



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

Modalidad:

Trabajo de investigación

Tema

El ciberacoso en el trabajo y la responsabilidad personal aplicado en Secretaría General en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta; 2018.

AUTORA:

Franco Quijije Liseth Vanessa

Unidad académica:

Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo

Carrera:


Secretariado Bilingüe

Año

Manta, febrero 2019

TEMA

“El ciberacoso en el trabajo y la responsabilidad personal aplicado en Secretaría General en la Universidad “Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta; 2018”.

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT- 01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN: 1
		Página II de 52

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico: Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 80 horas, bajo la modalidad de Proyecto de investigación cuyo tema del proyecto es “El ciberacoso en el trabajo y la responsabilidad personal aplicado en secretaria general en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta 2018, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo con los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado corresponde al señor/señora/señorita **Franco Quijije Liseth Vanessa**, estudiante de la carrera de Secretariado Bilingüe, período académico 2018 (2), quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 25 de febrero 2019.

Lo certifico,

Lic. Oswaldo Mero Delgado

Docente Tutor

APROBACIÓN DEL TRABAJO

TRIBUNAL

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ.

Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo.

Miembros del tribunal examinan y aprueban el proyecto de investigación con tema:

“El ciberacoso en el trabajo y la responsabilidad personal aplicado en secretaría general en la Universidad “Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta; 2018”.

Para su constancia firman:

Tribunal examinador

Tribunal examinador

Tribunal examinador

AUTORÍA

Yo, Liseth Vanessa Franco Quijije con número de cédula 131506967-2; declaro que el presente proyecto de investigación para la titulación de grado denominado “El ciberacoso en el trabajo y la responsabilidad personal aplicado en Secretaria General en la Universidad “Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta; 2018”, se ha desarrollado de manera honesta, respetando derechos intelectuales de los respectivos autores que en éste se han citado, y que de la misma manera los datos se detallan de manera más completa en la bibliografía.

En virtud de esta declaración, esta autora se responsabiliza del contenido, autenticidad y alcance del presente proyecto.

Autora

Liseth Vanessa Franco Quijije

C.C 131506967-2

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios quien me dio sabiduría seguir adelante, y fortaleza en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis hijas Lusdary y Fiorella pilar fundamental de constancia y perseverancia para seguir con este reto, grandes orgullos de motivación quienes han estado allí conmigo siempre en las buenas y en las malas, demostrándome su amor cada día, por ese motivo merecen esta dedicación y todos mis logros siendo la parte principal de mi existencia.

A mi familia quienes han estado en los buenos y malos momentos brindándome su apoyo incondicional para superarme quizás con muchos desacuerdos, pero siempre unidos.

A el Lic. Oswaldo Mero por estar conmigo en cada paso de este proceso de investigación, por su paciencia y comprensión durante todo el tiempo de aprendizaje.

Y a todos quienes confiaron y creyeron en que si iba a poder logra mi meta.

Liseth.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, por tanto, me siento orgullosa de ser parte de esta prestigiosa institución. - A la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, por darme la oportunidad de pertenecer a esta hermosa familia, la cual me abrió las puertas para iniciar el proceso de crecimiento profesional permitiéndome conocer a personas que se han convertido en parte de mi familia.

A cada uno los docentes que brindaron sus conocimientos, enseñanzas y entrega total para poder obtener una mejor formación académica, y poder cumplir con el propósito de ser una profesional.

Liseth

ÍNDICE

Contenido

TEMA	I
CERTIFICACIÓN	II
APROBACIÓN DEL TRABAJO	III
AUTORÍA	IV
DEDICATORIA	V
RECONOCIMIENTO	VI
RESUMEN	IX
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEORÍCO	7
Antecedentes Investigativos	7
Marco legal	8
Fundamentación Filosófica	10
Fundamentación social	11
Fundamentación teórica	11
Ciberacoso	11
Ciberacoso laboral	12
El Cyberbullying	13
Características de víctimas y agresores en el ciberacoso	13
Diferencias entre el ciberacoso y el acoso tradicional	13
Enfrentamiento al acoso en el trabajo	13
Efectos del acoso en el trabajo	14
Hostigamiento laboral	14
Mobbing	14
Las causas del mobbing	15
Los objetivos del mobbing	15
La víctima	15
Responsabilidad personal	16
Responsabilidad moral	16
Valor de la responsabilidad	17

Responsabilidad Social personal o individual	17
Deber o responsabilidad	18
La situación grupal frente al desempeño de tareas	18
La responsabilidad de la Secretaría Ejecutiva	19
Importancia del secretariado	19
Valores que debe poseer una secretaria	20
Culpa vs Responsabilidad	21
DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO	1
CONCLUSIONES	14
RECOMENDACIONES	15
BIBLIOGRAFÍA	16
ANEXOS	18

RESUMEN

El ciberacoso laboral, un fenómeno relativamente reciente a nivel de Ecuador en especial en el lugar de trabajo, es perjudicial para quienes lo padecen; para muchas víctimas significa vivir bajo terror, miedo; durante varios meses antes de decidirse a buscar ayuda. El problema se agrava más cuando después de decidirse pocas personas saben a dónde acudir. En las empresas por ende existen trabajos por niveles de acuerdo a su profesión lo que conlleva a que tengan que cumplir un rol inferior, esto muchas veces deriva a que él hombre trate de dañar a otras que se ven más vulnerables para que cumplan con el trabajo de ellos.

El objetivo de este trabajo tiene como finalidad establecer la repercusión y nivel de conocimiento relacionado al ciberacoso en el lugar de trabajo y la responsabilidad personal de las secretarías del Departamento de Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Los resultados obtenidos en la investigación aplicados fueron: Inductivo – deductivo; analítico y sintético para llevar a cabo el proceso de investigación y encontrar el problema existente teórica y de campo que permitieron identificar las falencias de conocimientos de dichos temas , así mismo se aplicaron métodos bibliográficos para respaldar la información encontrada y poder complementar este proceso la cual propiciará el fortalecimiento de estos temas y aportará el desempeño del personal de secretaría general , siendo de aporte para todo el personal administrativo y de toda la Universidad.

Palabras claves: Ciberacoso, responsabilidad personal, contexto laboral.

ABSTRACT

Collective work, a recent phenomenon in the workplace, is detrimental to those who suffer it; for many people it means living under terror, fear; for several months before deciding to seek help. The problem gets worse when people are decided. In companies there are therefore jobs by levels of agreement in their profession, what it entails, and, in the future, this, many times, is derived, and it is about other people who are more vulnerable so that they comply with the work. From them. The objective of this work has as a result the impact and level of knowledge related to cyberbullying in the workplace and the personal responsibility of the secretaries of the Department of the General Secretariat of the University of Eloy Alfaro de Manabí.

The results in the applied research were: Inductive - deductive; analytical and synthetic analysis to carry out a research process and find the problem of theory and field that allow to identify the flaws in the knowledge of the topics, as well as to apply the bibliographic methods to support the information found and to complement this process which is adequate. The strengthening of these issues and the personal performance of the general secretariat, being a contribution for all administrative staff and the entire University.

Keywords: Cyberbullying, personal responsibility, work context.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo que vivimos la tecnología de la información y comunicación ha avanzado con rapidez, por lo que las personas ya casi no interactúan personal sino por redes sociales, mensajes de textos, videos llamada; sin embargo, se ha tornado un grave problema ante la sociedad, debido a que muchos no la usan con debida responsabilidad sin saber lo que podría ocasionar, utilizando las tic de forma irresponsable surgiendo de esto el ciberacoso, abuso por páginas web, donde personas lo usan para hacer acusaciones, acosos a personas que se ven más vulnerables por el simple hecho de sentirse superior.

Es un abuso cibernético a través del uso de las tecnologías y la comunicación que existe entre un agresor y una víctima, esta problemática es a nivel internacional, de modo que no solo se vé en un país; si no en todo el mundo, victimizando a las personas que se sienten inferior a las demás y que no pueden defenderse por sí mismo. Este tipo de atraco es constante y repetitivo perjudicial para la salud emocional de la persona.

El ciberacoso se ha convertido en uno de los fenómenos sociales más peligrosos en el mundo, que ha causado daño, timidez, angustia y trastornos depresivos hacia las víctimas; este abuso es provocado por medio de redes sociales y dispositivos electrónicos que permiten tener constante comunicación, hasta el punto de dañar la reputación de la víctima.

Este atraco puede repercutir a las responsabilidades personales consideradas como aquellas acciones, compromisos, obligaciones del ser humano, es parte de la conciencia de uno mismo, que ayuda a tener un comportamiento adecuado, y que permite tomar decisiones favorables, o asumir actos ante cualquier situación que se presente.

La responsabilidad personal es muy importante porque propicia a la empresa una mejor labor, en la persona ayuda a reflejar como son y cómo se muestran ante las entidades y de cómo se relacionan con quienes les rodean. Si se

practica la responsabilidad a diario se obtendrá un éxito en lo que realice, en lo personal favorece a ser mejor persona y saber razonar entre lo que está bien o mal, entre el personal que labora en las instituciones sean públicas o privadas quienes deben estar en constante auto capacitación para saber cómo actuar ante cualquier situación que se dé, o en caso de un acoso que pueda existir en la empresa y actuar sin ocasionar daños o tener daños que repercutan su salud física como emocional.

