.04 Políticas de calidad.....	33
5.02.05 Organigrama Estructural del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha.....	35
5.02.06 Organigrama Estructural del Departamento de Talento Humano.....	36
5.02.07 DESCRIPCIÓN POR ORDEN DE JERARQUÍA DE LOS DEPARTAMENTOS	37
Departamento de Registro y Control de Personal	39
5.03 Enfoque de la investigación	40
5.03.01 Tipos de investigación	40
5.04 Muestra.....	40
5.05 Técnica de recolección de Datos.....	43
MODELO DE ENCUESTAS	44
5.06 TABULACIÓN DE ENCUESTAS	46

5.07 FORMULACIÓN DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	55
ÍNDICE PROPUESTA	56
5.07.01 Introducción	57
5.07.02 Objetivo General	57
5.07.03 Objetivos Específicos.....	58
5.07.04 Misión	58
5.07.05 Visión.....	58
5.07.06 Políticas de Calidad.....	58
5.07.07 Alcance de la Propuesta	59
5.07.08 Importancia de la Propuesta	59
5.08 Descripción y perfil de puesto de la Vice Prefecta.	60
5.08.01 Conocimientos	61
5.08.02 Habilidades.....	61
5.09 FLUJOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	85
5.10 PLAN DE CAPACITACIÓN	86
5.11 Presupuesto de Capacitación por Proyecto	87
CAPITULO VI.....	89
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	89
6.01 Aspecto administrativo	89
6.01.01Recurso administrativo.....	89
6.02 Presupuesto	91
6.03Cronograma.....	91
6.04 Cronograma de Socialización	93
CAPITULO VII.....	93
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	93
7.1 Conclusiones	93
7.2 Recomendaciones.....	95
Bibliografía	96
ANEXOS	99

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 MATRIZ T	6
TABLA 2 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	9
TABLA 3 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	17
TABLA 4 MATRIZ DE IMPACTO DE OBJETIVOS	20
TABLA 5 MATRIZ DE MARCO LÓGICO	27
TABLA 6 TRABAJADORES	42
TABLA 7 DATOS	42
TABLA 8 PREGUNTA 1	46
TABLA 9 TABLAS 2.....	47
TABLA 10 PREGUNTA 3.....	48
TABLA 11 PREGUNTA 4.....	49
TABLA 12 PREGUNTA 5	50
TABLA 13 PREGUNTA 6.....	51
TABLA 14 PREGUNTA 7	52
TABLA 15 PREGUNTA 8.....	53
TABLA 16 PREGUNTA 9.....	54
TABLA 17 PLAN DE CAPACITACIÓN.....	86
TABLA 18 PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN DEL PROYECTO	87
TABLA 19 PROPUESTA	91

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 MAPEO DE INVOLUCRADOS	8
FIGURA 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS	12
FIGURA 3 ÁRBOL DE OBJETIVOS	14
FIGURA 4 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	24
FIGURA 5 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GAD	35
FIGURA 6 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEPARTA RR-HH.....	36
FIGURA 7 PREGUNTA 1.....	46
FIGURA 8 PREGUNTA 2.....	47
FIGURA 9 PREGUNTA 3.....	48
FIGURA 10 PREGUNTA 4.....	49
FIGURA 11 PREGUNTA 5.....	50
FIGURA 12 PREGUNTA 6.....	51
FIGURA 13 PREGUNTA 7.....	52
FIGURA 14 PREGUNTA 8.....	53
FIGURA 15 ACOSO SEXUAL LABORAL	62
FIGURA 16 QUIÉN PUEDE SER ACOSADO	63
FIGURA 17 FACTORES DEL AMBIENTE	64
FIGURA 18 FACTORES QUE CONTRIBUYEN	66
FIGURA19 MODELOS EXPLICATIVOS	67
FIGURA 20 CONSECUENCIAS	68
FIGURA 21 ACOSO LEVE	69
FIGURA 22 ACOSO MODERADO	70
FIGURA 23 ACOSO MEDIO	70
FIGURA 24 ACOSO FUERTE	71
FIGURA 25 MANIFESTACIÓN DEL ACOSO	72
FIGURA 26 QUIEN PUEDE ACOSAR.....	73
FIGURA 27 ACOSOS SEXUAL.....	77
FIGURA 28 FLUJO GRAMA DE ACTIVIDADES	85

RESUMEN EJECUTIVO

Los consejos provinciales, nacen con la constitución de 1830 que consagra al Ecuador, como República independiente y su división territorial en departamentos, provincias, cantones y parroquias. El Gobierno Político de cada departamento, reside en un Prefecto como máximo personero de una jurisdicción, instituyéndolo como Agencia Inmediata del Poder Ejecutivo.

El proyecto se enfoca en la mejora continua de la productividad de los servidores públicos, de la misma manera en el continuo mejoramiento del clima laboral del talento humano de la institución el cual es el ente fundamental para el desarrollo de la misma. El presente proyecto realiza una guía informativa el cual contiene las leyes sanciones y pasos a seguir ante hechos de acoso sexual laboral, siendo el departamento de talento humano el cual promoverá la información obtenida para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, que beneficiará de manera directa a los servidores públicos y directivos de la institución.

En el siguiente proyecto se ha desarrollado una Guía Informativa sobre el acoso sexual laboral, el cual se desarrollará y aplicará en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, el mismo que se ha basado en parámetros del marco lógico, el cual aporta a la identificación, formulación y planificación del proyecto irguiéndose a un tipo de investigación **I+D+I**.

ABSTRACT

Provincial councils are born with the constitution of 1830 which enshrines the Ecuador, as an independent Republic and its territorial division into departments, provinces, counties and parishes. The Political Government of each department resides in a Perfect personero maximum of one jurisdiction, establishing it as the Immediate Agency Executive.

The project focuses on continuous improvement of productivity of public servants, in the same way in the continuous improvement of human talent laboal climate of the institution which is the main body for the evelopment of it. The presnte project carries an informative guide which contains the laws sanctions and steps to acts of workplace sexual harassment, being the department of human talent which will promote the information obtained to ensure compliance with the rights of workers who benefit from direct public servants and directors of the institution way.

The following project has developed an informative guide on her work sexual harassment, which was developed and implemented in the Autonomous Government Decentralized Pichincha Province, the same one that is based on parameters of the logical framework, which contributed to the identification, formulation and project planning straightening up a research type 1 + D + 1.

INTRODUCCIÓN

El GAD de la provincia de Pichincha y la sociedad en sí perciben un peligro latente para el capital humano debido a que el acoso sexual laboral tiene un efecto, tanto en el lugar de trabajo como en el hogar por lo cual el capacitar constantemente el capital humano es vital, para mantener y resguardar los derechos que amparan a los empleados de la misma manera se aportará a un ambiente saludable para el desenvolvimiento de los servidores públicos.

Se captará la problemática central para de esta manera poder visualizar tanto los aspectos positivos y negativos al tomar las medidas correctivas pertinentes, teniendo al departamento de talento humano como uno de los ejes principales para la implementación de la guía informativa. La cual tiene como objetivo dar a conocer las leyes sanciones y pasos a seguir ante hechos de índole sexual laboral, la misma fomentará un ambiente laboral digno brindando información verificada y actualizada.

Por lo que el empoderamiento de la institución y de los empleados ante esta problemática es esencial para una mejora continua, promoviendo la productividad y la equidad de género, la difusión de la guía proporcionará una herramienta útil de fácil comprensión, llegando a dar conclusiones puntuales sobre el tema planteado.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 Contexto

El acoso sexual en el trabajo es cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo” (Francisco, 2011)¹

La Asamblea Constituyente Ecuatoriana ha tomado los derechos sexuales como derechos humanos, debido a que el personal empresarial público y privado, forma parte de actos de violencia sexual laboral por lo que han percibido la necesidad de juzgar dichos actos.

El acoso sexual laboral se da tanto a mujeres como a hombres, afirmando que las mujeres presentan un porcentaje mayoritario, ya sea por vulnerabilidad o estigma social, empresarialmente las mujeres cumplen tareas de acuerdo a su género apartándolas de los hombres, siendo estos los que ocupen la mayoría de cargos directivos debido a estereotipos que la sociedad adopta.

¹Tomado de : <https://aruasjf.wordpress.com/2009/06/05/acoso-sexual-en-el-trabajo/>

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral menciona (Laboral, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015). “De acuerdo a la referida norma constitucional, toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”. (Pàg.2)

La tipificación legal impugnada es acogida en la ciudad de Quito, ya que se juzgará a las personas que irrumpen en la moral de los trabajadores, desde la antigüedad se muestra un escaso interés sobre el tema debido a tabús sociales y culturales. Con el pasar del tiempo se puede percibir un interés social, el cual da a conocer que existe un porcentaje mínimo de hombres sufren acoso sexual laboral, siendo este psicológico “Insinuaciones e Intimidación” o físico “Actos no consentidos”.

Los hombres no comparten sus experiencias de hostigamiento sexual, debido a que son considerados el sexo fuerte, por lo que no se pueden permitir ser víctimas de una mujer o un hombre, siendo este el factor primordial para que no existan antecedentes de acoso sexual laboral a hombres.

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha “GAD” administra información sobre el impacto que produce el hostigamiento sexual, debido a que los funcionarios buscan protección en leyes laborales que los amparen no obstante temen las represarías del acosador, por lo que se incrementa el deterioro en las condiciones de trabajo fomentando la mala comunicación, obteniendo un ambiente hostil tanto para los funcionarios como para los usuarios.

Según (Costales.P, No Violencia Contra la Mujer , 2013) en la revista S.O.S.

“MUJER PICHINCHA “se afirma.

Conduce a la cancelación de contratos laborales, porque se produce un impacto sobre la capacidad laboral lo que se refleja en trastornos de concentración, ausencia de los puestos laborales. Todo ello afecta al propio rendimiento y en consecuencia de la empresa. (Pág.20)

Al ligarse la erradicación de la violencia de género y acoso sexual laboral, se obtendrá una iniciativa viable para que los servidores públicos adquieran un beneficio tanto laboral como personal basada en un bien laboral ético, buscando el cumplimiento de cada uno de las leyes expuestas.

1.02 Justificación.

Se justifica la siguiente propuesta debido a que, en el GAD de la provincia de Pichincha existe un índice alarmante de acoso sexual laboral adquiriendo la necesidad de suministrar información dando a conocimiento las leyes, normas y mandatos que rigen ante un acto de índole sexual laboral.

Se propone que la equidad de género sea fomentada para una mejora en el clima laboral, debido a que se considera un delito el acoso sexual en lo laboral. Debido a que los servidores públicos que han sufrido acoso sexual lo ven como algo normal sin estar al tanto del verdadero problema.

Contribuyendo con directivos que buscan un comportamiento moral digno debido a que actualmente se lo considera ofensivo para el trabajador, el cual es adoptado por los funcionarios de forma natural propagando los episodios de hostigamiento sexual.

La Constitución imponiendo penalidades a todos y cada uno de los trabajadores asumiendo su correcto manejo, favorable aceptación social y jurídica. Conociendo que las personas con mayor impacto de acoso sexual laboral son personas vulnerables entre estas pasantes, personal nuevo, personas que ocupan puestos inferiores.

Por todo ello el objetivo general de este proyecto es mejorar de forma permanente el clima laboral de los servidores públicos, guiar de forma asertiva a cada uno de ellos sin discriminación de género, raza, edad ni situación económica. Participando de manera continúa al crecimiento de valores y creatividad de los funcionarios.

Argumenta (Costales.P, No Violencia Contra la Mujer , 2013) .El acoso sexual a nivel publico” Pierde la confianza individual para participar en el quehacer social, político y económico” y que a nivel personal “Afecta la salud mental de las mujeres y la familia”. (Pág.14)

1.03 Definición del Problema Central (Matriz T)

Fue desarrollada por Kurt Lewin, proporciona un marco para observar las fuerzas que afectan a una situación problemática. Las fuerzas bloqueadoras y las fuerzas represoras. Las fuerzas impulsadoras o positivas son las que traen cambios a la situación actual y las fuerzas represoras o negativas evitan que el cambio ocurra.(Moreno, 2012)²

²Tomado de: <http://es.slideshare.net/Marcela881031/anlisis-del-campo-de-fuerzas>

Tabla 1 Matriz T

ANÁLISIS DE FUERZAS T					
<u>Situación Empeorada</u>	<u>Situación Actual</u>				<u>Situación Mejorada</u>
Servidores públicos que se desempeñan en un ambiente hostil y de sometimiento laboral, siendo víctimas de actos de índole sexual no consentidas.	Alto índice de acoso sexual laboral en directivos y funcionarios del Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha				Disminución del alto índice de acoso sexual laboral, fomentando un ambiente digno y productivo para los empleados.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras o Restrictivas
Dar a conocer la guía informativa sobre los derechos y leyes que amparan a los directivos y funcionarios.	2	4	4	2	Irrisorio interés de los directivos y funcionarios sobre la guía informativa.
Elaboración de una guía informativa la cual tiene los pasos a seguir ante un hecho de índole sexual.	3	4	4	2	Apatía sobre el acoso sexual laboral en los empleados.
Prestar información actual al departamento de talento humano que será el ente primordial en la difusión de la guía informativa.	2	4	4	2	Manejo inadecuado de la guía informativa desacreditándola ante los usuarios.
Directivos con información actual que den a conocer la guía informativa para proteger a su capital humano.	2	4	4	2	Falta de tiempo y coordinación por parte de los directivos.

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

1.04 Contextualización Matriz T

En la matriz T podemos observar que la situación actual aporta al incremento del acoso sexual laboral en los empleados de las organizaciones, provocando un inadecuado clima laboral en el cual se desempeñan. La misma que cuenta con una situación empeorada que colabora activamente con el mal desenvolvimiento de los servidores públicos debido a que se desempeñan en un ambiente hostil y de sometimiento laboral, contando con fuerzas impulsadoras tales como Directivos con información actual que den a conocer la guía informativa para proteger a su capital humano y mejorar el clima laboral

De la misma manera damos a conocer la situación mejorada, la que ayuda a optimizar la productividad y desenvolvimiento en un ambiente laboral adecuado para los trabajadores, tomando como fuerzas bloqueadoras a un irrisorio interés de los directivos y funcionarios sobre la guía informativa afectando al decremento del problema central.