Es trascendente el rol que desempeñan las secretarias y personal encargado del departamento de secretaría, debido a que, la responsabilidad laboral permite un éxito en las tareas asignadas, esto permite trabajar con mayor eficiencia dentro de las funciones laborales que existe en dicha institución.

En el Departamento de Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí existen algunos trabajadores que laboran de acuerdo con su profesión, donde realizan actividades de diferentes indoles acorde a su perfil, sobre todo ser responsable en lo que se le fuere asignado.

Este trabajo investigativo se justifica porque permitirá enfocarse en la responsabilidad que una persona debe poseer ante cualquier compromiso u obligación y de cómo actuar en una institución sin necesidad de causar daño o abusar de un compañero por vías electrónicas.

La realización de este trabajo es factible, porque existe la predisposición de las autoridades de Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para colaborar en el trabajo de análisis, cuyos resultados serán un aporte efectivo, de modo que también se posee de recursos necesarios, como: el acceso a la biblioteca virtual y física de la Uleam misma que permitirá recopilar fundamentación de las dos variables y un horario de tutorías de tesis para concluir con el trabajo de titulación.

El ciberacoso laboral es un tema que está impactando hoy en día en el mundo y es una problemática debido que las personas hacen mal uso de la información y comunicación, para ello se hace un estudio y análisis de las problemáticas existentes a nivel macro, meso y micro.

El “ciberacoso es un problema cuya prevalencia se ha incrementado considerablemente en los últimos años”. Aunque en Estados Unidos y Europa se ha investigado ampliamente, no ocurre lo mismo en Latinoamérica. Además, “pese al idioma y a una base cultural similar que comparten España y los países latinoamericanos, lo que convierte en relevante la comparación entre ellos, no existen suficientes estudios al respecto”. Gonzales (2018)

En base a lo manifestado por el autor, el ciberacoso es un problema bastante fuerte que ha ido aumentando en los últimos años, por tanto, es un caso preocupante, en dichos países “Estados Unidos y Europa” donde más existe este acoso virtual debido a su alto desarrollo de tecnologías de comunicación, sin embargo, en latinoamérica también existe, pero es menos relevante la comparación que existe con España.

El ciberacoso define a una conducta que se efectúa en forma constante a través las redes de datos; este es un tema que atañe a la sociedad ecuatoriana, puesto que con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación Social, se hacen crecientes las amenazas en contra del derecho a la integridad psíquica y moral de los sujetos que utilizan estos medios de comunicación; en esta medida se intenta tipificar tales actos como delito en el Código Orgánico Integral Penal, propiciando de esta manera el uso de los medios electrónicos de forma responsable así como el aseguramiento de la protección de toda la sociedad ecuatoriana. Montalvo (2015)

Con relación a lo manifestado por el autor, en Ecuador se determina que el ciberacoso es una atraco vía virtual que existe entre medios de comunicación, con el uso de las Tecnologías de la Información, Comunicación y que se interactúa con las personas que muchas veces no se conoce la cual se permite el chantaje y el maltrato en una o varias ocasiones, este abuso por medio de páginas web es un problema muy peligroso debido a que podría llegar a puntos extremos donde la víctima tome decisiones contra su vida. Para evitar daños futuros la persona debe manejar con responsabilidad el uso de medio de comunicación por páginas web.

En Ecuador actualmente la Responsabilidad Social es un tema de interés para todos, pero ciertamente las organizaciones aun no aceptan el reto de

implementar un sistema de gestión basado en esta normativa en sus organizaciones. Ekos (2012)

Actualmente las empresas ecuatorianas se requieren de personas que tengan responsabilidad personal para que la compañía marche bien, la problemática existente es que hay personas que son irresponsables con sus cargos en las instituciones. En Ecuador hay organizaciones que están en la búsqueda para implementar normativas que mejoren el bien institucional a nivel nacional.

En el departamento de secretaria general de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí las secretarias cumplen diferentes trabajos de índole profesional dentro de la institución, una de su labor es ser quien lleve todo el respaldo de la institución, ser quien atienda a los estudiantes ante cualquier interrogante que ellos tengan acerca de las actividades que se den o sobre las calificaciones, y el acceso a la plataforma estudiantil de la ULEAM, su objetivo es mantener al tanto a los estudiantes y docentes sobre los cambios que se vayan dando en la Universidad y de lo que se requiera para obtener profesionales de calidad.

La formulación del problema

¿De qué manera el ciberacoso repercute en la responsabilidad personal de la Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?

Se establecen los argumentos debido al trabajo investigativo planteando como Objetivo General: Establecer la repercusión del ciberacoso en el lugar de trabajo y la responsabilidad personal de las secretarias del Departamento de Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Por tanto, se establecen los objetivos específicos de la siguiente manera:

- Caracterizar desde la fundamentación teórica el objeto de la investigación.
- Identificar qué nivel de conocimientos relacionado con ciberacoso poseen el personal de Secretaría General.
- Determinar la importancia de la responsabilidad personal.
- Establecer las causas y consecuencias del ciberacoso.

De tal manera se plantea como hipótesis: El ciberacoso en el lugar de trabajo repercute en la responsabilidad personal de las secretarias del Departamento de Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

En el trabajo investigativo hacen referencia dos variables: la independientes el ciberacoso en el trabajo y la variable dependiente responsabilidad personal.

En el trabajo investigación que es de campo donde se presentó la problemática existente tendrá relación con el objeto de estudio. En el desarrollo de esta investigación se aplicó el diseño descriptivo porque estudia y describe el problema tal y como se presenta en la actualidad.

Además, se aplicó el tipo de diseño no experimental, debido a que, no se realizaron ningún tipo de experimentos dentro del departamento de secretaría general.

Para el siguiente trabajo de investigativo se aplicaron las siguientes metodologías, de manera que propicia desarrollar parte del proyecto investigativo.

Métodos teóricos: Permitted descubrir en el campo de investigación las relaciones esenciales y las cualidades fundamentales, por ello se apoya básicamente en los procesos de análisis, síntesis, inducción y deducción.

Método inductivo-deductivo porque sirvió de apoyo para el proceso investigativo, induciendo conceptos y fundamentos científicos que permitieron llegar a la selección de una información relacionada a la temática de la investigación.

Método analítico y sintético porque se observó y analizó la problemática existente dentro del Departamento de Secretaría General de la Uleam, la que permitirá obtener una síntesis y análisis relacionado a ciberacoso en el trabajo y las responsabilidades laborales.

Método bibliográfico porque permitió acceder a la búsqueda de la información para fundamentar el marco teórico y reunir el material necesario para complementar el trabajo investigativo.

Se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario de acuerdo con la muestra de estudio de la población Secretaria General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Se tomó en cuenta toda la población o universo y como muestra se obtuvo: seis Analistas I, El Secretario General, una Analista de secretaría, dos Analista II, un Auxiliar de servicios varios, una persona que se encargaba de registros de títulos, dos Mensajeros, Una secretaria.

MARCO TEORÍCO

Antecedentes Investigativos

Para el trabajo investigativo se toma en consideración dos aspectos referentes al ciberacoso en el trabajo y la responsabilidad personal, lo que ayuda a relacionar lo siguiente:

Investigación sobre “las consecuencias del acoso laboral (Mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina, elaborado por los autores: Rincón, Santos y Ventura (2011) El presente trabajo, revela con claridad las causas de acoso laboral como son: la discriminación, el desafío del trabajador hacia la “ley del grupo predominante” que impone reglas, la competencia al reto del más capaz y el acoso sexual frustrado. Es preciso señalar, que el acoso laboral no sólo proviene por las relaciones internas entre trabajadores, este también es notable por el acoso y ejercicio abusivo del poder de la dirección que se traduce primero en estrés laboral.

De acuerdo al aporte investigativo se llega a la conclusión que existe una similitud entre los dos trabajos investigativos de acuerdo con el tema “El ciberacoso en el trabajo, debido a que, no solo proviene de las páginas web si no entre las relaciones laborales provocando estrés, impotencia y daños psicológicos repercuten en la salud.

El trabajo de investigación con el tema: Responsabilidad social, elaborado por Sinche (2009). La responsabilidad tiene diferentes puntos de vista desde en entorno individual, familiar, empresarial, laboral entre otros hasta un entorno mundial el cual contribuye al beneficio de quienes lo usan.

En relación con lo manifestado se llega a la conclusión que existe relación entre el trabajo de investigación, debido a que, la responsabilidad a más de ser una acción propia personal también se vincula a los compromisos u obligaciones propios y empresariales y que muestre la capacidad ante cualquier situación que emprenda o que esté asignada.

De acuerdo con la responsabilidad personal, se toma en consideración el siguiente trabajo investigativo: El principio Responsabilidad de Hans Jonas,

elaborado por José Eduardo de Siqueira, año 2009. La responsabilidad del ser humano consigo mismo es indisociable de la que debe tenerse en relación con todos los demás. Se trata de una solidaridad que lo conecta a todos los hombres y a la naturaleza que lo rodea. Por tanto, resulta innegable que la deducción final de esa reflexión busque atender también lo universal.

De acuerdo con lo expresado, se llega a la conclusión que tiene similitud con el trabajo investigativo en que la responsabilidad depende de sí mismo, el ser sociable con todo lo que les rodean, con personas, en ámbito laboral o con la naturaleza.

Marco legal

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó el proyecto de ley orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral.

Con este marco constitucional, el Código del Trabajo, respecto de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contiene regulaciones en los artículos 42 y 173. El artículo 42, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y el artículo 173 incluye como causal por la que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato, las injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.

El artículo 230 de la Constitución de la República prohíbe, en el ejercicio del servicio público, las acciones de discriminación de cualquier tipo.: El artículo 329 de la Constitución de la República establece que “para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones”;

El artículo 331 de la Constitución de la República afirma que “el Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y

promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo”;

El artículo 42 del Código del Trabajo, en el numeral 13 establece como una obligación del empleador, la de tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

El artículo 173 del Código del Trabajo determina las causales por las que el trabajador, previo visto bueno, puede dar por terminado el contrato individual de trabajo;

El artículo 23 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el literal l) reconoce como un derecho irrenunciable de las servidoras y servidores públicos, el desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

El artículo 48 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en el literal ñ) establece como causal de destitución, el atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; y,

Es necesario expedir reformas a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, regulando y sancionando el hostigamiento laboral, para cumplir los preceptos constitucionales y el principio de tolerancia cero a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, propugnado por la Organización Internacional del Trabajo.

EL CONTRALOR GENERAL DEL ESTADO

Considerando:

Que mediante Acuerdo No. 917 de 23 de agosto de 1985, se dictó el Reglamento de Responsabilidades, publicado en el Registro Oficial No. 258 de 27 de agosto del mismo año;

DE LA RESPONSABILIDAD

Art. 1.- Responsabilidad.- Las autoridades, dignatarios, funcionarios y demás servidores de las instituciones del Estado, los personeros, directivos, empleados, trabajadores y representantes de las personas jurídicas y entidades de derecho privado con participación estatal o terceros, actuarán con la diligencia y empeño que emplean generalmente en la administración de sus propios negocios y actividades, caso contrario responderán por sus acciones u omisiones, de conformidad con lo previsto en la ley.

Art. 2.- Factores de responsabilidad. - Los factores determinantes de la responsabilidad de las personas mencionadas en el artículo precedente corresponden a los deberes y cometidos que les sean exigibles, de acuerdo con normas o estipulaciones legítimamente establecidas, el grado de poder de decisión, el grado de importancia del servicio público que se trata de llenar, y las consecuencias imputables del acto o de la omisión.

Art. 5.- Clases de responsabilidad. - Por el objeto mismo de la responsabilidad, ésta puede ser administrativa culposa, civil culposa e indicios de responsabilidad penal; y, por los sujetos, puede ser principal y subsidiaria, así como directa y solidaria, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Art. 6.- Materia que puede dar lugar a la responsabilidad. - Los actos, hechos u omisiones que se produjeren por la inobservancia de las disposiciones legales relativas al asunto de que se trate y por el incumplimiento de las atribuciones, funciones, deberes y obligaciones que les competen por razón de su cargo, o de las estipulaciones contractuales, constituyen la materia que puede dar lugar al establecimiento de la responsabilidad administrativa culposa.

Fundamentación Filosófica

De acuerdo con Pachés (2018) La realidad es que el acoso, en sus múltiples formas, ha existido desde siempre —el maltrato, el hacer la vida imposible a alguien no es nada nuevo o reciente— pero ahora con la aparición y el uso masivo de internet, las redes sociales y la telefonía móvil el acoso se introduce en una nueva dimensión, en un nuevo contexto, en un espacio virtual donde da la impresión que no existen límites. Se ha producido como una mutación del

acoso a otro espacio, que no es otro que el espacio virtual con el que en la actualidad convivimos.

Lo rápido y lo ilimitado en cuanto a la difusión de una información o de unas imágenes (sean reales o falsas) — la inmediatez e instantaneidad—, la persistencia en los ataques por los acosadores, el anonimato de estos dispositivos de comunicación, la mayor facilidad de ocultación de las conductas delictivas. Hacen que el fenómeno del acoso virtual, la verdad, sea un problema que está aumentando vertiginosamente y en constante evolución.

Fundamentación social

En el siguiente trabajo investigativo hace referencia en lo social, debido a que se ha tornado un problema global a través de páginas virtuales que afecta a jóvenes a personas que se vean más vulnerables, este factor afecta más la tasa de mortalidad en la sociedad y aprovecha trastornos sociales de perjuicios y discriminación ante las demás personas generando enfermedades como el insomnio y la depresión, para tratar este problema se debe concientizar a la sociedad dando charlas hacia la población, sobre causas y efectos que podrían tener este problema o fenómeno actual.

Según manifiesta Gonzales (2017) En la sociedad, tanto hoy como ayer, nadie debe tener miedo de ninguna persecución, acoso o agresión. Hoy, la violencia y la agresividad, incluso en el ámbito escolar, son fenómenos comunes, con un índice de malestar difuso en los adolescentes. El bullying que ahora tiene gran importancia muy alta es una forma grave de malestar socio-relacional que incluye un conjunto de comportamientos de intimidación y agresividad.

Fundamentación teórica

Ciberacoso

De acuerdo con De la Serna (2017) El término ciberacoso, también conocido como cyberbullying, es una extensión del acoso en los medios tecnológicos, por teléfono o por internet, por el cual una persona (acosador) trata de minar y socavar la autoestima de otra (acosado o bullied), enviándole mensajes amenazantes, intimidatorios o chantajistas a través de servicios de e-mail o mensajería instantáneas (tipo chat Messenger), S.M.S o las redes sociales.

Desde lo manifestado por el autor, el ciberacoso llamado ciberbullyng es un hostigamiento, humillaciones que reciben las personas por parte del agresor usando los medios de comunicación o por internet las Redes sociales, estos dispositivos permiten la comunicación inmediata por lo que el acosador tiene acceso a una agresión continúa provocándole vergüenza.

El ciberacoso como lo manifiesta Pachés (2018) es un fenómeno que genera gran alarma social y que ha atraído la atención de expertos. Sin embargo, no se cuenta en la actualidad con un estudio en profundidad que permita cuantificar en qué medida y hasta qué punto afecta a la ciudadanía y, mucho menos, en qué medida se está ante un fenómeno digital que amplía las formas de ejercer la violencia en las relaciones personales y profesionales.

Con relación a lo expresado por el autor el ciberacoso es un fenómeno que está causando alarma y daño concurrente a la sociedad, en la actualidad no se cuenta con un estudio que acierte la cantidad de personas que son afectadas por este fenómeno sin embargo existe preocupación de la ciudadanía por la amplia utilización de las tecnología no pudiendo poner un pare a este tipo de redes sociales, la cual causa violencia entre las relaciones personales y profesionales que puede pasar la persona.

Ciberacoso laboral

Según Pachés (2018) El ciberacoso laboral es, pues, un claro problema para empleados y empresas. Internet y las redes sociales han cambiado la defensa y preservación de la reputación en las empresas e instituciones, igual que en las personas. En un mundo hiperconectado y en continuo proceso de influencia por la actividad digital no hay divisiones entre lo que es «off» y lo que es «on», entre lo que digo en mi ámbito profesional y lo que digo en el personal.

Con respecto a lo expresado, el ciberacoso laboral es un problema existente continuo que se da en las empresas, una de las causas principales es el internet que ha venido cambiando la reputación de dichas empresas al igual que el de las personas, esta actividad digital influye en el ámbito profesional porque existe una relación perenne entre el acosador y la víctima, el acoso laboral es intencional e implica un daño recurrente y repetitivo en las personas, por medio de la comunicación como mensajes de textos o textos electrónicos obteniendo

satisfacción en su estrategia planeada, La víctima se debate entre conservar su puesto de trabajo o sufrir el maltrato diario por ello resulta difícil determinar si existe o no el ciberacoso laboral .

El Cyberbullying

Según Fernández (2018) Es el uso de los medios telemáticos (internet, telefonía móvil, videojuegos conectados on-line...) para ejercer el acoso psicológico entre iguales. Se excluye el acoso o abuso de índole estrictamente sexual y los casos en los que intervienen personas adultas.

Características de víctimas y agresores en el ciberacoso

Son simplemente una más entre las muchas estrategias y herramientas que alguien puede utilizar para materializar la intención de abuso de poder contra sus compañeros o compañeras, a menudo pasando sin dificultad de las acciones materiales a las virtuales. Los datos de incidencia del ciberacoso y su coincidencia con el maltrato o abuso convencional confirman esta idea.