CAPÍTULO II

ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

2.01 Mapeo de Involucrados.

Menciona (Maldonado, Fonmcesa, & Ordinola, 2011) "En este caso se busca identificar los principales actores involucrados desde el inicio hasta la fecha, asimismo, se busca identificar los vínculos entre cada uno de ellos."(Pag.19)

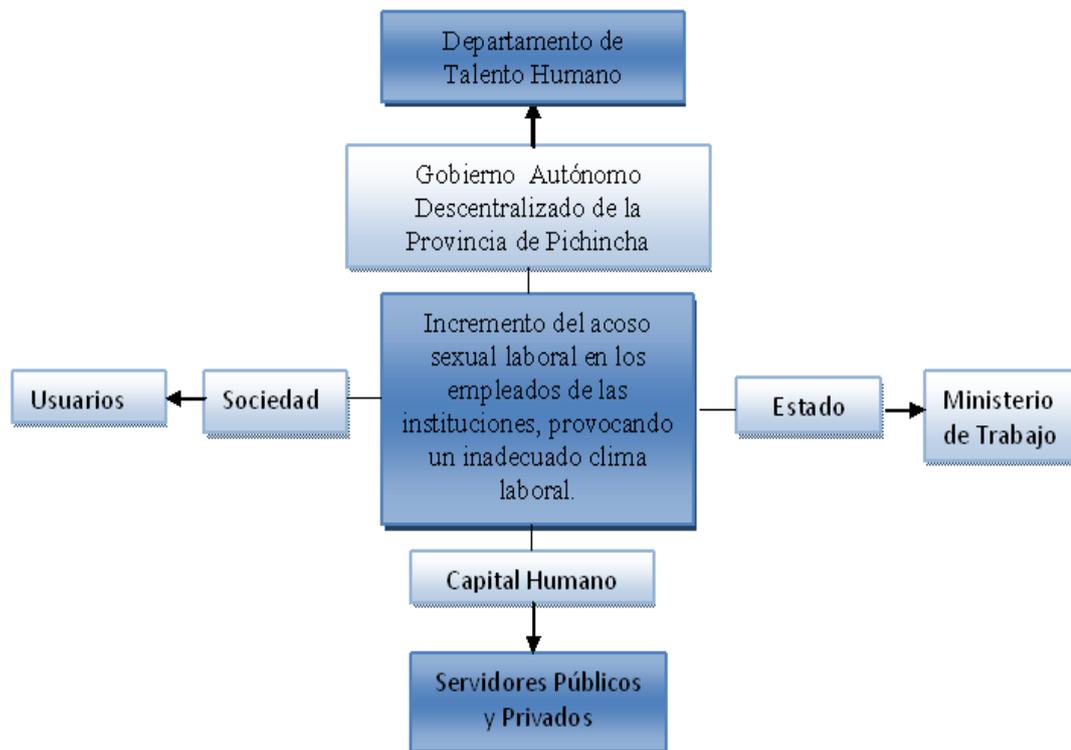


Figura 1 Mapeo de Involucrados

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

2.02 Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla 2 Matriz de Análisis de Involucrados

AUTORES INVOLUCRADOS INDIRECTOS	INTERÉS SOBRE PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMA PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Estado	Garantizar el cumplimiento de las leyes que amparan a los trabajadores.	Desinterés de las instituciones para cumplir con las leyes ya establecidas del trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar Plan Nacional del Buen Vivir objetivo 9. 	Contrarrestar el acoso sexual en el ámbito laboral garantizando un ambiente laboral digno.	Escases de recursos para difundir la información.
GAD de la Provincia de Pichincha	Contrarrestar el alto nivel de acoso laboral.	Apatía del personal ante actos de índole sexual laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Reglamento Interno SOS Mujer Pichincha 	Disminuir el alto índice de acoso sexual laboral.	Negativa de los directivos hacia la guía informativa.
Capital Humano	Fomentar el interés de los empleados ante un acto de índole sexual.	Desconocimiento del empleador de leyes y reglamentos que amparan su bienestar laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo Plan Nacional del Buen Vivir objetivo 9 Código penal 	Suministra la información para erradicar el acoso sexual laboral.	Desvinculación de las instituciones con su capital humano.
Sociedad	Certificar la inclusión de género sin discriminación.	Barreras sociales ante temas de índole sexual.	<ul style="list-style-type: none"> Constitución Nacional Código Penal 	Resguardar los intereses ciudadanos y laborales.	Limitada información para los usuarios de las leyes que protegen a los trabajadores.

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

2.03 Contextualización Matriz de Análisis de Involucrados

La matriz de análisis de involucrados nos ayuda a incorporar tanto los involucrados directos y lo que esperamos del proyecto, puesto que goza de aspectos principal tales como el estado, debido a que es el ente regulador el cual tiene un interés sobre el problema central para garantizar el cumplimiento de las leyes que amparan a los trabajadores.

Tomando el problema percibido debido como el desinterés de las organizaciones para cumplir con las leyes ya establecidas del trabajador, gozando de recursos mandatos y capacidad como Ley Orgánica para la Justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, Plan Nacional del Buen Vivir objetivo 9, abarcando el interés sobre el proyecto para contrarrestara el acoso sexual en el ámbito laboral garantizando un ambiente laboral digno, visualizando conflictos potenciales tales como escasas de recursos para difundir la información.

Aportar con el GAD de Pichincha manteniendo a este como segundo involucrado el cual tienen como fundamento aportar con el departamento de talento humano el cual toma como interés percibido, contrarrestar el alto nivel de acoso laboral y el problema percibido, apatía del personal ante actos de índole sexual laboral, el cual se apoya en recursos mandatos y capacidades siendo estos reglamento interno , SOS Mujer Pichincha el interés sobre el proyecto es disminuir el alto índice de acoso sexual laboral contando con conflictos potenciales tales como negativa de los directivos así la guía informativa.

El capital humano participa como el tercer involucrado el interés del problema central es, fomentar el interés de los empleados ante un acto de índole sexual, el problema percibido es el desconocimiento del empleador de leyes y Reglamento que amparan su bienestar.

Los recursos mandatos y capacidad al reglamento interno, Constitución Nacional Plan Nacional del Buen Vivir objetivo 9 el cual tienen como interés sobre el proyecto, suministra la información para erradicar el acoso sexual laboral intervenido como conflictos potenciales la limitada información para los usuarios de las leyes que protegen a los trabajadores

La sociedad se sitúa como organismo regulador el que tiene como interés sobre el problema central a certificar la inclusión de género sin discriminación y problema percibido las barreras sociales ante temas de índole sexual. Afirmando recursos mandatos y capacidades Constitución Nacional, Código Penal y para darlo a cumplir, reflejando un interés sobre el problema el resguardar los intereses ciudadanos y laborales tratando de disminuir el problema central, siendo la limitada información para los usuarios de las leyes que protegen a los trabajadores.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE ÁRBOL DE PROBLEMAS

3.01 Árbol de Problemas.

Menciona (Cedillo, Investigación Geográfica. Fundamentos, Métodos e Instrumentos, 2012). "El árbol de problemas se elaboró mediante la identificación de las principales dificultades que afectan a la comunidad, estableciendo la jerarquía de los mismos y las relaciones existentes, así como sus causas y sus efectos". (Pag.92)

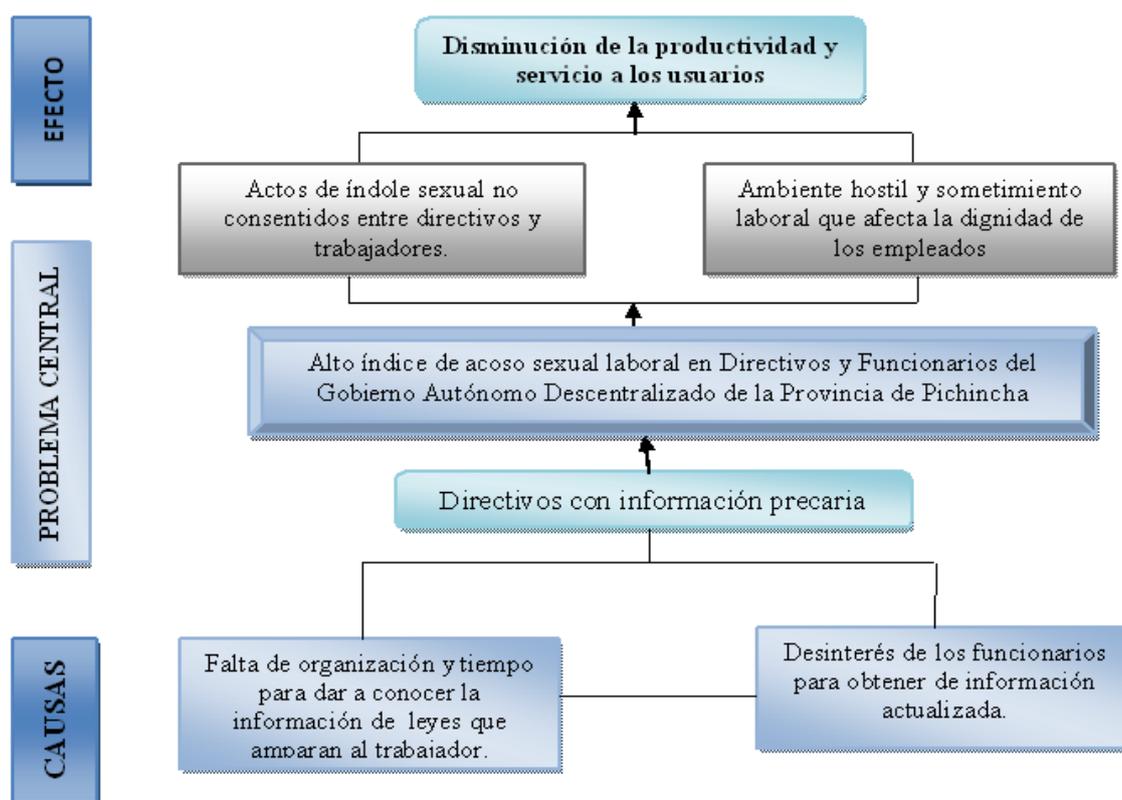


Figura 2 Árbol de Problemas

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

3.02 Contextualización Árbol de Problemas

Se puede visualizar al problema central como el alto índice de acoso sexual laboral, en directivos y funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha la misma que vincula causas tales como, falta de organización y tiempo para dar a conocer la información sobre leyes que amparan al trabajador y el desinterés de los funcionarios para la obtención de información actualizada.

Lo cual conlleva a efectos tales como, actos de índole sexual no consentidos entre directivos y trabajadores ocasionando un ambiente hostil y de sometimiento laboral que afecta la dignidad de los empleados, ocasionando una disminución en la productividad y en el servicio de usuario.

3.03 Árbol de objetivos

Sostiene (Arango J. S., 2010) qué:

“El árbol de objetivos es una técnica analítica para interconectar los objetivos relevante y fijar sus prioridades. Es especialmente útil en casos decisionales complejos o cuando es difícil priorizar los objetivos. Su aplicación ayuda a mejorar el entendimiento del problema divisional y a hacer una búsqueda más sistemática de alternativas de soluciones.”(Pag.110)

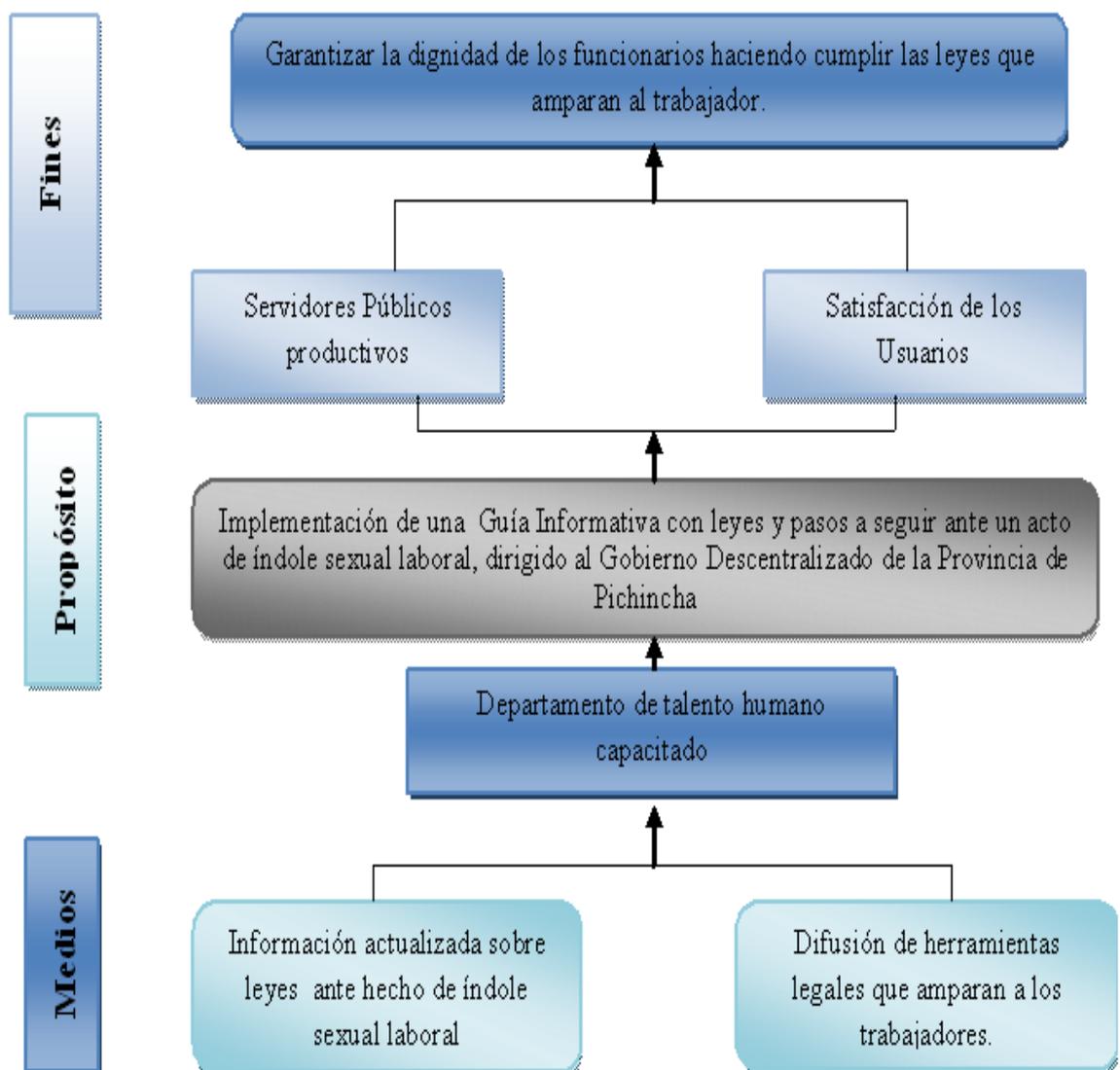


Figura 3 Árbol de Objetivos

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

3.04 Contextualización Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos indica los medios siendo estos, información actualizada sobre leyes ante hecho de índole sexual laboral por medio de la difusión de herramientas legales que amparan a los trabajadores contando con un departamento de talento humano capacitado.

El propósito implementación de una guía informativa con leyes y pasos a seguir ante un acto de índole sexual laboral, dirigido al GAD de la Pichincha, ubicando fines como servidores públicos productivos y la satisfacción de los clientes lo cual nos conlleva a garantizar un ambiente laboral libre de acoso sexual, haciendo cumplir las leyes que amparan al trabajador.