Establecen la naturaleza y la gravedad del fenómeno, ayudan a ver algunas características de las personas que reciben y perpetran estas agresiones a través de las TIC, y en consecuencia guían la intervención. Del Barrio (2013)

Diferencias entre el ciberacoso y el acoso tradicional

El ciberacoso se diferencia del acoso tradicional en que la fuente del mensaje puede permanecer anónima, lo cual es difícil de mantener en la práctica tradicional del acoso porque normalmente, aunque no siempre, sucede en contextos cara a cara. A veces, el acoso tradicional se produce indirectamente a espaldas de la víctima y en este caso la fuente puede permanecer anónima, aunque los individuos en el círculo social de la víctima sepan quién extendió los rumores y la información negativa. De Maili y Terry (2010).

Enfrentamiento al acoso en el trabajo

La mayoría de las víctimas de acoso en el trabajo cambian su estrategia varias veces durante el proceso de acoso. Muy a menudo empiezan con estrategias más activas y constructivas (p. ej. defenderse de las acusaciones del acosador y hablar abiertamente sobre la situación preocupante con él o ella). Si estas estrategias fracasan, las víctimas tienden a evitar el conflicto. Una forma de

intentar evitar el conflicto es adaptarse a la otra parte y olvida los intereses propios. Este acercamiento, sin embargo, no siempre tiene éxito y por eso la mayoría de la gente acaba intentando escapar del conflicto o intenta volverse “invisible” para la otra parte. De Maili y Terry (2010)

Efectos del acoso en el trabajo

La tensión causada por estar expuestos a acoso en el trabajo típicamente se manifiesta de varios modos y puede definirse en dos tipos distintos, que incluyen dolor (directo, efectos inmediatos) y daño (indirecto, efectos a largo plazo). El “dolor” está típicamente definido como un resultado inmediato que aparece como respuesta directa del acontecimiento (en este caso, debido a un episodio específico de acoso), mientras que el “daño” está típicamente definido como una consecuencia a largo plazo que aparece con el tiempo. De Maili y Terry (2010)

Hostigamiento laboral

De acuerdo con Molero (2009) El hostigamiento laboral es, antes que nada, un producto comunicativo. Por lo tanto, observar en él la comunicación equivale a introducirse en su núcleo. Esto no significa partir de una especie de prevalencia ontológica de la misma sobre las relaciones sociales, hasta el extremo del llegar a determinarlas, pero sí otorgarle un estatus preferente a la hora de explicar esta nueva realidad sociolaboral.

El hostigamiento laboral son las acciones de prevalencia que existe entre dos o varias personas volviéndose una pesadilla laboral, es una realidad socio laboral que existe en las empresas estas acciones violentas se prolongan a lo largo de un periodo con el fin de causar molestias, daños psicológicos y perjuicios hasta llegar al punto de eliminarlas del lugar de trabajo.

Mobbing

Según expresado por Flores; Valderrabano y Hernández (2007) El mobbing es un término científico que describe un comportamiento individual o de grupo en el que se establecen relaciones de acoso y hostigamiento entre dos o más integrantes de un equipo de trabajo. Tal situación provoca un clima de hostilidad y violencia entre acosador y víctima que dificulta y puede llegar a deteriorar en forma irreversible el buen desempeño y la salud de los trabajadores.

De acuerdo a lo manifestado el mobbing es un comportamiento que se establece entre uno, dos grupos de individuos la cual existe el acoso u hostigamiento de dos o más integrantes, esta situación incita la discordia y violencia entre las dos partes siendo estas el acosador y la víctima, el objetivo principal del acosador es ridiculizar, humillar, dañar la integridad y el buen trabajo de dicha persona hasta dejarla por debajo de los suyos haciendo que las víctimas adopten la posición de depresión y llegar a dejar el trabajo hasta incluso que incurra a la muerte.

Las causas del mobbing

Según lo expuesto por Flores; Valderrabano y Hernández (2007) La víctima suele ser envidiada por poseer alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto del grupo; por ejemplo, capacidad profesional superior, facilidad para despertar aceptación o aprecio en sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, su don de gentes, evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas en su trabajo.

Los objetivos del mobbing

El mobbing pretende destruir la resistencia de la víctima y forzarla o coaccionarla a abandonar su trabajo. Quien ordena el hostigamiento ya ha decidido despedir de la organización a la víctima, y justifica su proceder con el argumento de que la organización ahorrará una indemnización onerosa. Flores; Valderrabano y Hernández (2007)

La víctima

No se puede afirmar que exista un perfil psicológico que predisponga a una persona a ser víctima de acoso u hostigamiento en su lugar de trabajo. Esto significa que cualquier persona, en cualquier momento, puede ser víctima.

Con respecto a la manifestado por los autores la víctima es una persona normal y corriente no existe un perfil que induzca que ella se una víctima, sin embargo, todo individuo está expuesto a hacerlo sea en cualquier momento, circunstancia o medio en el que se encuentre, víctima es la persona que sufre daño provocado por una acción ya sea por culpa de otra persona, la victimista se diferencia de la víctima porque es quien realiza consciente o inconscientemente la agresión responsabilizando a los demás. De Maili & Terry (2010)

Responsabilidad personal

Entendemos que la responsabilidad lleva aparejada una ética personal e íntima, una forma de respuesta sistemática a lo que nos rodea que nos autentifica o no. Martínez (2013).

En relación con lo que manifiesta el autor, la responsabilidad es un valor ético personal del ser humano, misma que va reflejando con sus actos la personalidad que tiene hacia quienes le rodean, permitiendo saber si el individuo es responsable o no ante cualquier obligación que se le fuere dado, ser responsable es una cualidad un valor que hace al ser humano una persona diferente y ejemplar.

En el mismo sentido Arévalo (2015) Manifiesta que la responsabilidad personal configura un contexto dentro del cual las personas están llamadas a buscarle dar un valor superior al desarrollo de su vida, es decir, a darle un uso correcto y digno a las potencias que le son entregadas taxativamente al manifestarse en el mundo como seres humanos.

De acuerdo con lo que expone Arévalo, la responsabilidad personal se refiere a una acción propia de la vida cotidiana del ser humano, dándole un valor importante a las acciones diarias y un cumplimiento correcto a las actividades, responsabilidades y obligaciones que sean otorgadas, mostrándose responsable y eficaz ante la sociedad en los trabajos asignados.

Responsabilidad moral

“responsabilidad moral”, es decir, el tipo de responsabilidad que justifica el premio/castigo. Para defender estas ideas comenzaré distinguiendo las teorías de la responsabilidad agente de las teorías mentalistas de la acción. Brevemente resumiré los problemas más comunes contra las teorías mentalistas, para pasar inmediatamente a la propuesta positiva de este trabajo, que es la defensa de las teorías de la responsabilidad y, en suma, la idea de que la acción es, en todos los casos, revocable y socialmente sancionada, igual que lo es, precisamente, la responsabilidad que la define. García (2011)

Valor de la responsabilidad

Según lo expresado por Febres (2007) Tiene que ver con cumplir con las obligaciones personales, familiares, laborales y ciudadanas; con rendir cuentas; con obedecer a la propia conciencia, a las autoridades y a Dios, no como un acto pasivo de esclavitud, sino como el ejercicio del compromiso que dignifica a cada persona.

Responsabilidad también tiene que ver con asumir las consecuencias de nuestras decisiones y acciones. Una persona responsable es aquella que, respondiendo al llamado de su conciencia, de Dios o de sus semejantes, cumple integralmente las obligaciones que se derivan de sus propios talentos y capacidades y del puesto que ocupa en el espacio social en que se desarrolla.

De acuerdo a lo que se manifiesta, el valor de la responsabilidad va enlazada a las obligaciones personales, laborales, sociales y familiares, que deben ser cumplidas, tornándose en obedecer a la consciencia, mandos y especialmente a Dios, no confundiendo con la esclavitud, sino como un compromiso hacia el propio yo, esto a más de ayudar a ser responsable, permite a la persona a llevar un orden en la vida cotidiana, valorando y a siendo mejor día a día. La responsabilidad también se refiere con asumir las consecuencias, estas varían dependiendo de las decisiones y acciones que hayan tomado, ser responsable es responder a un llamado de la consciencia propia, es cumplir con las obligaciones asignadas ya sea por un jefe o propio de sí mismo, reflejando ser responsable de sus actos, capacidades y puesto que ocupa en un trabajo.

Responsabilidad Social personal o individual

Se encuentra en cada persona al asumir sus responsabilidades frente a cada una de las acciones que realiza en los diferentes contextos y cómo influye de manera positiva o negativa. El tomar conciencia, comprometerse socialmente y contribuir con el desarrollo son algunas de las actividades que permiten responder. Martínez (2013)

Con relación a lo que manifiesta el autor la responsabilidad social personal o individual se encuentra en cada persona con asumir sus propias responsabilidades influyendo lo positivo o negativo que puedan presentarse en cualquier momento, ser consciente y comprometido a cumplir, comenzando con

las obligaciones propias de sí mismo y en general, de manera contribuya con el desarrollo de las actividades que se presenten sin necesidad del aprovechamiento hacia personas vulnerables de la sociedad.

Deber o responsabilidad

Una reciprocidad de donde puede nacer la confianza de que las dos partes intentarán llegar a cumplir ese acuerdo. Si se cumple, la confianza queda salvada y aumenta la posibilidad de que los compromisos se incrementen en un futuro. Martínez (2013)

En este sentido, la responsabilidad nace de la confianza, debido a que es una forma que muestra una parte de la personalidad, en los campos laborales deben existir por parte del empleador y el trabajador un arduo compromiso que es cumplir con las actividades que se presenten a diario y sobre todo que exista un respeto entre ambos, el jefe o encargado de la empresa es quien tiene el mando en sus manos, pero eso no quiere decir que pueda aprovecharse, exagerar y acosar de la persona que labora en la institución, depende de uno cuidar un puesto de trabajo, generar oportunidades que podrían salvar la posibilidad de seguir laborando y ascender en tiempo futuro.

La situación grupal frente al desempeño de tareas

Según Alberto (1982) En un grupo donde existen responsabilidades personales, la relación entre sus miembros está basada en el concepto de compartir y aceptar mutuamente; de que el grupo existe para desempeñar tareas, de que cada miembro tomará responsabilidad personal por lo que cada uno haga, y no existirán expectativas, en razón a aspectos cuantitativos sobre el logro del grupo. Cada participante estará contento con sus colegas en la percepción del potencial y las energías que cada miembro tiene para alcanzar sus metas y objetivos trazados.

En relación a lo manifestado por el autor, haciendo referencia en la situación grupal frente a las tareas, primero tiene que existir la responsabilidad personal por cada miembro que lo conforma, en un trabajo siempre deben colaborar por igual sin hacer ningún tipo de excepciones ni mucho menos aprovechándose de la persona que se vea más vulnerable, todos deben cumplir con lo acordado al desempeñar las tareas asignadas por su líder, siendo así, de esta manera se

obtendrá un logro positivo alcanzando las metas y objetivos requeridos. En ciertos casos han existido grupos que terminan en fracaso, debido a la irresponsabilidad por parte de cada uno de los miembros, o a veces también sucede que abusan de la confianza por parte de alguien a quien le dejan la carga acosándolo de diferente manera para que este caiga y sea quien termine el trabajo solo.

La responsabilidad de la Secretaría Ejecutiva

Según Arce (2015) Las secretarías ejecutivas siempre han sido responsables de la buena marcha de las organizaciones, en el mundo que avanza tecnológicamente, eso significa algo más que contestar el teléfono y escribiendo cartas, una secretaria gestiona la tecnología de la información, crea presentaciones o propuestas y se responsabiliza de documentos confidenciales de la empresa.

Una excelente secretaria se la conoce por su responsabilidad y organización que cuenta, en las tareas secretariales se realizan diferentes tipos de índole de trabajo de acuerdo a su perfil profesional, como manejar documentos físicos, atención al cliente, contestar teléfono, mantener informado al jefe en cuanto a lo laboral, gestión y organización documental, pero estas tareas se han ido perfeccionando con el pasar del tiempo, ya no todo es documentos físicos, sino digital, para así poder mejor y facilitar la gestión documental por medio de tecnología de la información, de manera que permite laborar con mayor eficacia y agilidad.

Importancia del secretariado

El secretariado ejerce una actividad de enorme importancia dentro del ámbito comercial, mercantil, administrativo y de ejecución; porque es un secretario ejecutivo que posee el dominio completo de aplica el sentido las común técnicas de para emitir la oficina, un juicio demuestra acertado en capacidad para asumir los asuntos tomando decisiones dentro del margen de autoridad que se le ha asignado. cotidianos la responsabilidad que su jefe le ha delegado, con gran iniciativa en las labores diarias, aplicada el sentido común para emitir un juicio acertado en los asuntos cotidianos y tomando decisiones dentro del margen de autoridad que se le ha asignado. Taquechel y García (2008)

Valores que debe poseer una secretaria

Según lo expresado por Taquechel y García los Valores éticos son:

Discreción La secretaria, a diferencia del resto de los empleados, tiene normalmente conocimiento de temas reservados, por lo que se espera de ella es una absoluta discreción la discreción se referirá tanto a las noticias propias de la actividad de la empresa, como las que se refieren a la persona del jefe, sobre todo cuando se trata de aspectos puramente mucho respeto a la labor que se asigne y a las normas establecidas.

Lealtad: Es el valor más importante de la ética profesional. La secretaria debe ser leal a su jefe, su empresa, sus compañeros de trabajo y hacia ella misma.

Fidelidad: La secretaria debe ser fiel a sus principios, tener fe en lo que hace, serle fiel a su superior y no defraudar la desconfianza depositada en ella.

Confianza: La confianza es indispensable para trabajar en sintonía y con perspectivas de mejora profesional. La relación de la secretaria con su propio jefe debe ser de colaboración, de una confianza a toda prueba.

Entereza: Debe reflejar integridad, rectitud, constancia y firmeza en el desarrollo de su labor diaria.

Educación y cortesía: La secretaria debe ser cortés con todos y en todos los momentos, incluso y de forma especial con quien no lo es. Responder con cortesía a quien se muestra grosero puede ser un arma eficaz.

Responsabilidad: Deberá desempeñarse en forma responsable y eficazmente con la obligación moral de sacar adelante todo lo encomendado. Debe asumir los compromisos adquiridos y nunca comprometerse con algo que sabe que no va poder cumplir, ya que cuando esto pasa se pierde confianza en su profesionalidad.

Diplomacia: Es una actitud sincera y leal que supone tacto, prudencia y previsión. Esto ayuda a mantener un mejor desenvolvimiento de las labores de la oficina.

La honestidad: Debe caracterizarla en su manera de actuar, debe ser veraz ante cualquier situación y no deberá distorsionar la realidad. Debe ser honesta

consigo misma y con los demás, con una conducta observada y respeto por el derecho ajeno, ya que es en la secretaria ejecutiva que quien el jefe deposita toda su confianza.

Honradez: Su correcto proceder, la integridad y rectitud reflejada en el cumplimiento de su deber la hace digna de toda confianza.

Modestia: Debe comportarse con modestia en todo momento. Evitando la vanidad y el engreimiento, ofreciendo siempre una imagen agradable y accesible facilitando las relaciones interpersonales dentro y fuera de la empresa.

Tolerancia: Debe ser tolerante. Ha de respetar y considerar las opiniones o las actuaciones ajenas, aunque no coincidan con las suyas.

Culpa vs Responsabilidad

- La **culpa** es la imputación de las consecuencias de un acto a quien lo comete.
- La **responsabilidad** es la capacidad u obligación de llevar un proyecto a buen término.

Es decir, la culpa de las cosas es de quien las hace (u omite hacerlas). De aquél por cuya conducta han sucedido los hechos. Mientras que la responsabilidad es la capacidad de que las cosas salgan de una determinada manera u otra. Y hacerte responsable normalmente es una elección. Guzmán (2017)

De acuerdo a lo manifestado la culpa es el causante de una acción negativa cometida por la imprudencia y descuido propio que provoca la perturbación y obtiene como resultado remordimiento por obrar incorrectamente ante cualquier individuo, mientras que la responsabilidad es una acción consciente que radica en el comportamiento y compromiso de hacer las cosas buenas obteniendo satisfacción propia por el bien ajeno.

DIAGNOSTICO O ESTUDIO DE CAMPO

Análisis, interpretación de resultados obtenidos en Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en la ciudad de Manta.

1. ¿Cuál es la función que desempeña en secretaría general?

Cuadro N°1

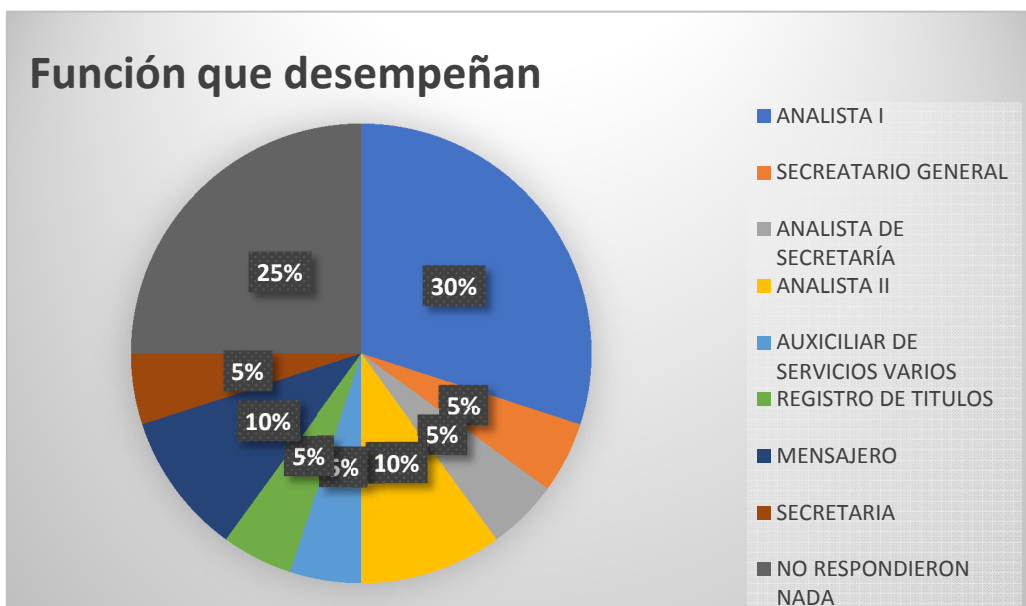
Función que desempeñan

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Analista I	6	30%
Secretario general	1	5%
Analista de secretaría	1	5%
Analista II	2	10%
Auxiliar de servicios varios	1	5%
Registro de títulos	1	5%
Mensajero	2	10%
Secretaria	1	5%
No respondieron nada	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijje

Gráfico N°1



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijje

Análisis; Una vez tabulado todos los datos estos son los siguientes resultados Con respecto a la pregunta número uno ¿cuál es la función que desempeña en secretaría general? las respuestas son las siguiente; En el departamento de secretaría general laboran 20 personas las cuales fueron encuestadas y estos fueron los resultados; laboran seis Analistas I, El Secretario general, una Analista de secretaría, dos Analista II, un Auxiliar de servicios varios, una persona que se encargada de registros de títulos, dos Mensajeros, Una secretaria.