CAPÍTULO IV

PROBLEMAS Y OBJETIVOS

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas.

Según refiere la autora (Vazquez, Promoción de la Salud en la Comunidad, 2014) .

”El análisis de alternativas se realiza comparando las diferentes opciones que se han identificado en el árbol de objetivos como objetivos específicos (y las diferentes raíces que pende de ello), seleccionado (según multicriterio) aquellas que sean más factibles de realizar en el proyecto.”(S/P)

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

OBJETIVOS	IMPACTO SOBRE EL PROPÓSITO	FACTIBILIDAD TÉCNICA	FACTIBILIDAD FINANCIERA	FACTIBILIDAD POLÍTICA	FACTIBILIDAD SOCIAL	TOTAL	CATEGORÍAS
Capacitar mediante información actualizada al departamento de talento humano, siendo este el ente primordial para difundir la guía informativa sobre acoso sexual laboral por lo tanto el servicio al usuario mejora de manera paulatina.	4	4	5	4	4	23	Medio Alto
Contar con la guía informativa que contiene las leyes y normativas a seguir ante hechos de índole sexual.	5	5	5	5	4	24	Alto
Disminuir el acoso sexual laboral, asegurando un ambiente digno y productivo para los servidores públicos	5	5	5	5	5	25	Alto
Implementar la guía informativa, la cual contiene los pasos y leyes a seguir que amparan a directivos y funcionario.	5	4	5	5	5	25	Alto
Total	19 PUNTOS	18 PUNTOS	20 PUNTOS	19 PUNTOS	19 PUNTOS	98 PUNTOS	

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

4.02 Contextualización Matriz de Análisis de Alternativas

En la matriz de análisis de alternativas se observa, aspectos tales como impacto sobre el problema, factibilidad técnica, factibilidad financiera, factibilidad política y factibilidad social el cual cuenta con cuatro objetivos generales, entre ellos tenemos al, Capacitar mediante información actualizada al departamento de talento humano, siendo este el ente primordial para difundir la guía informativa sobre acoso sexual laboral por lo tanto el servicio al usuario mejora de manera paulatina. El cual tiene un total de 23 considerándose medio alto.

Contar con una guía informativa la que contiene las leyes y normativas a seguir ante hechos de índole sexual con un total de 24 siendo una categoría Media alta. Disminuir el acoso sexual laboral, asegurando un ambiente digno y productivo para los servidores públicos e implementar la guía informativa, la cual contiene los pasos y leyes a seguir que amparan a directivos y funcionarios, las cuales cuentan con una categoría alta debido a que tiene un total de 25.

4.03 Matriz de Impacto de los Objetivos

Argumenta (Diego Ayuso Murillo, La apertura a un hospital, 2014) que la “Matriz de impacto de los objetivos. Una vez conocida la matriz de impacto, se estará en condiciones de establecer el plan de empresa o plan estratégico a corto y mediano plazo” (Pàg.6)

Tabla 4 Matriz de Impacto de Objetivos

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO GÉNERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	CATEGORÍAS
Capacitar mediante información actualizada al departamento de talento humano, siendo este el ente primordial para difundir la guía informativa sobre acoso sexual laboral por lo tanto el servicio al usuario mejora de manera paulatina.	Crear nuevas herramientas que garanticen un ambiente laboral digno para el trabajador.(5)	Promover la equidad de género e igualdad de oportunidades laborales. (5)	Mejorar el entorno físico en el que se desempeñan los funcionarios.(4)	Cumplimiento de sanciones ante hechos de acoso sexual laboral.(4)	Garantizar el cumplimiento de los derechos de trabajadores, basados en un marco legal.(5)	23 Media Alta
Contar con la guía informativa que contiene las leyes y normativas a seguir ante hechos de índole sexual	Cumplimiento de medias correctivas y pasos a seguir que amparen al servidor público.(4)	Mejorar la interrelación entre funcionarios y directivos. (4)	Reducir el impacto visual de actos inadecuados en el ámbito laboral.(4)	Apoyo sustentable al departamento de Talento Humano del GAD (5)	Funcionarios con documentación fidedigna ,aportando con la dignidad laboral.(5)	23 Media Alta
Disminuir el acoso sexual laboral, asegurando un ambiente digno y productivo para los servidores públicos	Servidores públicos productivos que hacen cumplir las normativas.(5)	Trabajadores intelectualmente capacitados para las funciones y tareas asignadas. (5)	Reducir los suministros de oficina, debido a la mejora en el servicio al usuario .(4)	Disminución del índice de acoso sexual laboral.(5)	El capital humano se desempeña de una manera adecuada.(5)	24 Alta
Implementar la guía informativa, la cual contiene los pasos y leyes a seguir que amparan a directivos y funcionario.	Aceptación y aplicación de la guía informativa por parte de los directivos y funcionarios del GAD de Pichincha .(5)	Promover valores de los funcionarios (5)	Disminución del impacto auditivo por problemática en el ambiente laboral.(5)	Garantizar un trabajo digno libre de hostigamiento sexual laboral. (5)	Directivos con información actualizada que amparan a sus trabajadores.(5)	25 Alta

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL DIRIGIDA, A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015-2016

4.04 Contextualización Matriz de Impacto de Objetivos

La matriz visualiza estudia los objetivos planteados, entre los cuales tenemos capacitar al departamento de talento humano contando con la factibilidad de lograrse crear nuevas herramientas que garanticen un ambiente laboral digno para el trabajador; impacto genérico promover la equidad de género e igualdad de oportunidades laborales; impacto ambiental mejorar el entorno físico; relevancia cumplimiento de sanciones ante hechos de acoso sexual laboral; sostenibilidad garantiza el cumplimiento de los derechos de los trabajadores basados en un marco legal, después de analizar cada uno de estos se le da una categoría de 23 siendo esta media alta.

El contar con la guía informativa que contiene las leyes y normativas a seguir ante hechos de índole sexual se la toma como segundo objetivo la que tiene la factibilidad de lograrse al cumplimiento de medidas correctivas y pasos a seguir que amparen al servidor público. Impacto genérico mejorar la interrelación entre funcionarios y directivos; impacto ambiental reducir el impacto visual de actos inadecuados en el ámbito laboral; relevancia el apoyo sustentable al departamento de talento humano del GAD de Pichincha; sostenibilidad funcionarios con documentación fidedigna, aportando con la dignidad laboral la que cuenta con un porcentaje de 23 siendo de categoría media lata.

Como objetivo tenemos la disminución del acoso sexual laboral que tiene la factibilidad de lograrse ,a servidores públicos productivos que cumplen y hagan cumplir las normativas; impacto genérico trabajadores intelectualmente capacitados para las funciones y tareas asignadas; impacto ambiental reducir los suministros de oficina debido a la mejora en el servicio, relevancia disminución del alto índice de acoso sexual laboral; sostenibilidad el capital humano se desempeña de una manera adecuada un categoría alta con el 24 por ciento.

Implementar la guía informativa ,este objetivo cuenta con factibilidad de lograrse a la aceptación y aplicación de la guía informativa por parte de los directivos y funcionarios del GAD de Pichincha, impacto genérico promover los valores de los funcionarios; impacto ambiental disminución del impacto auditivo debido a la problemática en el ambiente laboral; relevancia garantizar un trabajo digno libre de hostigamiento laboral; sostenibilidad directivos con información actualizada que amparan a sus trabajadores teniendo una total de 25 el cual le da una categoría alta.

4.05 Diagrama de Estrategias

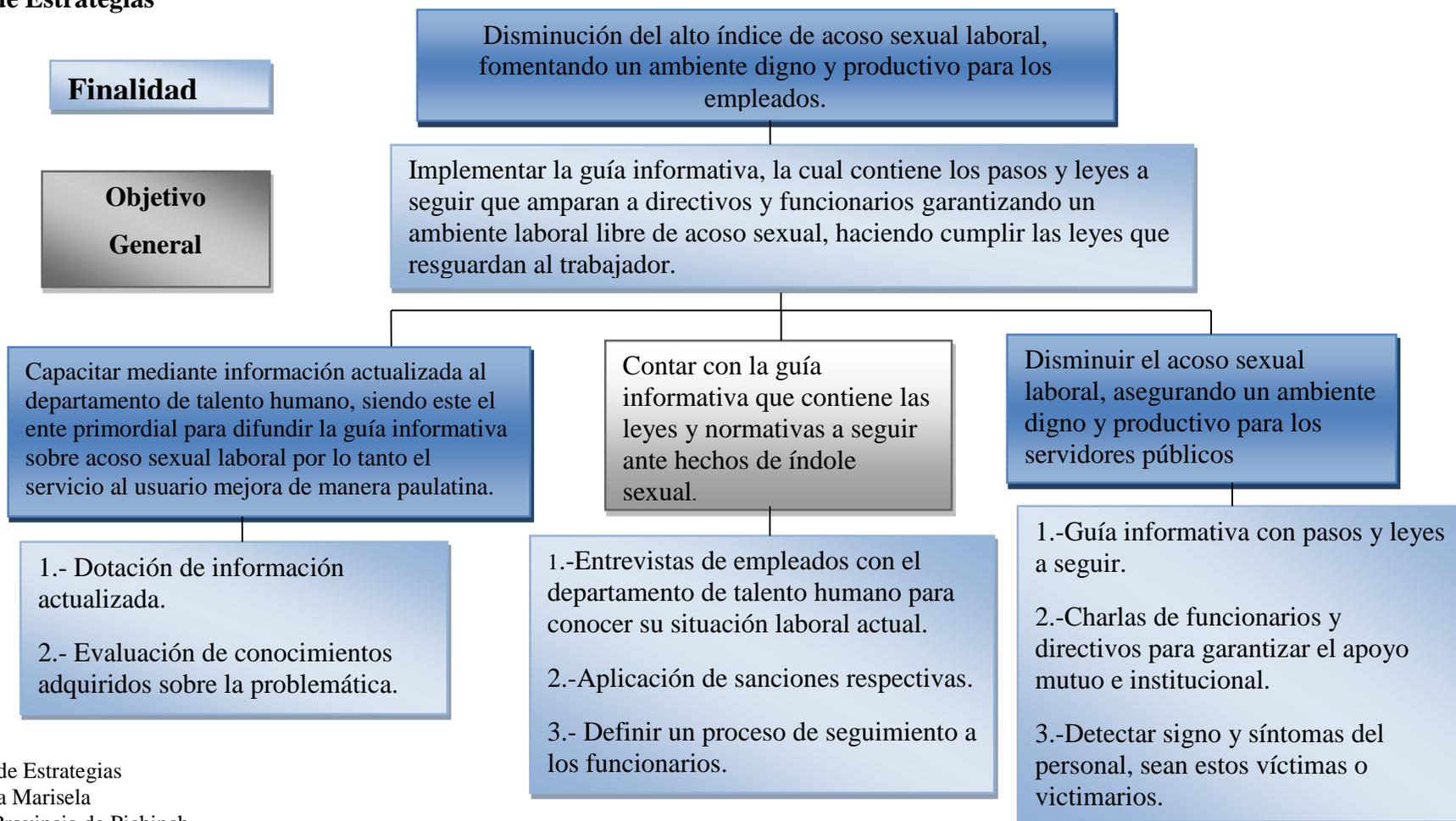


Figura 4 Diagrama de Estrategias
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la Provincia de Pichinch

4.06 Contextualización Diagrama de Estrategias

La ilustración indica la finalidad del proyecto siendo esta la disminución del alto índice de acoso sexual laboral, fomentando un ambiente digno y productivo para los empleados del cual descende el objetivo general, siendo este implementar la guía informativa, la cual contiene los pasos y leyes a seguir que amparan a directivos y funcionarios garantizando un ambiente laboral libre de acoso sexual, haciendo cumplir las leyes que amparan al trabajador.

A su vez tiene tres objetivos a cumplir entre ellos tenemos. Capacitar mediante información actualizada al departamento de talento humano, siendo este el ente primordial para difundir la guía informativa sobre acoso sexual laboral y la disminución del acoso sexual laboral, asegurando un ambiente digno y productivo para los servidores públicos las estrategias a aplicar son dotación de información actualizada anuales y evaluación de conocimientos adquiridos sobre la problemática.

Como segundo objetivo el contar la guía informativa con las leyes y normativas a seguir el cual contara con estrategias tales como la aplicación de las sanciones respectivas y definir un proceso de seguimiento a los funcionarios.

Disminuir el acoso sexual laboral, asegurando un ambiente digno y productivo para los servidores públicos se la toma como objetivo final incorporando las estrategias de guía informática con pasos y leyes a seguir, charlas de funcionarios y directivos para garantizar el apoyo mutuo, Detectar signos y síntomas del personal, ya sean víctimas o victimarios.

4.07 Matriz de Marco Lógico

Según afirma (Olguín, Caja de Herramientas, 2010) la matriz de marco lógico es: “Corresponde a la situación deseada que se quiere lograr con el programa o proyecto, teniendo como referencia la situación actual o inicial. Es el resultado esperado después de terminar el programa o proyecto”. (Pág.4)

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<ul style="list-style-type: none"> Disminución del alto índice de acoso sexual laboral, fomentando un ambiente digno y productivo para los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar el desarrollo de habilidades y productividad de los empleados en un 80%. Productividad Total. 	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas realizadas a funcionarios. Registro de usuarios atendido satisfactoriamente. Registro de Usuarios Atendidos. 	<ul style="list-style-type: none"> El manual interno del GAD de Pichincha puede acoplar a la guía informativa, para beneficio de los servidores públicos, garantizar sus derechos laborales.
PROPÓSITO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<ul style="list-style-type: none"> Implementar la guía informativa, que contiene los pasos a seguir ante hechos de índole sexual laboral y leyes que amparan a directivos y funcionario garantizar el cumplimiento de las mismas, y fomentar un ambiente laboral digno. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de una guía informativa para disminuir el índice de acoso sexual laboral existente en un 70%, manteniendo un control y seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Registro mediante encuestas y test. Porcentaje de aceptación de la guía informativa por los servidores públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de la guía informativa fomentada la mejora en el clima laboral. Los funcionarios no acogen los puntos establecidos en la guía informativa.
COMPONENTES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<ul style="list-style-type: none"> Capacitar mediante información actualizada al departamento de talento humano, siendo este el ente primordial para difundir la guía informativa sobre acoso sexual laboral por lo tanto el servicio al usuario mejora de manera paulatina. 	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del 90% del personal del personal de talento humano capacitado con información actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> Registro de participantes de la capacitación. Porcentaje de empleados que no recibieron la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Personal capacitado ante problemáticas de índole de acoso sexual laboral. Acogida de las leyes y sanciones que contiene la guía informativa.
<ul style="list-style-type: none"> Contar con la guía informativa que aporta con las leyes y normativas a seguir ante hechos de índole sexual laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Incremento en el número servidores que buscan ayuda en el departamento de talento humano por hechos de índole sexual en un 85%. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar informes del número de servidores que acuden al departamento de talento humano en busca de ayuda 	<ul style="list-style-type: none"> Servidores que conocen las leyes que los podrán amparar en caso de acoso sexual laboral Nulo entendimiento de las leyes de la guía informativa.
<ul style="list-style-type: none"> Disminuir el acoso sexual laboral, asegurando un ambiente digno y productivo para los servidores públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> Cuantía total de multas y sanciones con un crecimiento del 70%. 	<ul style="list-style-type: none"> Documentación del personal que recibió las sanciones. Informes de quedas sobre acoso sexual laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Interés limitado de los funcionarios para la obtención de información. Existencia de interés para la recepción de la información actual.