El personal que labora en secretaría general está dividido por áreas de trabajo, es un departamento bien organizado y cada trabajador corresponde a una función, llevando a cabo la tarea que le corresponde y cumpliendo con el rol en que se destaca.

2. ¿Qué nivel de conocimientos tiene respecto al ciberacoso en el lugar de trabajo?

Cuadro Nº 2

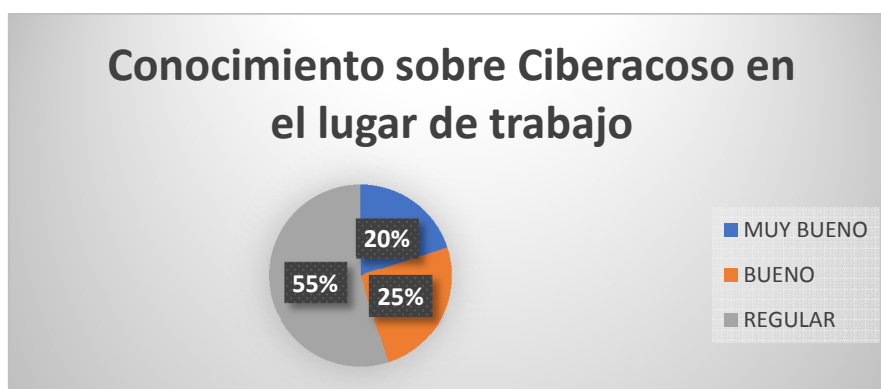
Conocimiento sobre Ciberacoso en el lugar de trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Muy bueno	4	20%
Bueno	5	25%
Regular	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Gráfico Nº2



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Tabulado los datos en Secretaría General, los resultados son los siguientes: cuatro personas que representa el 20% manifestó que tienen muy buen conocimiento sobre el ciberacoso en el lugar de trabajo; cinco personas que equivalen al 25% expresó que tiene buen conocimiento y 11 personas que representan el 55% respondió que su conocimiento acerca del ciberacoso en el trabajo es regular.

Respecto a la pregunta realizada al personal que labora en Secretaria General se observó claramente que las personas tienen un nivel de conocimientos regular, de esta manera se demuestra que los colaboradores de esta área de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí no tienen conocimiento suficiente sobre ciberacoso, más aún en el lugar de trabajo.

3. ¿Ha mantenido conversaciones con sus compañeros de trabajo sobre alguna clase de acoso en el trabajo?

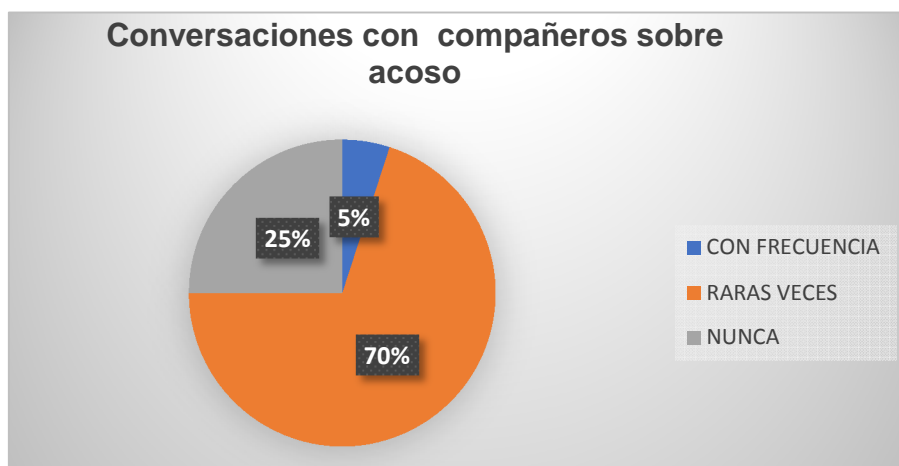
Cuadro N°3
Conversaciones con compañeros sobre acoso

Alternativas	Frecuencia	%
Con frecuencia	1	5%
Raras veces	14	70%
Nunca	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Gráfico N°3



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

En la pregunta realizada, los resultados fueron los siguientes, una persona respondió que con frecuencia habla con sus compañeros sobre el acoso en el trabajo constituyéndose en el 5%; mientras que 14 de las personas encuestadas que reflejan el 70% respondió que rara vez hablan sobre el tema y cinco personas siendo el 25% respondió que nunca lo debaten.

Respecto a la pregunta realizada se llega a la conclusión que este tema es rara vez conversado en mencionado departamento, y se toma en cuenta los porcentajes altos obtenidos, los que representan el 95% de los encuestados, convirtiéndose de esta forma en un tabú para las personas que laboran en dicho lugar.

4. ¿Qué nivel de conocimiento tiene usted respecto a las responsabilidades personales?

Cuadro N°4
Responsabilidades personales

Alternativas	Frecuencia	%
Muy bueno	6	30%
Bueno	8	40%
Regular	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Gráfico N°4



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Se formuló esta interrogante para verificar el conocimiento que tienen las secretarías y personal administrativo de dicha empresa, las respuestas fueron las siguientes: seis personas que componen un 30% respondieron que tienen muy buen conocimiento sobre el tema de responsabilidades personales; ocho de ellas que representan un 40% manifiestan que su conocimiento es bueno, mientras que seis encuestados constituyéndose de un 30% respondieron que su conocimiento es regular.

Estas respuestas reflejan que el conocimiento que tienen las secretarías y personal administrativo es bueno y regular significando el 70%, siendo respuestas no favorables, lo que se hace notar que es muy impredecible capacitar al personal que labora en dicha institución para lograr que sus trabajadores adquieran conocimientos sobre mencionados temas.

5. De acuerdo con su criterio ¿Cuál es el nivel de importancia de las responsabilidades personales dentro de su área de trabajo?

Cuadro N°5

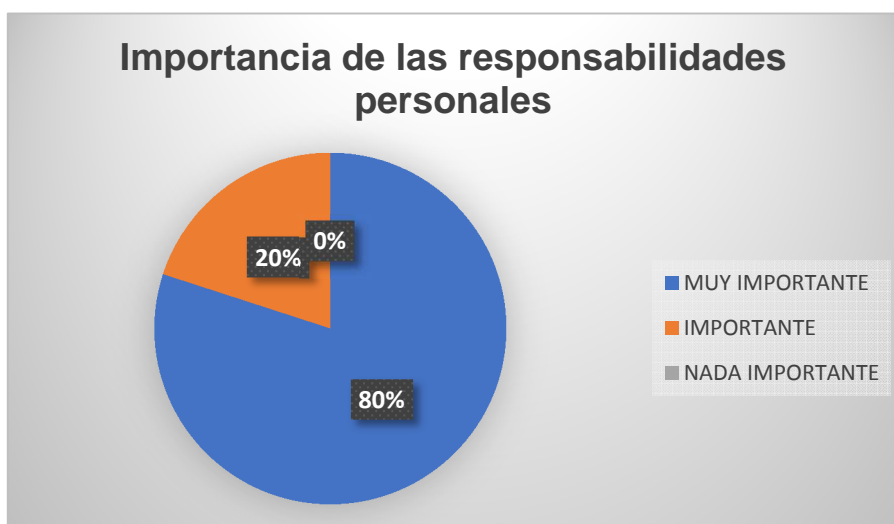
Importancia de las responsabilidades personales

Alternativas	Frecuencia	%
Muy importante	16	80%
Importante	4	20%
Nada importante	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Gráfico N°5



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

De acuerdo con los resultados; 16 personas que conciernen al 80% respondieron que es muy importante las responsabilidades personales dentro del área de trabajo; mientras que cuatro personas siendo un 20% respondieron que son importantes.

Respecto a la pregunta los resultados demostraron qué, si es muy importante tener conocimiento sobre las responsabilidades personales, de esta manera ayuda a ser mejor profesional y desenvolverse en el área que desempeña, ayudándoles a demostrar seguridad sobre mismo y a dar confianza a las personas que necesitan de su ayuda.