ACTIVIDAD	RESUMEN DEL PRESUPUESTO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>1.1.- Dotación de información actualizada.</p> <p>1.2.- Evaluación de conocimientos adquiridos sobre la problemática.</p> <p>2.1.- Entrevistas de empleados con el departamento de talento humano para conocer su situación laboral actual</p> <p>2.2.- Aplicación de sanciones respectivas</p> <p>2.3.- Definir un proceso de seguimiento para los funcionarios.</p> <p>2.4.- Capacitación continua para los directivos.</p> <p>3.1.- Guía informativa con pasos y leyes a seguir.</p> <p>3.2.- Charlas de funcionarios y directivos para garantizar el apoyo mutuo e institucional.</p> <p>3.3.- Detectar signos y síntomas del personal, sean estos víctimas o victimarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación sellada y legalizada • Investigación de campo • Internet • Consultas en biblioteca • Copias • Impresiones • Viáticos • Útiles de oficina • Alimentación • Alquiler de materiales Visuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Facturas • Notas de venta • Recibos • Guía Informativa aprobada • Test y encuesta • Documentación sellada 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso limitado para la implementación de la guía informativa sobre el acoso sexual laboral. • Políticas que no permitan la facilidad para implementar la guía informativa. • Interés de los directivos para la difusión del proyecto. • El índice de acoso sexual disminuye favorablemente. • Demora en la implantación de la guía informativa. • Actualización y acogida de la guía con el manual existente. • Compromiso de los directivos para capacitar al personal. • Cumplimiento de todas las leyes y sanciones respectivas que amparan a los servidores.

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: GAD de la Provincia de Pichinch

4.08 Contextualización Matriz de Marco Lógico

La matriz de marco lógico refiere la finalidad, siendo esta la disminución del alto índice de acoso sexual laboral fomentando un ambiente digno y productivo para los empleados la misma que cuenta con indicadores como, mejorar el desarrollo de habilidades y productividad en un 83% , medios de verificación y su supuesto es el manual interno del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha puede acoplarse a la guía informativa para beneficio de los servidores públicos, garantizar sus derechos laborales.

El propósito es implementar la guía informativa, que contiene los pasos a seguir ante hechos de índole sexual laboral y leyes que amparan a directivos y funcionario garantizar el cumplimiento de las mismas. Manteniendo un control y seguimiento y medio de verificación porcentaje de aceptación de la guía informativa por los servidores públicos, supuesto aplicación de la guía informativa fomentando la mejora en el clima laboral.

El mismo que cuenta con 3 componentes fundamentales entre los cuales encontramos a contar con la guía informativa que aporta con las leyes y normativas a seguir ante hechos de índole sexual laboral, con indicador el incremento en el número servidores que buscan ayuda en el departamento de talento humano por hechos de índole sexual en un 85%.Funcionarios capacitados de forma personalizada dispuestos hacer cumplir sus derechos.

Como actividad describimos a todos los pasos que seguidos sistemáticamente para llegar a la culminación del proyecto el resumen del presupuesto especifica de manera detallada las adquisiciones que se dieron con el desarrollo del proyecto el medio de verificación, contiene todas aquellas formas de comprobación para el efectivo que el proyecto conlleva y los supuestos son: Políticas que no permitan la facilidad para implementar la guía informativa, Interés de los directivos para la difusión del proyecto

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01 Antecedentes

La guía informativa tiene como objetivo aportar con la información necesaria sobre leyes y sanciones para obtener una disminución del acoso sexual laboral, este documento recoge toda la información concerniente al tema y plasmarla en un texto redactado de forma técnica, clara para un entendimiento sencillo. La importancia de una guía de informativa se debe a que, al ser gestor del desarrollo de la comunidad debe satisfacer todas las necesidades ya sean de los servidores o usuarios brindando un bienestar común.

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha al ser considerado uno de los organismos vitales para la mejora continua de la ciudadanía, ha impulsado los derechos y valores de los funcionarios públicos por lo que al tener un índice alto de acoso sexual laboral, se ve la necesidad de implantar una guía de informativa la cual contendrá las leyes, sanciones y pasos a seguir ante un hecho de índole sexual laboral para proyectarse a la mejora continua de su personal.

5.02 FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

5.02.01 Misión

Impulsar el desarrollo humano, mediante un modelo de gestión pública incluyente, participativa, concertada, eficiente; sustentada en el fortalecimiento institucional, el compromiso social y la calidad de inversión.(GAD, 2013)³

5.02.02 Visión

Gobierno Autónomo descentralizado, gestor del desarrollo de la comunidad.(GAD, 2013)⁴

5.02.03 Valores

- Trabajo en Equipo Alcanzar los objetivos de la institución mediante el esfuerzo conjunto y responsabilidad compartida.
- Equidad El talento humano del gobierno de la provincia de Pichincha ejecuta sus actividades con equilibrio entre la justicia e igualdad social con responsabilidad, valorización de la igualdad, para ayudar al buen vivir colectivo.
- Liderazgo Toma la iniciativa, gestiona convoca, promueve, incentiva, motiva y evalúa de forma eficaz y eficiente, las políticas públicas implementadas en beneficio de la población de Pichincha.
- Solidaridad Una Propuesta de cooperación y una estrategia de desarrollo que tiene prioritariamente a la ciudadanía con menos acceso a oportunidades, consiguiendo su incorporación activa y equitativa al desarrollo provincial.

³Tomado de: <http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/datos-historicos/item/38-torre-consejo-provincial-de-pichincha.html>

⁴Tomado de: <http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/datos-historicos/item/38-torre-consejo-provincial-de-pichincha.html>

- **Calidad** Los procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha, generan productos y servicios que cumplen con las demandas de la ciudadanía de la Provincia.
- **Cultura de Servicio** El Talento humano GAD de Pichincha entrega productos y servicios de calidad de manera consistente y satisfactoria.
- **Eficiencia** El Gobierno Autónomo Provincia de Pichincha cumple con procedimientos que generan productos y resultados de manera oportuna y optimización el uso de los recursos públicos
- **Lealtad** El Gobierno Autónomo Provincia de Pichincha cumple la obligación de fidelidad a la ejecución de políticas públicas orientas a satisfacer las necesidades ciudadanas.
- **Trasparencia** La gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pichincha es pública, de libre acceso de información a la ciudadanía y cuenta con procedimientos efectivos de rendición de cuentas.
- **Innovación** Constituirse como el GAD que orienta hacia la apertura y el cambio positivo con la incorporación de nuevas tecnologías, herramientas métodos y sistemas.
- **Ética** Garantizar el accionar sustentado en la razón, libre de toda presión o influencia preconcebida y toda creencia confesional, por parte del Estado y sus funcionarios.
- **Puntualidad** Cumplir con los horarios reglamentados y acudir a los diferentes compromisos a la hora fijada de manera exacta.
- **Honestidad** Actitud decorosa, fundamentada en la decencia y la rectitud.
- **Compromiso** Obligación moral y ética para alcanzar nuestros objetivos nuestra misión, nuestra visión.(GAD, 2013)⁵

5.02.04 Políticas de calidad

⁵Tomado de:<http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/datos-historicos/item/38-torre-consejo-provincial-de-pichincha.html>

“Somos un Gobierno Autónomo Descentralizado, comprometido con satisfacer las necesidades de la ciudadanía de la Provincia, en el marco de nuestra competencia, para contribuir con su desarrollo integral; con una gestión planificada, transparencia, coordinada con otros actores, enfocados en resultados, con agilidad administrativa y de mejora continua de la calidad de nuestros procesos, proyectos, productivos y servicios”.(GAD, 2013)⁶

⁶Tomado de: <http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/datos-historicos/item/38-torre-consejo-provincial-de-pichincha.html>

5.02.05 Organigrama Estructural del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha

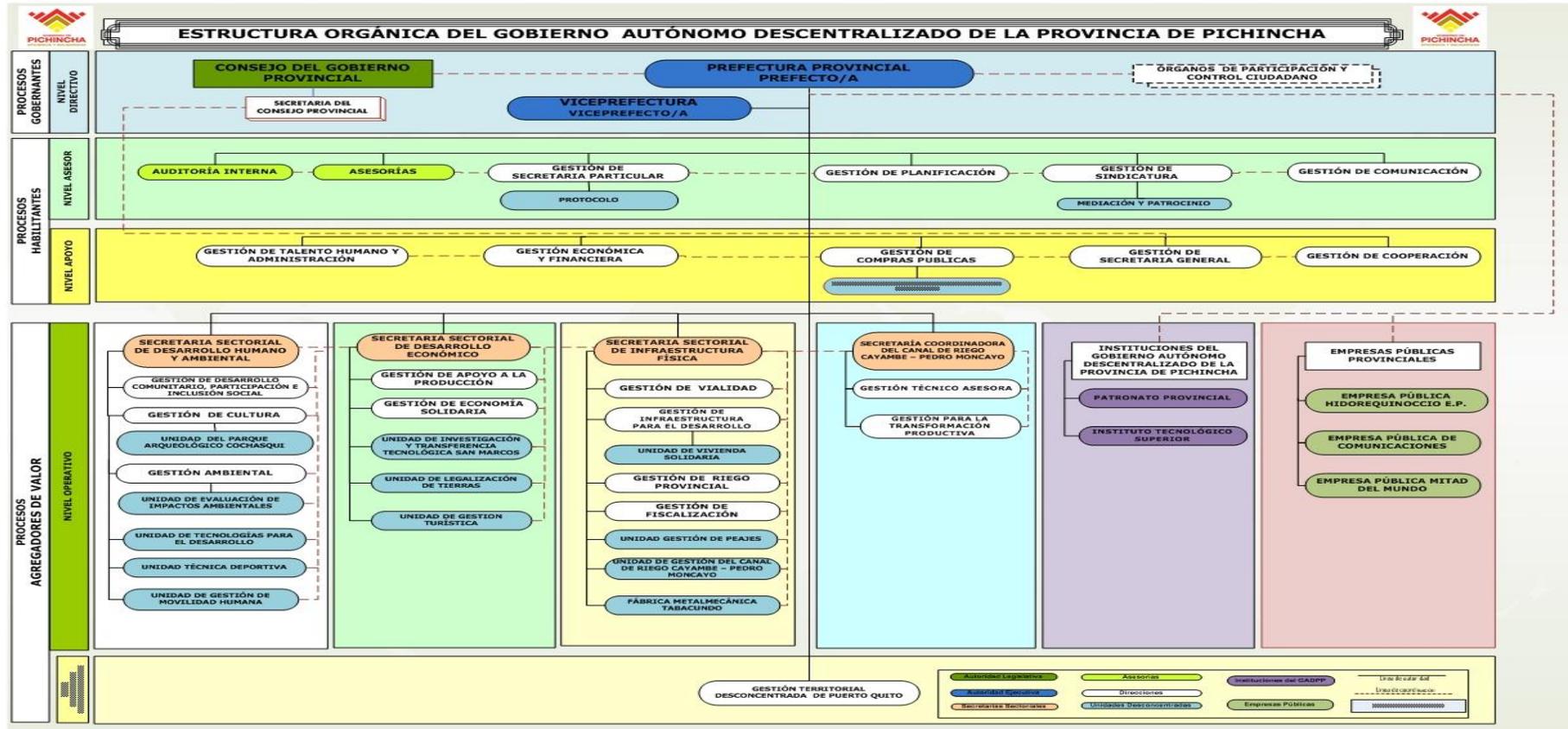


Figura 5 Organigrama Estructural del GAD
Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

5.02.06 Organigrama Estructural del Departamento de Talento Humano



Figura 6 Organigrama Estructural Departa RR-HH

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: GAD de la Provincia de Pichincha

5.02.07 DESCRIPCIÓN POR ORDEN DE JERARQUÍA DE LOS DEPARTAMENTOS

Funciones

Director Talento Humano

Dirige la parte administrativa y financiera de su departamento.

Actividades

- Definir, establecer y coordinar planes de formación para el personal de la institución.
- Dirige a los funcionarios que se encuentran a su cargo.
- Administra los bienes económicos a él encomendados.
- Evalúa el desempeño de los funcionarios.
- Capacita personal.
- Administra los bienes materiales según su criterio.
- Autoriza las comisiones y salidas de los funcionarios.
- Establece reglas de disciplinarias.
- Garantiza el cumplimiento de las leyes laborales.
- Liderar al personal.
- Analizar la información confidencial y procede según corresponda.

Coordinación de Gestión de Talento Humano (Profesional 3 de Recursos Humanos)

Coordina el departamento de Talento humano

Actividades

- Coordina las actividades que se realizarán semestralmente.
- Prepara proyectos a favor de los funcionarios.
- Supervisa el desempeño de su equipo de trabajo.
- Gestiona la actualización de personal entrante y saliente.
- Reemplazo en caso extraordinario de falta el director de talento humano.
- Realiza todo lo a él encomendado por parte de su superior.

Departamento de Trabajo Social (Psicóloga Industrial)

Se encarga del bienestar social del personal.

Actividades.

- Apoyar al trabajador en su crecimiento profesional y personal.
- Asesora al personal en todo lo concerniente al seguro social.
- Aporta con el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los funcionarios.
- Promueve el bienestar psicológico y laboral.
- Mantiene una equidad tanto en directivos como servidores públicos.
- Incrementa la igualdad entre hombre y mujeres.

Departamento de Capacitación (Profesional 2 de Recursos Humanos)

Capacita y da información actualizada a los servidores públicos.

Actividades

- Supervisar la actualización y registro de las carpetas de personas.
- Coordina las capacitaciones que los funcionarios recibirán.
- Apoya la mejora en los procesos que se implantaran en el GAD.

Departamento de Registro y Control de Personal

Realiza el pago de horas extras y comisiones.

Actividades

- Elabora roles de pago.
- Realiza descuentos.
- Recepción de horas extras.
- Registro de faltas de funcionarios.
- Autoriza presupuesto de alimentación de obreros
- Evalúa comisiones de funcionarios.
- Definir y dar a conocer el presupuesto existente.
- Planear y desarrollar los calendarios de vacaciones de los funcionarios.