6. ¿Tiene usted conocimiento de las causas y consecuencias del ciberacoso en el lugar de trabajo?

Cuadro N°6

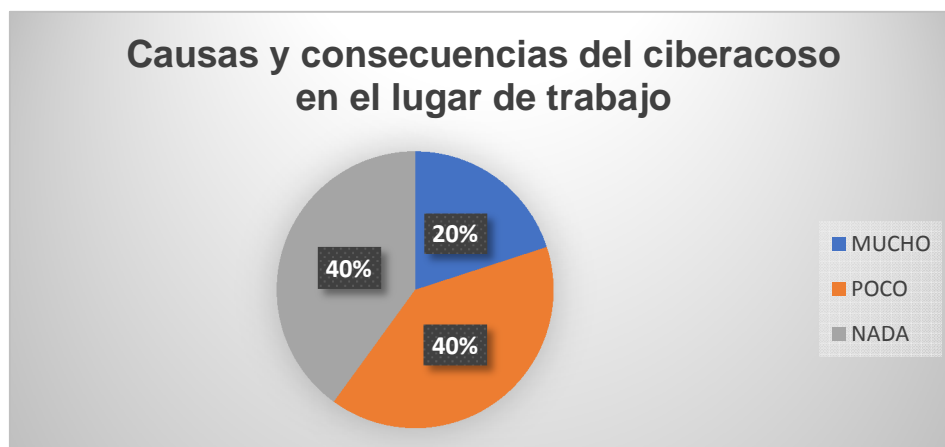
Causas y consecuencias del ciberacoso en el lugar de trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Mucho	4	20%
Poco	8	40%
Nada	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Gráfico N°6



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

De los datos que se obtuvo de acuerdo con la interrogante, se alcanzaron los siguientes resultados: cuatro personas que representan un porcentaje del 20% respondieron que conocen mucho sobre las causas y las consecuencias del ciberacoso en el lugar de trabajo, mientras que ocho personas representando el 40% dicen que poco conocen y el 40% faltante respondieron que no conocen nada a cerca de las causas y consecuencias.

En el departamento de secretaria general el personal que labora allí tiene poco o nada conocimiento sobre las causas y consecuencias del ciberacoso en el trabajo representando en este sentido el 80%; por tanto, es preocupante que no tengan conocimiento y esto afecte en el área laboral.

7. ¿Cuál de las siguientes opciones cree usted son causas y consecuencias del ciberacoso en el lugar de trabajo?

7.1 consecuencias

Cuadro N°7.1

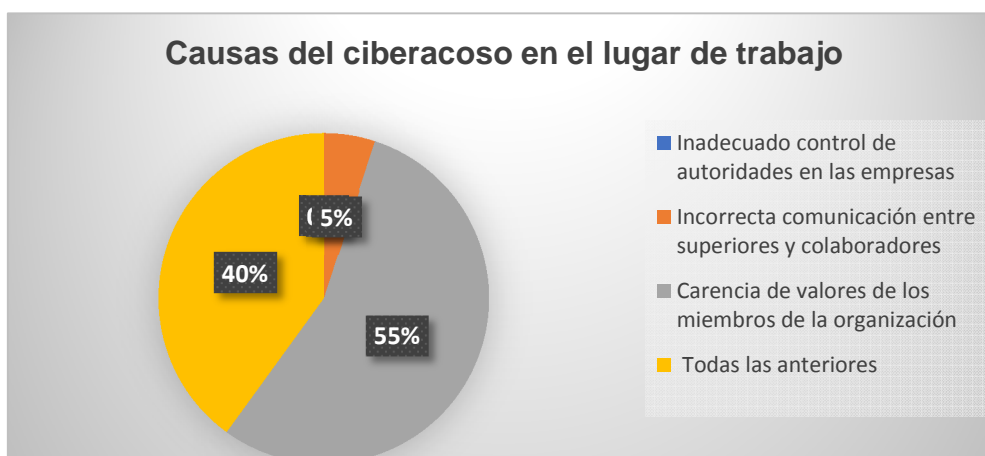
Causas del ciberacoso en el lugar de trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Inadecuado control de autoridades en las empresas	0	0%
Incorrecta comunicación entre superiores y colaboradores	1	5%
Carencia de valores de los miembros de la organización	11	55%
Todas las anteriores	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijje

Gráfico N°7.1



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijje

En la interrogante planteada estos son los siguientes resultados; una persona siendo ésta el 5% respondió que las causas del ciberacoso es la Incorrecta comunicación entre superiores y colaboradores; 11 personas siendo el 55% dijeron que es la Carencia de valores de los miembros de la organización y ocho personas siendo el 40% respondieron que eran todas las anteriores.

Las personas que laboran en el departamento de secretaria general optaron la mayoría por la respuesta que es la Carencia de valores de los miembros de la organización, siendo esto la parte fundamental de las causas del ciberacoso en el lugar de trabajo.

7.2 Consecuencias

Cuadro N°7.2

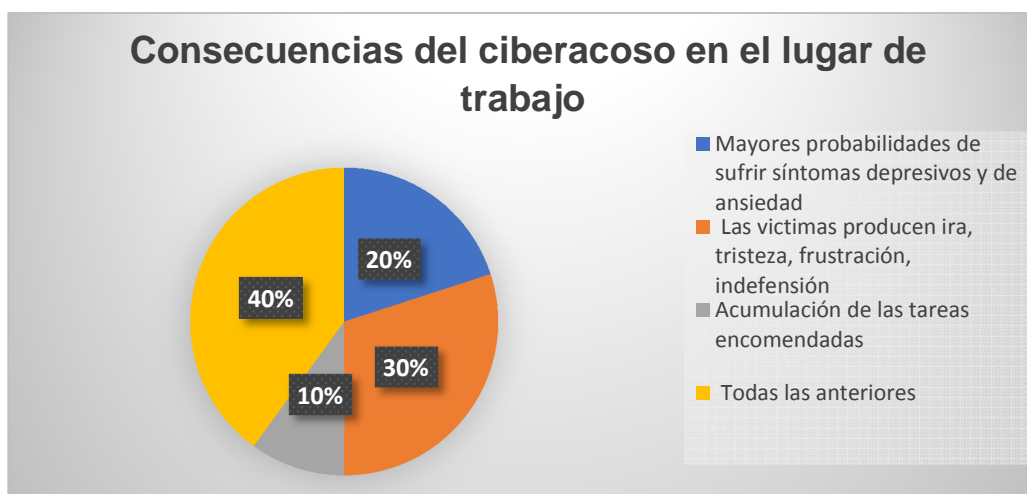
Consecuencias del ciberacoso en el lugar de trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Mayores probabilidades de sufrir síntomas depresivos y de ansiedad	4	20%
Las víctimas producen ira, tristeza, frustración, indefensión	6	30%
Acumulación de las tareas encomendadas	2	10%
Todas las anteriores	8	40%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijje

Gráfico N°7.2



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijje

De los datos obtenidos en ésta pregunta los resultados son: cuatro de las personas siendo el 20% respondieron que las consecuencias son las Mayores probabilidades de sufrir síntomas depresivos y de ansiedad; seis personas siendo el 30% mencionaron que las víctimas producen ira, tristeza, frustración, indefensión; dos personas siendo el 10% que las causas son la Acumulación de las tareas encomendadas y ocho personas siendo el 40% dijeron que eran todas las anteriores.

Las personas respondieron que son todas las antes mencionadas, siendo todas estas principales consecuencias para que las personas sufran ciberacoso laboral y perjudiquen en el área laboral.

8. ¿Cree usted que el ciberacoso repercute en las responsabilidades personales en el lugar de trabajo?

Cuadro N°8

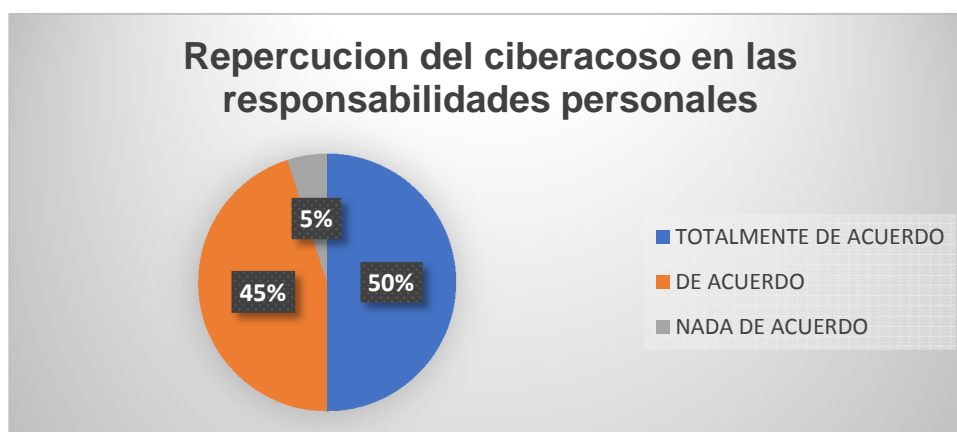
Repercusión del ciberacoso en las responsabilidades personales

Alternativas	Frecuencia	%
Totalmente de acuerdo	10	50%
De acuerdo	9	45%
Nada de acuerdo	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Gráfico N°8



Fuente: Departamento de Secretaria General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Entre los resultados que refleja la encuesta los resultados son los siguientes; 10 personas siendo el 50% están totalmente de acuerdo que el ciberacoso repercute en las responsabilidades personales en el lugar de trabajo; nueve personas representando el 45% dicen que están de acuerdo y una persona que es el 5% respondió que nada de acuerdo.