5.03 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es mixto (Cualitativo, Cuantitativo), cualitativo debido a que se ha realizado una exhaustiva investigación sobre el tema propuesto, aportando con información detallada y verídica ayudando a la obtención de una investigación más clara.

Cuantitativa porque una de sus bases serán los datos estadísticos y el conteo de información recibida por medio de encuestas para así sondear el porcentaje existente en el GAD de la Provincia de Pichincha de acosos sexual laboral.

5.03.01 Tipos de investigación

La investigación es un proceso que mediante la aplicación del método científico, procura la obtener información relevante y fidedigna (digna de fe y criterio). Para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimientos.(Vasquez, 2011)⁷

Según el autor (Graterol, (S/F)) la investigación de campo es:

Investigación de Campo: La Investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, encamina a conseguir información apreciable y fehaciente, para concebir, comprobar, corregir o emplear el conocimiento”.

⁷Tomado de: <http://es.slideshare.net/lili369/investigacin-y-tipos-de-investigacin>

Investigación Documental: el objetivo de la investigación documental es elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio y descubrir respuestas a determinados interrogantes a través de la aplicación de procedimientos documentales.(Galan, 2011)⁸

(Alvarez, 2011) Relata que:

“Investigación Cualitativa: Es un diseño a partir de información cualitativa, que no implica un diseño estadístico riguroso ya que su estructura se orienta más al proceso de la obtención de resultados.

Investigación Cuantitativa: Este tipo de investigación busca construir el pasado de la manera más objetiva y exacta posible, para lo cual de manera sistemática recolecta, evalúa, verifica y sintetiza evidencias que permitan obtener conclusiones variadas a menudo derivadas de hipótesis”.(Pág.5)

Asevera (Bermeo, Investigación Aplicada al Turismo, 2011) que la.

Investigación aplicada es la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad”.

5.04 Población y Muestra

Según (Gil, 2011) la población y la muestra son:

Población de Estudio: Conjunto de “individuos” al que se refiere nuestra pregunta de estudio o respecto al cual se pretende concluir algo.

Muestra: Determinar qué parte de una realidad debe examinarse para hacer inferencias sobre el todo del que procede”. (S/P)

⁸Tomado de: http://manuelgalan.blogspot.com/2011/09/la-investigacion-documental_1557.html

Tabla 6 Trabajadores

Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha	Número de Trabajadores
Directivos	40
Contrato	400
Nombramiento	705
Obreros	1355
Total	2500

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Tabla 7 Datos

Datos	Total
Población	2500
Puestos de Trabajo	200
Funcionarios del departamento de talento humano	60
Departamentos	24

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Muestreo Aleatorio Simple

Por puestos de trabajo $2500/200 = 12$

Muestra total	12*24=288
----------------------	------------------

5.05 Técnica de recolección de Datos

Menciona (Gonzalez, 2012) que la técnica de recolección de datos es:

Los análisis utilizan una variación de métodos a fin de recolectar los datos sobre situaciones, como entrevistas, cuestionarios, inspección de registros (revisión en el sitio) y observación cada uno tiene ventajas y desventajas generalmente se utilizan dos o tres para complementar el trabajo de cada una y ayudar a asegurar una investigación completa.

Entrevista: La entrevista, desde un punto de vista general, es una forma específica de interacción social. El investigador se sitúa frente al investigado y le formula preguntas, a partir de cuyas respuestas habrán de surgir datos de interés.

Encuesta: La encuesta es un conjunto de preguntas normalmente dirigida a una muestra representativa de la población o instituciones, con fin de conocer estados de opinión o hechos especiales.

(Torres, Gonzales, & Vavilova, 2013) Afirma que:

Citas textuales: Todo investigador deberá documentar las opiniones de otros autores mencionados en su trabajo, haciendo referencia a la fuente original. La cita textual, se compondrá del apellido del autor, año de la publicación y página/s de donde se tomó la cita.

MODELO DE ENCUESTAS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA

Desarrollo de la Encuesta

Género

Masculino

Femenino

Edad

20-30

31-40

41-50

1.- ¿Usted sabe lo que es el acoso sexual laboral?

SI

NO

2.- ¿Sabe usted cuales son las consecuencias del acoso sexual laboral?

SI

NO

3.- ¿Quién cree usted que podría sufrir acoso sexual laboral con mayor frecuencia?

MUJER HOMBRE

MUJERES

AMBOS

4.- ¿Sabe usted de las leyes que respaldan a los trabajadores que han sufrido acoso sexual laboral?

SI

NO

5.- ¿Ha sufrido de algún tipo de acoso laboral?

a.- Físico

b.- Verbal

c.- Visual

6.- ¿Algún servidor público ha invadido su espacio personal reiteradamente?

SI

NO

7.- ¿Le gustaría a usted que la institución realice capacitaciones sobre el acoso sexual laboral?

SI

NO

8.- ¿Sabe usted que es una guía informativa?

SI

NO

9.- ¿Le gustaría contar con una guía de pasos a seguir ante hechos de índole sexual laboral?

SI

NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

5.06 TABULACIÓN DE ENCUESTAS

1.- ¿Usted sabe lo que es el acoso sexual laboral?

Tabla 8 Pregunta 1

Variable	Numero	Porcentaje
SI	1670	66,8
NO	830	33,2
Total	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

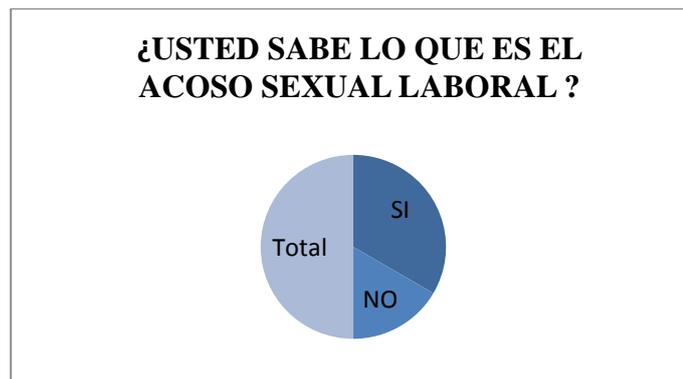


Figura 7 Pregunta 1

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis

Una vez realizada la encuesta se puede determinar que un 66,8% sabe lo que es el acoso sexual laboral y un 33.2% desconoce del tema, por lo que el porcentaje mínimo debe ser informado y capacitado sobre el tema de interés.

2. ¿Sabe usted cuales son las consecuencias del acoso sexual laboral?

Tabla 9 Tablas 2

Variable	Numero	Porcentaje
SI	1988	79,52
NO	512	20,48
Total	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha



Figura 8 Pregunta 2
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis

Los resultados arrojados después de realizar la encuesta demuestran que un 79,52% sabe sobre la consecuencia del acoso sexual laboral y un 20,48% desconoce del tema por lo que se puede notar que el personal necesita información para conocer sobre el tema a tratar.

3. ¿Quien cree usted que podría sufrir acoso sexual laboral con mayor frecuencia?

Tabla 10 Pregunta 3

Variable	Numero	Porcentaje
Mujeres	1134	45,36
Hombres	296	11,84
Ambos	1070	42,8
Total	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

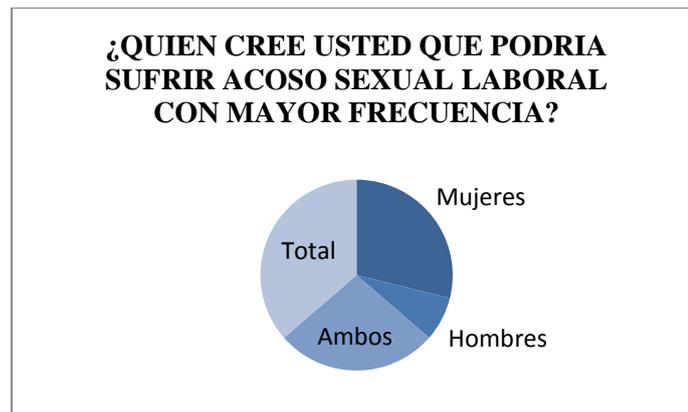


Figura 9 Pregunta 3

Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis

Se ha determinado que tanto mujeres como hombres sufren de acoso sexual laboral 42,8% igualitario tanto hombres como mujeres, por lo que es necesario capacitar a los servidores para disminuir el referente actual de acoso sexual laboral.

4. ¿Sabe usted de las leyes que respaldan a los trabajadores que han sufrido acoso sexual laboral?

Tabla 11 Pregunta 4

Variable	Numero	Porcentaje
SI	1553	62,12
NO	947	37,88
Total	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha



Figura 10 Pregunta 4
 Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis.

Se demuestra que el 62.12% conoce de las leyes que amparan a los trabajadores que sufren de acosos sexual y un 37,88% desconoce del tema por lo que el personal debe recibir una actualización de conocimientos y leyes laborales.

5. ¿Ha sufrido de algún tipo de acoso laboral?

Tabla 12 Pregunta 5

Variable	Numero	Porcentaje
Físico	956	38,24
Verbal	1230	49,2
Visual	314	12,56
Total	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha



Figura 11 Pregunta 5

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis.

La encuesta da como resultado que los tipos de acoso sexual más frecuente son físico con un 38,42% y verbal con un 49,2% por lo que se debe tomar las medidas necesarias para proteger el personal y brindar herramientas para que hagan cumplir sus derechos.

6. ¿Algún servidor público ha invadido su espacio personal reiteradamente?

Tabla 13 Pregunta 6

Variable	Numero	Porcentaje
SI	1429	57,16
NO	1071	42,84
Total	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

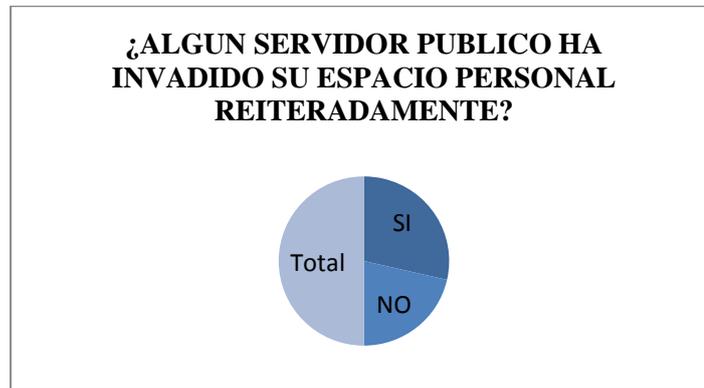


Figura 12 Pregunta 6

Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis.

Los resultados demuestran que los servidores públicos son invadidos en su espacio personal por sus compañeros en un porcentaje de 57,16% siendo este un índice alto por lo que se requiere de medidas correctivas para erradicar el hostigamiento.

7. ¿Le gustaría a usted que la institución realice capacitaciones sobre el acoso sexual laboral?

Tabla 14 Pregunta 7

Variable	Numero	Porcentaje
SI	2500	100
NO	0	0
Total	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

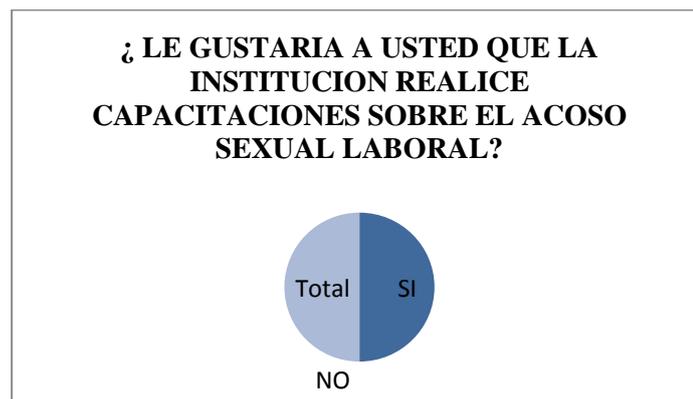


Figura 13 Pregunta 7
 Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis.

Las encuestas arrojan un resultado favorable de 100% para la implementación y aceptación de la capacitación referente acoso sexual laboral, debido a que de esta manera podrán obtener una mejora en su ambiente laboral.

8. ¿Sabe usted que es una guía informativa?

Tabla 15 Pregunta 8

Variable	Numero	Porcentaje
SI	1789	71,56
NO	711	28,44
Total	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha



Figura 14 Pregunta 8
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis.

Los resultados de las encuestas demuestran que un 71,56% sabe lo que es una guía informativa y un 28,44% no lo sabe por lo que el personal que desconoce del tema debe ser informado por medio de documentación actualizada.

9. ¿Le gustaría contar con una guía de pasos a seguir ante hechos de índole sexual laboral?

Tabla 16 Pregunta 9

Variable	Numero	Porcentaje
SI	2500	100
NO	0	0
TOTAL	2500	100

Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

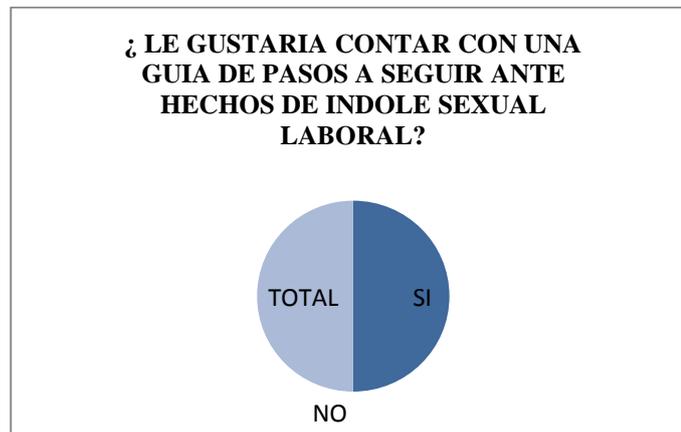


Grafico 1 Pregunta 9

Elaborado por: Tapia Marisela
 Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Análisis.

Las encuestas muestran que la totalidad de los encuestados acogen la implementación de una guía, por lo que la propuesta es aceptada y los servidores públicos tendrán una herramienta útil que ayuden a una mejora en el ambiente de trabajo.

5.07 FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA.

GUÍA INFORMATIVA

TANTO EL LAS
COMO ELLOS

Leyes que resguardan tu dignidad.
Aportando a un ambiente laboral saludable,
productivo con equidad y respeto.

2016

GOBIERNO DE PICHINCHA
EFICIENCIA Y SOLIDARIDAD

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL DIRIGIDA, A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015-2016

ÍNDICE PROPUESTA

Introducción.....	57
Objetivo General	57
Objetivos Específicos	58
Misión.....	58
Visión	58
Políticas de Calidad	58
Alcance de la Propuesta	59
Importancia de la Propuesta	59
Descripción y perfil de puesto del Vice Prefecta.	60
¿Qué es el acoso sexual laboral?	62
¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?	63
Influencia en los factores del ambiente de trabajo	64
Tipos de acoso sexual laboral	65
Factores que contribuyen la existencia del acoso sexual laboral	66
Modelos explicativos de hostigamiento y acoso sexual	67
Consecuencias	68
Conductas	69
¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?.....	72
¿Quién puede acosar?.....	73
¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?.....	74
Temores que pueden tener las víctimas de acoso sexual laboral.....	75
Ejemplos de acoso sexual laboral.....	76
¿Cómo proceder en caso de acoso sexual?.....	77
Constitución de la República del Ecuador	77
Código orgánico integral penal	78
Código de trabajo	80
Test para saber si sufres acoso sexual laboral o mobbing.	82
Test	83
Flujograma de Actividades ante hechos de índole sexual laboral.....	84
Flujograma de actividades.....	85
Plan de capacitación	86
Presupuesto de Capacitación por Proyecto	87

5.07.01 Introducción

La guía informativa está sujeta a una necesidad colectiva debido a que con ella se proporcionara una herramienta clara y sustentable que se basa en aspectos legales, el contenido general da a conocer, ¿qué es el acoso sexual laboral? Los pasos a seguir ante hechos de índole sexual y leyes que resguardan a las víctimas del mismo.

La realización de la misma tiene como finalidad, dotar a los servidores públicos de herramientas de fácil entendimiento actualizada por lo que su realización se basa en documentación fidedigna, concisa que expresa con puntualidad las leyes que amparan a los empleados.

Se dirige a los servidores públicos y directivos los cuales darán uso de la documentación utilizando la información de manera responsable, conceptualizando el tema propuesto para una mayor aceptación, ando documentación útil para la institución que va acorde a las normativas de la misma.

5.07.02 Objetivo General

El cumplimiento de normativas y sanciones implantadas a aquellas personas que hostiguen de manera consecutiva a sus compañeros de trabajo, un ambiente laboral digno y productivo que beneficia al desarrollo intelectual de los trabajadores del GAD de la provincia de Pichincha.

5.07.03 Objetivos Específicos

- Dar a conocer la guía informativa que contiene las leyes que amparan a los trabajadores que sufren acoso sexual laboral.
- Promover un clima laboral digno para los empleados.
- Afianzar los derechos de servidores públicos y directivos de la institución.

5.07.04 Misión

“Valorizar la importancia de una guía informativa, para promover la equidad en servidoras y servidores públicos en su ambiente de trabajo, con talento humano comprometido para respetar y hacerse respetar sus derechos aportando a la dignidad laboral.”

5.07.05 Visión

“Asociar la guía informativa a un manual existente, garantizando el cumplimiento y difusión del conocimiento de las normas leyes y sanciones que rigen en Ecuador, ante hechos de índole sexual laboral obteniendo servidores públicos con un alto estándar de productividad y de empatía así el usuario.”

5.07.06 Políticas de Calidad

Brindando una herramienta solida basada en un marco legal con aspectos claros y de fácil comprensión, aportando a la recolección de información actualizada la cual tendrá una difusión pública de fácil accesibilidad.

5.07.07 Alcance de la Propuesta

El departamento de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha al buscar persistentemente erradicar el acoso sexual laboral existente busca herramientas nuevas para el personal fomentando la difusión de la guía informativa, ya que resume de manera clara todos lo concerniente para garantizar un ambiente digno de trabajo, dentro del GAD.

5.07.08 Importancia de la Propuesta

La guía informativa aportara a:

- Departamento de Talento Humano.
- Servidores públicos a contrato y nombramiento.
- Directivos del GAD de Pichincha ciudad de Quito.
- Usuarios y Comunidad.

5.08 Descripción y perfil de puesto de la Vice Prefecta.

Tablas 17 Perfil de Puesto

VICE PREFECTA	
NOMBRE DEL PUESTO	Vice Prefectura
UBICACIÓN	Quito
ÁREA	Vice Prefectura
REPORTA A	Prefecto
SUPERVISA A	Directores y Funcionarios del GAD de Pichincha
EDUCACIÓN MÍNIMA	Abogada
NATURALEZA DEL PUESTO	Gubernamental
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Recpta denuncias y quejas de acosos sexual laboral. • Autoriza seguimientos a los casos que así lo ameriten. • Asesora legalmente a los funcionarios que lo necesiten. • Analiza caso para dar la sanción pertinente. • Delega funciones a sus asesores para contrarrestar el problema.

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

5.08.01 Conocimientos

Da asesoría y seguimiento a problemáticas de hostigamiento sexual laboral, buscando herramientas y programas que ayuden a mejorar el entorno laboral de los servidores públicos.

5.08.02 Habilidades

- Habilidad Social(Empatía, capacidad de comunicación, mantener relaciones claras, perspectiva, asesoría a las personas)
- Habilidad Cognitiva(Pensamiento crítico, capacidad para tomar decisiones, admitir consecuencias de las acciones, sentido para dar soluciones a un problema)
- Habilidad Convencional(Realizar seguimientos sobre ciertos problemas y leyes, sancionar seguir la normas legales)
- Habilidad Administrativa (Guiar a personas, llegar al cumplimiento de objetivos)

- **¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL LABORAL?**



Figura 15 Acoso Sexual Laboral

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: Investigación de Campo

Asegura el autor (Organización Internacional del Trabajo, 2012) que.

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo.

El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral. (Pág.2)

“El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, quizá la mujer es la principal víctima porque en el mercado laboral su situación es más de subordinación jerárquica o inestabilidad en el empleo. “Según (Izquierdo)⁹

Como lo establece la Organización Internacional del Trabajo el acoso sexual laboral es, toda conducta sexual no permitida que humille y viole los derechos de los trabajadores que abarca consigo un problema de salud, laboral por lo que es necesario dar información actualizada sobre el tema.

⁹Tomado de: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml

- ¿QUIÉN PUEDE SER OBJETO DE ACOSO SEXUAL?



Figura 16 Quién puede ser acosado

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: Investigación de Campo

Afirma (Organización Internacional del Trabajo, 2012) que.

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales. (Pag.2)

El género femenino es el más afectado debido a que se le considera como el más vulnerable, sin embargo tanto hombres como mujeres sufren acoso sexual laboral por lo que las instituciones deben capacitar al personal, para que ellos puedan tener el conocimiento ante este hecho y tomar medidas preventivas.

- **INFLUENCIA EN LOS FACTORES DEL AMBIENTE DE TRABAJO**



Figura 17 Factores del Ambiente

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: Investigación de Campo

Argumenta (Reyes, La percepción de la mujer ante el acoso, 2013) que. “En primer lugar, el acosador está relacionado positivamente con el concepto de conducta como acoso sexual; a mayor estatus económico, laboral del acosador es más probable que la mujer perciba que el hombre ocupa su posición social para explotarla sexualmente”. (Pág.2)

El estatus económico y laboral es considerado como uno de los factores primordiales, debido a que mientras mayor jerarquía mayor poder tendrá en los empleados por lo que pueden ser manipulados con más facilidad, por tanto los directivos deben conocer de las leyes que rigen para de esta manera amparar a legalmente sus colaboradores.

- **TIPOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL**

Acoso de intercambio o chantaje sexual. Es el que realiza la persona empleadora o superior jerárquico condicionando de manera directa o indirecta alguna decisión laboral (despido, renovación de contrato, ascenso, aumento salarial) a que sea aceptada la propuesta sexual realizada al trabajador/a. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental. En este caso el comportamiento de naturaleza sexual es realizado por personas del mismo rango o nivel, y la consecuencia es producir un entorno laboral humillante, ofensivo, hostil e intimidatorio para la persona que es objeto del acoso. Esto puede afectar al rendimiento laboral de dicha persona así como a su salud física y psíquica. A diferencia del chantaje sexual, no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo.(BLOG, 2008)¹⁰

Existen dos tipos de acoso sexual acoso laboral, de intercambio o chantaje sexual y acoso sexual ambiental en las cuales las dos son de naturaleza sexual afectando directamente la dignidad del trabajador y al rendimiento laboral, por lo tanto se debe buscar la mejora del clima laboral incentivando la equidad de género y respeto mutuo.

¹⁰Tomado de: <http://www.rrhblog.com/2008/07/11/metodos-de-acoso/>

- **FACTORES QUE CONTRIBUYEN LA EXISTENCIA DEL ACOSO SEXUAL LABORAL**



Figura 18 Factores que Contribuyen

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: Investigación de Campo

Según la autora (Reyes, Abuso y violencia sexual, 2013) los factores que contribuyen son;

- Normas sociales que lo fomentan en los diferentes medios de difusión, por medio de películas o programas de difusión, revistas, periódicos, etc.
- Víctimas que no reportan casos de acoso sexual, debido a la vergüenza, temor, inseguridad.
- Falta de consecuencias para el que acosa.
- Actitudes de indiferencia entre adultos.
- Falta de normas, procedimientos, y entrenamiento. (Pág.2)

- **MODELOS EXPLICATIVOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL**



Figura19 Modelos explicativos
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: Investigación de Campo

Argumenta (Instituto Nacional de las Mujeres, 2011).”Modelo organizacional: De acuerdo con este modelo, la razón principal que origina el hostigamiento y acoso sexual es la estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas, pues favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado”.

Como lo explica (Reyes, La percepción de la mujer ante el acoso, 2013) otro de los modelos explicativos es.

“Rol sexual sobrepasado. El modelo señala que las mujeres en el lugar de trabajo se enfrentan a expectativas de dos roles: los roles de género y los roles laborales. Esto puede ocurrir por que la identidad de género es muy importante para las mujeres, mucho más que la identidad laboral. Es por esto que las mujeres las personen primero como mujeres y luego como colegas en el lugar de trabajo”. (Pàg.12)

Como Reyes lo afirma el rol de género en el trabajo es vital ya que a las mujeres se las ve antes, que una compañera de trabajado como mujer debido a los

estigmas sociales y culturales, por lo que las mujeres son el objetivo con mayor probabilidad para sufrir hostigamiento sexual laboral.

- **CONSECUENCIAS**



Figura 20 Consecuencias
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: Investigación de Campo

Menciona la autora (Reyes, La percepción de la mujer ante el acoso, 2013) que. “Las consecuencias negativas laborales dependerán más del tipo de respuesta de la víctima que de la intensidad del acosador en sí, ya que aquella puede generar rechazo y una reacción organizacional negativa”.

Aunque el impacto del acoso sexual a una persona está moderado por su vulnerabilidad, no cabe duda que afecta negativamente tanto al trabajador como al proceso productivo, ya que genera absentismo, bajas por enfermedad, menor productividad debido al descenso de la cantidad y calidad del trabajo y a la menor motivación para el trabajo.

También se manifiesta sintomatología asociada al estrés como estados de ansiedad y depresión, sentimientos de desesperación y de abandono, de impotencia,

de ira, de aversión, de infravaloración, de baja autoestima, así como trastornos del sueño, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, etc.

Aunque las consecuencias del acoso sexual afectan fundamentalmente a la persona contra la cual se ejerce el acoso, también incide negativamente sobre los trabajadores que pueden ser testigos o conocer el problema. (Izquierdo)¹¹

Las consecuencias que trae consigo el acoso sexual laboral pueden ser según la respuesta de la víctima y sintomatología, las dos afectan de manera directa a la víctima, debido a que el ambiente laboral se puede tornar hostil derivando en síntomas como estrés, ansiedad entre otras. Por lo que los valores institucionales deben ser impulsados, mejorando de manera directa el entorno laboral.

- **CONDUCTAS**

1. **Acoso leve:** chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.



Figura 21 Acoso Leve

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: Investigación de Campo

¹¹ Tomado de: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml

2. **Acoso moderado:** miradas, gestos lascivos, muecas.



Figura 22 Acoso Moderado
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: Investigación de Campo

3. **Acoso medio:** llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.



Figura 23 Acoso Medio

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: Investigación de Campo

4. Acoso fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.



Figura 24 Acoso Fuerte
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: Investigación de Campo

5. Acoso muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

El acoso sexual incluye:

- 1. Conductas físicas** de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, 'palmaditas', 'pellizquitos', roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.
- 2. Conducta verbal** de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

3. **Conducta no verbal** de naturaleza sexual como exhibir de fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. (Izquierdo)¹²

- **¿CÓMO SE MANIFIESTA EL ACOSO SEXUAL?**

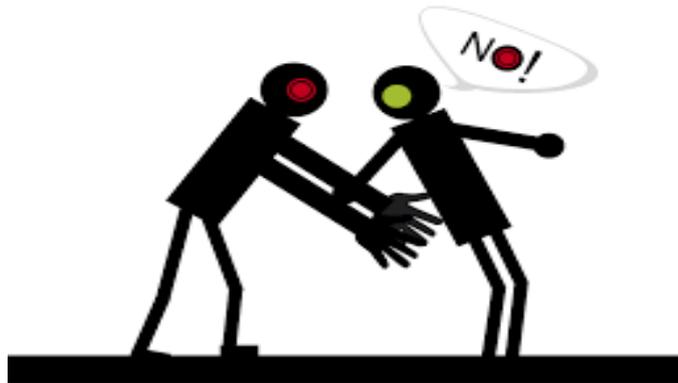


Figura 25 Manifestación del Acoso

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: Investigación de Campo

Relata (Organización Internacional del Trabajo, 2012) que. El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. **Como chantaje:** cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
2. **Como ambiente laboral hostil** en el que la conducta da lugar a situaciones de Intimidación o humillación de la víctima. (Pàg.2)

Como lo menciona la OIT el acoso sexual laboral se manifiesta como chantaje y como ambiente laboral hostil, condicionamientos de la víctima lo cual

¹²Tomado de: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml

percute en la intimidación del empleado victimario, debido a esto los empleados deben desarrollar herramientas que ayuden a un desenvolvimiento más clara ante este tipo de hecho.

- ¿QUIÉN PUEDE ACOSAR?



Figura 26 Quien Puede Acosar
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: Investigación de Campo

Describe (Organización Internacional del Trabajo, 2012) que.

El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia ascendente. (Pág.5)

El acosador en la mayoría de circunstancias es un directivo o alguien que ocupa un alto mando en la institución debido a que por su jerarquía tiene el poder

tanto económico como intelectual para persuadir a sus colaboradores. De la misma manera los compañeros de trabajo acosan tanto a hombres como mujeres, debido a que no solo las mujeres sufren acosos sexual laboral, los hombre son víctimas de esta problemática pero estos no presentan quejas de este tipo.

- **¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE EN LA SALUD Y EN EL EMPLEO?**

Objeta que(Organización Internacional del Trabajo, 2012)que las consecuencias pueden ser:

Para las víctimas

- Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
- Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Aumento de la accidentalidad.

Para los empleadores

- Disminución de la productividad de la empresa debido a:
- Peligro del trabajo en equipo,
- Desmotivación,
- Ausentismo.
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados Por problemas de acoso sexual.
- Deterioro de las relaciones laborales.

Para la sociedad

- Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
- Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.
- Gastos en procesos legales y penales.
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres. (Pàg.4)

La salud el empleado se ve afectada en el ámbito laboral y personal debido a que afecta en el aspecto psicológico debido a que su ansiedad aumenta, lo cual

conlleva a la disminución de la productividad y el deterioro de las relaciones laborales, por ende la aprobación de planes de control ante este tema es vital para asegurar una productividad efectiva en el empleado.

- **TEMORES QUE PUEDEN TENER LAS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL.**

Describe la(Organización Internacional del Trabajo, 2012) los temores más frecuentes son.

Temor a hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú.

Temor a ser victimizada: por negligencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.

Temor a la crítica de los compañeros de trabajo: presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentarla queja interna o denuncia judicial.

Desconocimiento de derechos: desconocimiento de los procedimientos que se deben seguir.

Desconfianza en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.

Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho: publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso del que no se quiere hablar ni reflexionar.

Temor a no encontrar medios probatorios: dificultades probatorias y eventuales costo alto de los trámites ulteriores.

La mala interpretación: haber interpretado mal los hechos ocurridos.

Culpabilidad: se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc..

El temor a las represalias: tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso.

Pérdida de oportunidad: pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el des-pido. (Pág.5)

Afirma la OIT que existe un sin número de temores que pueden tener la víctimas entre ellos la culpabilidad y desconfianza debido a esto las víctimas no

denuncian su padecimiento, por lo cual la difusión de la documentación formal dando a conocer los pasos a seguir es vital ya que ayuda a erradicar de manera sustentable la problemática.

- **EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL LABORAL.**

Argumenta (CSI Confederación Sindical Internacional, 2012)

Físico

- 1.- Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados
- 2.- Miradas lascivas o concupiscentes
- 3.- Comentarios homófonos, gestos con una connotación sexual, guiños
- 4.- Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina
- 5.- Tocamientos o contacto físico innecesario
- 6.- Agresión física

Verbal

- 1.- Hacer comentarios o insinuaciones sexuales,
- 2.- Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas
- 3.- Comentarios homófobos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad.
- 4.- Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo
- 5.- Solicitar favores sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción

No-verbal

- 1.- Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en el PC, u otro material sexualmente explícito
- 2.- Envío de cartas anónimas
- 3.- Silbidos

Otros

- 1.- Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales, lo que podría exponerlas a ciertos peligros durante su desplazamiento al trabajo". (Pàg.3)



Figura 27 Acosos Sexual

Elaborado por: Tapia Marisela

Fuente: Investigación de Campo

- **¿CÓMO PROCEDER EN CASO DE ACOSO SEXUAL?**

Marco legal

Se indica de manera clara las leyes, normativas y sanciones que amparan a los empleados que sufren hostigamiento sexual laboral, puntualizando cada una de las herramientas que se puede utilizar de la misma manera brinda información al capital humano, logrando llegar a la concientización de la problemática.

- **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

Afirma (Constitucion de la Republica de Ecuador, 2011)

- **Sección Octava**

Trabajo y Seguridad Social

Art 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de economía. El Estado garantiza a las personas trabajadoras en pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable escogido o aceptado.
(Pág.23)

- **Capítulo Sexto**

Derecho de libertad

Art 70.- El Estado formulara políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombre, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligación aplicación en el sector público. (Pàg.51)

- **Capítulo Octavo**

Derecho a la protección

Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y ala tutela efectiva imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedara en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley. (Pag.53)

La Constitución de la República del Ecuador asevera que se harán respetar los deberes y derechos de los ciudadanos, siendo este el poseedor de leyes que amparan a los ciudadanos ayuda a un entendimiento fácil contribuyente a un entorno de equidad y respeto laboral el cual hace cumplir las obligaciones, tanto de empleador como de empleado y ciudadanos en general.

- **CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL**

Sostiene (Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Subsecretaría de Desarrollo Normativo, 2014) que.

- **Sección Tercera**

Diversas formas de explotación

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL DIRIGIDA, A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015-2016

Art 105.- Trabajos forzados u otras formas de explotación laboral

La persona que someta a otra a trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales, dentro o fuera del país, será sancionada con pena privativa de libertad de diez a trece años.

Habrán trabajos forzados u otras formas de explotación o servicios laborales en los siguientes casos:

- 1.- Cuando se obligue o engañe a una persona para que realice, contra su voluntad, un trabajo o servicio bajo amenaza de causarle daño a ella o a terceras personas.
- 4.- Cuando se obligue a una persona a realizar un trabajo o servicio utilizando la violencia amenaza.
- 5.- Cuando se obligue a una persona a comprometer o prestar sus servicios personales o los de alguien sobre quien ejerce autoridad, como garantía de una deuda, aprovechando su condición de deudora. (Pag.61-62)

- **Sección Cuarta**

Delitos contra la integridad sexual y reproductiva

Art 166.- Acoso sexual.- La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años. (Pág.79)

Siendo el ente regulador el Código Penal tiene la soberanía para dar a conocer las conductas sociales establecida para vivir en un ambiente seguro que se

respetando los derechos humanos, de la misma manera sanciona a los que hagan caso omiso de la misma por lo que este es una herramienta versátil que aporta a un buen vivir.

- **CÓDIGO DE TRABAJO**

Replica el (NACIONAL, H. CONGRESO, 2015) que.

Disposiciones fundamentales

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

- **Capítulo IV**

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra. (Pàg.6)

- **Capítulo IX**

De la terminación del contrato de trabajo

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representan.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo en los casos siguientes:

1.- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. . (Pag.22)

El código de trabajo es el implicado número uno en garantizar un ambiente digno para los trabajadores, libres de cualquier ambiente dañino por lo que la adaptación del empleador y el empleado con el Código de Trabajo es vital para mantener un ambiente adecuado para el buen desenvolvimiento del trabajador .

- **GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA**

Contravención Leve

Se establece como contravención leve al acto de molestas, hostigar de forma persistente a un servidor público de manera que se sienta acosado o ultrajado ya sea manoseos o insinuaciones de forma visual o verbal. Esta contravención se sanciona ya sea de forma verbal dialogo entre la máxima autoridad y los implicados, pidiendo las disculpas respectivas, de forma monetaria o el cambio de puesto de trabajo.

Contravención Grave

Una contravención se denomina grave siempre y cuando el acusado demuestre que fue agredido en su dignidad, cuando haya sido víctima de actos sexuales sin su consentimiento, cuando el acosador haya afectado su cuerpo o espacio personal. Para lo cual se dará una sanción ejemplar removiendo de forma permanente de su puesto o en casos de extrema gravedad se llevara a aspectos legales según corresponda.

El GAD busca la estabilidad psicológica y laboral de sus servidores por lo cual establece sanciones a los mismos, para de esta manera afianzar las leyes que amparan a los trabajadores ofreciendo un ambiente libre de acoso sexual laboral.

- **TEST PARA SABER SI SUFRES ACOSO SEXUAL LABORAL O MOBBING.**

Se han realizado investigaciones exhaustivas sobre el comportamiento de las personas su sitio de trabajo, y como afecta el ambiente en el que se desenvuelven a su productividad, por lo tanto en el siguiente test se valora si eres víctima o no de acoso laboral.

Si está padeciendo durante por lo menos los últimos seis meses uno o más de los siguientes hostigamientos psicológicos, con una frecuencia de una vez o más por semana, Ud. padece una situación de mobbing en su trabajo. Si Ud. Ha contestado afirmativamente a una o más de las cuestiones estos comportamientos son reiterativos, por lo menos una vez por semana durante un período continuado de al menos 6 meses, Ud. es víctima de mobbing en su trabajo.

La duración sin hacer frente o atajar el problema, conlleva un elevado riesgo de padecer entre otros los siguientes trastornos: Depresión, irritabilidad, Fatiga

crónica, insomnio, estrés postraumático, ansiedad. Ataques de pánico, cambios en la personalidad, ideas suicidas, dolores musculares. (Zabala, 2011)¹³

TEST

- 1.- ¿Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito?
- 2.- ¿Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos?
- 3.- ¿Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo?
- 4.- ¿Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o falsedades, poniéndolas en contra mía de manera malintencionada?
- 5.- ¿Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal?
- 6.- ¿Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios?
- 7.- ¿Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio?
- 8.- ¿Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme?

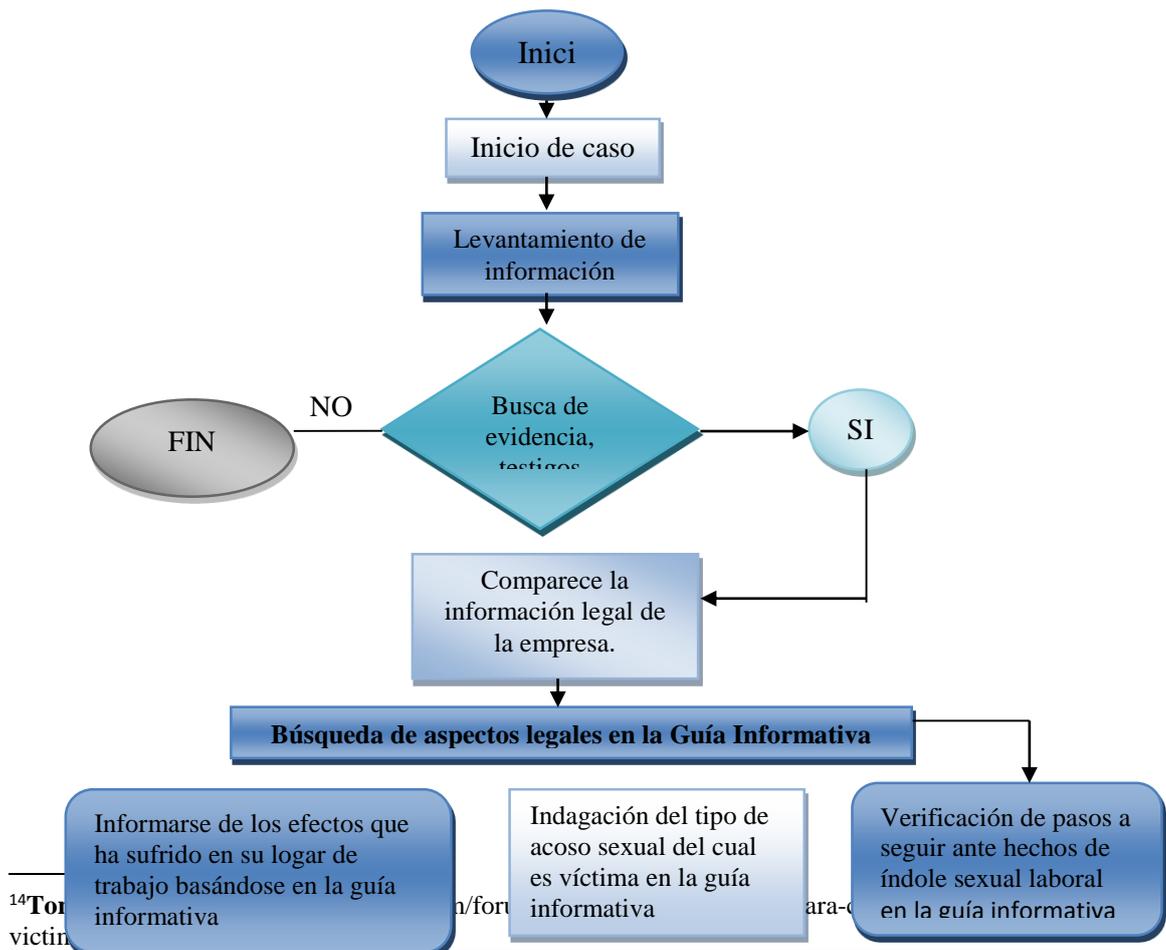
¹³ Tomado de: http://foro.enfemenino.com/forum/f286/_f48_f286-Test-para-conocer-si-eres-victima-de-moobing-en-el-trabajo.html

- 9.- ¿Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí?
- 10.- ¿Limitan malintencionadamente mi acceso , para perjudicarme?
- 11.- ¿Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales?
- 12.- ¿Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas?

(Zabala, 2011)¹⁴

FLUJOGRAMA DE ACTIVIDADES ANTE HECHOS DE ÍNDOLE SEXUAL LABORAL.

El flujoograma se realiza de acuerdo a las normativas del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha.



¹⁴Tor...
victin...

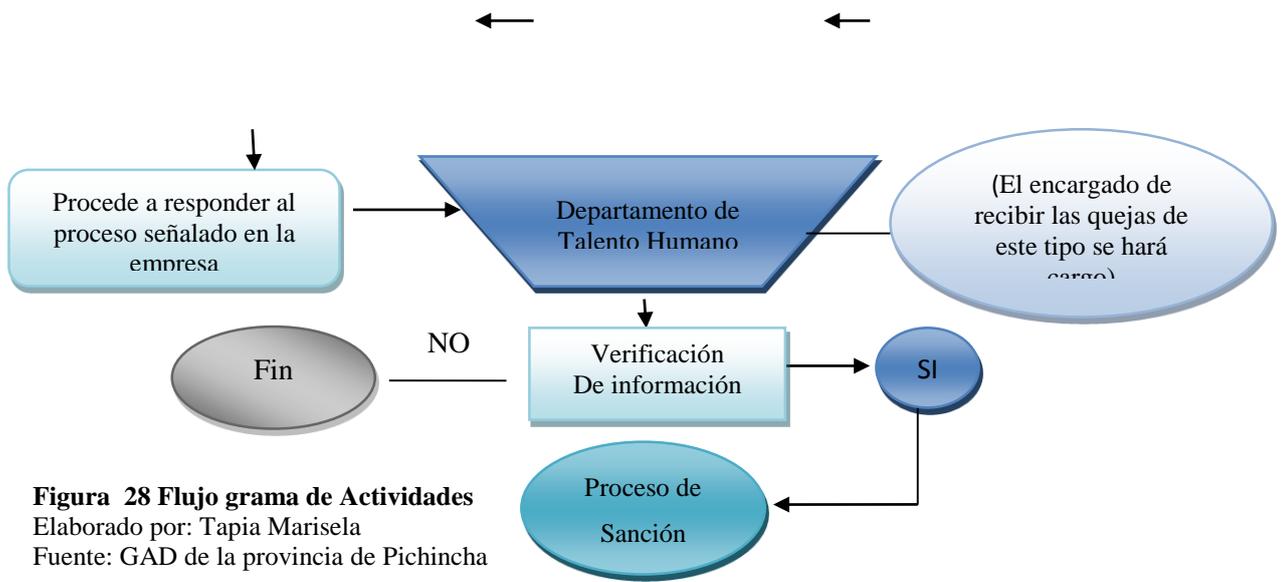


Figura 28 Flujo grama de Actividades
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

5.09 FLUJOGRAMA DE ACTIVIDADES.

El flujograma se realiza de acuerdo a las normativas del Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Pichincha.





Figura 29 Flujo grama de Actividades
Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

5.10 PLAN DE CAPACITACIÓN

Tabla 17 Plan de Capacitación

Tema	Capacitación de la Guía (Guía informativa de leyes que amparan al trabajador en caso de sufrir caso sexual labora)
Objetivos Generales	Garantizar un ambiente laboral libre de acoso sexual, haciendo cumplir las leyes que amparan al trabajador.
Objetivos Específicos	Dar a conocer las leyes sanciones y pasos a seguir ante hechos de índole sexual laboral mejorando el clima laboral.
Metas	El 80% de servidores públicos deben conocer sobre la guía informativa
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida al público (10 Minutos) • Explicación de los objetivos de la guía (20 Minutos) • Presentación de los expositores(15Minutos) • Charla Sobre el acoso sexual laboral (30 Minutos) • Socialización de la guía (1 Hora) • Debate sobre el tema (20 Minutos) • Conclusiones y recomendaciones (20 Minutos)
Ejecución	Instalaciones del GAD de Pichincha
Duración	3 horas

Horario	9:00 a 12:00
Dirigido	Personal del departamento de talento humano del GAD de la provincia de Pichincha
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Método en cuanto a la forma de razonamiento: se basa en compartir experiencias o basarse en un caso en particular. • Método en cuanto al abordaje del tema de estudio: se desarrollar por partes para llegar a un todo.

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

5.11 Presupuesto de Capacitación por Proyecto

El presupuesto es aprobado por los directores o encargados departamentales, las capacitaciones que no tienen costo alguno son evaluadas y aprobadas con anterioridad para que de esta manera los funcionarios puedan asistir en periodos en los cuales no afecten con sus funciones, por lo tanto estos puedan obtener información y actualización de conocimientos.

Tabla 18 Presupuesto de Capacitación del Proyecto

Nº Personas	Concepto	Duración de la Capacitación	Costo Unitario	Costo Total
3	Capacitadores(Psicólogo, Abogado, Trabajadora Social) Delegados de la Vice Prefecta	3 Horas	Gratuito	Gratuito
30	Salón de Eventos GAD de Pichincha	3 Horas	Gratuito	Gratuito
3	Guías Informativas Sobre Acoso Sexual Laboral	3 Horas	15,00	\$45,00
Total				\$45,00

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

Estimado de la Proyección del Presupuesto

Nº Personas	Concepto	Duración de la Capacitación	Costo Unitario	Costo Total
1	Capacitador Sobre Acoso Sexual Laboral	1	\$1.200,00	\$1.200,00
1	Salón de Eventos	5 días	\$70,00	\$350,00
1	Guías Informativas	15	\$15	\$15,00
1	Materia (carpeta,esfero,temario)	1 día	\$20,00	\$20,00
Total				\$1.585,00

GLOSARIO

- **Erradicación:** Sacar de raíz algo
- **Rigen:** Dirigir, gobernar o mandar
- **Dignidad:** Cargo o empleo honorífico y de autoridad
- **Exhaustiva:** Que agota o apura por completo
- **Fidedigna:** Digno de fe y crédito
- **Acogen:** Admitir, aceptar, aprobar
- **Resguardar:** Cautelarse, precaverse o prevenirse contra un daño.
- **Índole:** Condición e inclinación natural propia de cada persona.
- **Dotar:** Señalar bienes para una fundación o instituto benéfico.
- **Consigna:** Alcanzar, obtener o lograr lo que se pretende o desea.

- **Hostigar:** Incitar con insistencia a alguien para que haga algo.
- **Estatus:** Posición que una persona ocupa en la sociedad.
- **Negligencia:** Falta de aplicación.
- **Homologo:** Relación entre las personas que ejercen cargos iguales en ámbitos distintos.

CAPITULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01 Aspecto administrativo

Son aquellos recursos necesarios los cuales permiten llevar a cabo la realización del objetivo planteado entre los recursos tenemos a.

6.01.01 Recurso administrativo

- Para el desarrollo del proyecto se necesitara.

Recursos Material

- Libros
- Folletos

-
- Suministro de Oficina
 - Transporte

Recurso Técnico

- Libros
- Folletos
- Internet

Recursos Financieros

- El presupuesto estimado es \$ **1.393,25**

Recurso Humano

- Autoridades del Instituto Superior Cordillera
- Lector del Proyecto
- Gestor del proyecto
- Director del proyecto
- Trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Pichincha.

6.02 Presupuesto

Tabla 19 Propuesta

NUMERO	ACTIVIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	COSTO SEMESTRAL
1	Flash Memory	1	\$ 30,00	\$ 30,00
2	Bolígrafos	5	\$ 0,45	\$ 2,25
3	Resmas de papel bond	4	\$ 5,00	\$ 20,00
4	Impresiones Color	300	\$ 0,30	\$ 90,00
5	Impresiones B/N	350	\$ 0,10	\$ 35,00
6	Fotocopias	100	\$ 0,05	\$ 5,00
7	Internet	5	\$ 20,00	\$ 100,00
8	Trasporte	150	\$ 1,50	\$ 225,00
9	CD	3	\$ 4,00	\$ 12,00
10	Empastado	1	\$ 10,00	\$ 10,00
11	Proceso de Titulación	1	\$ 780,15	\$ 780,15
12	Material Audiovisual	3	\$ 5,00	\$ 15,00
13	Anillado	1	\$ 2,50	\$ 2,50
Sub Total				\$ 1.326,90
Imprevistos 5%				\$ 66,35
Total				\$ 1.393,25

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL DIRIGIDA, A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015-2016

Elaborado por: Tapia Marisela
Fuente: GAD de la provincia de Pichincha

6.03 Cronograma

MES	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad																								
Selección del Tema	■																							
Planteamiento del Tema		■																						
Formación del Problema		■																						
Objetivos			■																					
Justificación				■																				
Antecedentes				■																				
Mapeo de Involucrados					■																			
Matriz de Análisis de Involucrados					■	■																		
Análisis de Matriz						■																		
Árbol de Problemas							■																	
Análisis de Árbol de Problemas							■																	
Árbol de Objetivos								■																
Análisis de Árbol de Objetivos									■															
Matriz de Análisis de Alternativas										■														
Matriz de Análisis de Impacto de Objetivos											■													
Análisis de la Matriz de Impacto de objetivos												■												
Diagrama de Estrategias													■											
Análisis de Diagrama de Estrategias														■										
Matriz de Marco Teórico															■									
Análisis de Matriz de Marco Lógico																■								
Propuesta																	■							
Introducción de la Guía Informativa																		■						
Que es el Acoso Sexual Laboral																			■					
Tipos de Acoso Sexual Laboral																				■				

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL DIRIGIDA, A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015-2016

debido, a que la implementación de herramientas e información asertiva facilita el cumplimiento de los derechos de funcionarios y directivos.

MES	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Presentación de la Guía Informativa																								
Análisis de la Guía Informativa																								
Aceptación de la Guía																								
Implementación de la Guía Informativa																								
Adaptación e Implementación al Manual Interno																								
Establecer el Departamento que Contara con la Información de la Guía																								
Establecer las Normativas y Sanciones que se darán a los empleados según la Guía																								
Verificar si hay algún caso existente de Acoso sexual Laboral																								
Iniciar Proceso de Sanciones si han incurrido en algún tipo de Contravención																								
Implementar Plan de capacitación a todos los funcionarios.																								
Dotación de Información Actualizada																								
Realización de evaluación a los Funcionarios																								

- Las encuestas realizadas arrojan un resultado positivo para la implementación de la guía, debido a que cubrirá una necesidad en común satisfaciendo la carencia de información actualizada.

- Se concluye que la información impartida por la guía será beneficiosa para los servidores públicos la misma que será impartida al personal actual y futuro de la institución, debido a que dará a conocer las leyes y sanciones ante hechos de índole sexual laboral fomentando un ambiente digno de trabajo.

7.2 Recomendaciones

- El capital humano debe ser capacitado constantemente con información asertiva de fácil entendimiento, para cumplir con las leyes que amparan al trabajador.
- El departamento de Talento Humano debe trabajar en conjunto con el personal, para de esta manera tener información concreta de su estado anímico y mental para ayudar a un mejor desarrollo en su productividad.
- Contratar personal capacitado con temas de hostigamiento físico, psicología sexual, siendo ellos los encargados de capacitar al personal en períodos

secuenciales debido a que las normas y leyes pueden sufrir algún cambio y el personal estará al tanto de sus derechos y obligaciones.

- Se recomienda la implementación de la guía informativa, que aporta a la concientización de medidas correctivas ante hechos de acoso sexual laboral, brindando información actualizada clara de fácil accesibilidad contribuyendo a mejorar el ambiente de trabajo en el cual se desenvuelven los servidores públicos.

BIBLIOGRAFÍA

- Arango, J. S. (2010). *Caja de Herramientas Gerenciales*. Mexico: Panorama Editorial.
- Asamblea General de la FITS. (2014). *Definición Global del Trabajo Social*. Australia.
- Bermeo, J. (2011). *Investigacion Aplicada al Turismo* .
- Bermeo, J. (2011). *Investigacion Aplicada al Turismo*. Mexico.
- Cedillo, J. G. (2012). *Investigacion Geografica.Fundamentos, Metodos e Instrumentos*. Buenos Aires: dunken.
- Cedillo, J. G. (2012(Pag.92)). *Investigacion Geografica.Fundamentos, Metodos e Instrumentos*. Buenos Aires : dunken.
- Constitucion de la Republica de Ecuador. (2008). *Constitucion del Ecaudor*. Quito: Ecaudor.
- Costales.P, M. (2013). No Violencia Contra la Mujer . *MUJERES PICHINCHA* , Pag.20.
- Costales.P, M. (2013(Pag.20)). NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. *MUJERES PICHINCHA* , Pag.20.

Costales.P, Marcela. (2013(Pag.14)). NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. *MUJER PICHINCHA* , 14.

Diego Ayuso Murillo, R. F. (2014). *La apertura a un hospital*. madrid: diaz de santos s.a.

Diego Ayuso Murillo, R. F. (2014). *La apertura a un hospital*. madrid: diaz de santos s.a. /

GAD, G. A. (3 de 5 de 2013). Obtenido de <http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/datos-historicos/item/38-torre-consejo-provincial-de-pichincha.html>

Galan, M. (13 de 9 de 2011). Obtenido de http://manuelgalan.blogspot.com/2011/09/la-investigacion-documental_1557.html

Gaterol, R. ((S/F)). *Maestria en Politicas Publicas* . Venezuela .

Género, salud y seguridad en el trabajo. (2013(Pag.4)). *Organizacion Internacional de Trabajo* , 4.

Gil, P. S. (2011). *POBLACION DE eSTUDIO y MUESTREO* . La Fresneda (Asturias).

Gobierno Descentralizado de la Provincia de Pichincha . (3 de mayo de 2013). Obtenido de <http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/datos-historicos/item/38-torre-consejo-provincial-de-pichincha.html>

Graterol, R. ((S/F)). *Maestria en Politica Publica* . Venesuela .

Izquierdo, F. M. (1 de 2 de (S/F)). *Psicologia online*. Obtenido de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml

Laboral, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. (2015). *Laboral, ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito: Editora Nacional.

Maldonado, L., Fonmcesa, C., & Ordinola, M. (2011). Estudio de Caso. *Mapeo de involucrados* , 19.

Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Subsecretaría de Desarrollo Normativo. (2014). *Código Orgánico Integral Penal*. Quito-Ecuador: Gráficas Ayerve C. A.

Moreno, M. (25 de 10 de 2012). Obtenido de <http://es.slideshare.net/Marcela881031/analisis-del-campo-de-fuerzas>

NACIONAL, H. C. (2015). *Codigo de trabajo* . Quito-Ecuador : Ediciones Legales, 2015.

NACIONAL, H. CONGRESO. (2015). *Codigo de trabajo*. Quito-Ecuador: Ediciones Legales, 2015.

OIT. (2013(Pag.4)). Género, salud y seguridad en el trabajo. *Organizacion Internacional de Trabajo* , 4.

OIT. (2013(Pag.5)). Género, salud y seguridad en el trabajo. *Organizacion Internacional de trabajo* , 5.

content/uploads/2012/06/3_Marco_Logico.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012(Pag.2)). Género, salud y seguridad en el trabajo. *Organizacion Internacional del Trabajo* , 2.

Pichincha, G. D. (2015). Obtenido de Gobierno Decentralizado de la Provincia de Pichincha: <http://www.pichincha.gob.ec/gobierno/datos-historicos/item/37-resena-historica-de-los-consejos-provinciales.html>

Reyes, D. A. (2013). *La percepcion de la mujer ante el acoso,abuso y violencia sexual* . Estados Unidos : Palibrio.

Reyes, D. A. (2013). *La percepción de la mujer ante el acoso,abuso y violencia sexual*. Estados Unidos: Palibrio.

Reyes, D. A. (2013(Pag.7)). *La percepcion de la mujer ante el acoso,abuso y violencia sexual*. Estados Unidos: Palibrio.

Torres, L. S., Gonzales, L. A., & Vavilova, I. (2013). *La Cita y Referencia Bibliográfica: Guía basada en las normas APA*. Buenos aires: 3ª edición, rev. y ampl.

Vasquez, L. S. (29 de marzo de 2011). Obtenido de <http://es.slideshare.net/lili369/investigacin-y-tipos-de-investigacin>

Vazquez, M. S. (2014). *Promoción de la Salud en la Comunidad*. Madrid: Edicion Digital.

Vazquez, M. S. (2014(S/P)). *PROMOCION DE LA SALUD EN LA COMUNIDAD*. Madrid : Edicion Digital.

ANEXOS

ELABORACIÓN DE UNA GUÍA INFORMATIVA SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE LABORAL DIRIGIDA, A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA, PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2015-2016

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA
DE PICHINCHA

Desarrollo de la Encuesta

Genero

Masculino

Femenino

Edad

20-30

31-40

41-50

1.- ¿Usted sabe lo que es el acoso sexual laboral?

SI

NO

2.- ¿Sabe usted cuales son las consecuencias del acoso sexual laboral?

SI

NO

3.- ¿Quine cree usted que podría sufrir acoso sexual laboral con mayor frecuencia?

SI

NO

4.- ¿Sabe usted de las leyes o normativas que respaldan que ha sufrido acoso sexual laboral?

SI

NO

5.- ¿Ha sufrido de algún tipo de acoso laboral?

a.- Físico

b.- Verbal

c.- No Verbal

6.- ¿Algún funcionario o servidor público ha invadido su espacio reiteradamente?

SI

NO

7.- Le gustaría a usted que la institución realice capacitaciones sobre el acoso sexual laboral?

SI

NO

8.- ¿Sabe usted que es una guía informativa?

SI

NO

9.- ¿Le gustaría contar con una guía de pasos a seguir ante hechos de índole sexual laboral?

SI

NO