Respecto a las respuestas obtenidas, el ciberacoso en las responsabilidades personales si repercute en el área laboral, tomando en cuenta que las dos respuestas mayores representan 95% de los encuestados; repercutiendo daños psicológicos a las personas.

9. ¿Ha sufrido alguna clase de acoso en el lugar de trabajo?

Cuadro N° 9

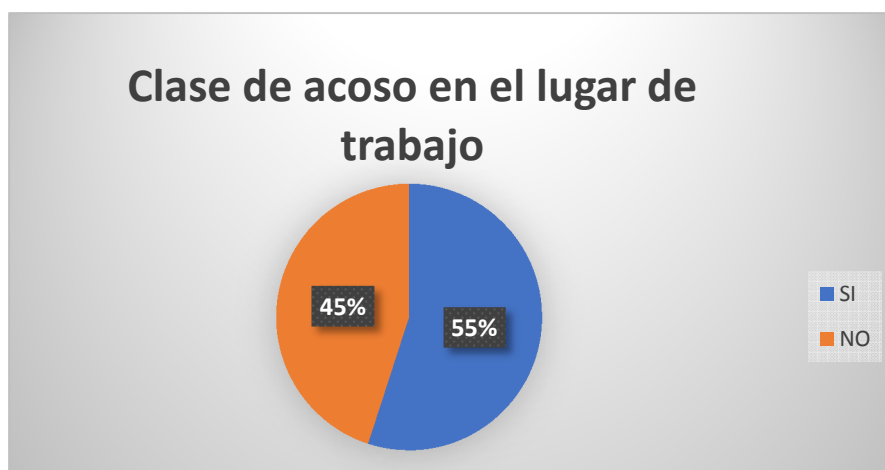
Clase de acoso en el lugar de trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Si	11	55%
No	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijje

Gráfico N°9



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijje

Con respecto a la pregunta realizada los resultados son los siguientes; 11 personas que representan el 55% respondió que sí ha sufrido de acoso en el lugar de trabajo y nueve personas siendo el 45% dijeron que no.

Respecto a la respuesta refleja claramente que, si existe acoso laboral en el lugar de trabajo, siendo esto de mucha alerta porque se debe tratar y capacitar al personal para que tenga conocimiento de cómo enfrentar la situación y que no sean víctimas de este problema social.

10. ¿Ha recibido alguna capacitación en relación con el ciberacoso y su repercusión en la responsabilidad personal?

Cuadro N°10

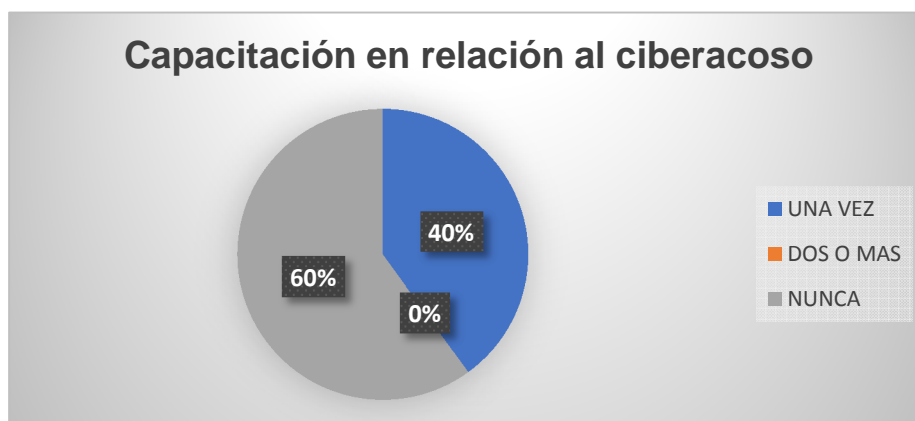
Capacitación en relación al ciberacoso

Alternativas	Frecuencia	%
Una vez	8	40%
Dos o mas	0	0%
Nunca	12	60%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Gráfico N°10



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

En relación con los datos, se obtienen los siguientes resultados: ocho personas siendo el 40% respondió que una vez han tenido capacitación referente al tema en relación con el ciberacoso y su repercusión en la responsabilidad personal, y 12 personas siendo el 60% respondieron que nunca han tenido capacitaciones referentes al tema.

El personal administrativo necesita capacitaciones constantes sobre el tema de ciberacoso laboral como se demuestra en los resultados obtenidos; para así tener conocimiento de las causas efectos y consecuencias que trae consigo este fenómeno global.

11. ¿Está de acuerdo en que se capacite al personal administrativo en relación con el ciberacoso en el trabajo?

Cuadro N°11

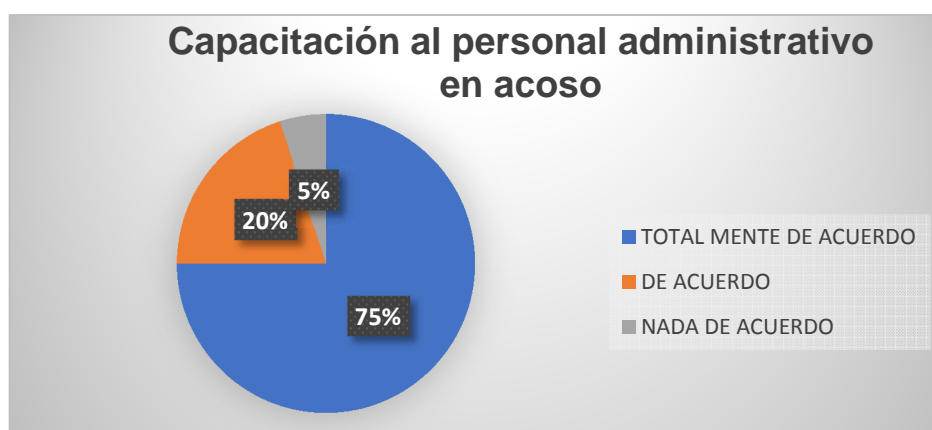
Capacitación al personal administrativo en acoso

Alternativas	Frecuencia	%
Total, mente de acuerdo	15	75%
De acuerdo	4	20%
Nada de acuerdo	1	5%
Total	20	100%

Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

Gráfico N°11



Fuente: Departamento de Secretaría General de la ULEAM

Elaborado por: Liseth Franco Quijije

En la siguiente pregunta se obtuvo que 15 personas siendo el 75% está totalmente de acuerdo con que se capacite al personal administrativo sobre el ciberacoso en el trabajo; cuatro personas siendo el 20% está de acuerdo con las capacitaciones y una persona siendo el 5% dijo que no estaba de acuerdo.

En consideración a las respuestas, en el departamento de Secretaria General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, el personal que labora en dicha institución está de acuerdo con que se capacite al personal administrativo en relación con el tema de ciberacoso sabiendo que es gran importancia para cada uno de ellos.

CONCLUSIONES

Culminado el proceso de investigación en el Departamento de Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí para establecer la repercusión del ciberacoso en el trabajo en la responsabilidad personal se concluye:

- El acoso cibernético en el lugar de trabajo repercute en las responsabilidades personales de las secretarías del Departamento de Secretaría General como se corrobora en los resultados obtenidos en las encuestas.
- Los conocimientos que tiene el personal administrativo de este departamento sobre ciberacoso laboral es regular por lo que no tienen suficiente conocimiento sobre el ciberacoso en el lugar de trabajo, dañando de manera psicológica a las personas y repercutiendo las responsabilidades personales.
- En este departamento se considera la responsabilidad personal de suma importancia para hacer un mejor profesional ayudando a desenvolverse en el área que se desempeña cada uno de ellos, danos confianza y seguridad de quienes requieren ayuda.
- La mayoría del personal que labora en este Departamento no habla casi nada referente al tema del ciberacoso en el lugar de trabajo convirtiéndose en algo sin importancia y preocupante no solo para el Departamento sino para la institución.
- El personal administrativo necesita capacitaciones constantes sobre los temas de ciberacoso laboral y responsabilidad personal para así poder estar en conocimiento de estos dichos temas fortaleciendo su capacidad automotora.

RECOMENDACIONES

- Dar la debida importancia a lo expresado de esta manera las responsabilidades personales no se verán afectadas por el fenómeno de acoso en el lugar de trabajo.
- Enfatizar en el tema de ciberacoso laboral para innovar los conocimientos del personal administrativo para que ellos tomen precaución sobre este tema.
- Darles seguridad y confianza para que ellos se sientan en capacidad de decir lo que sienten sin temor alguno y poder expresar sus emociones ante cualquier situación.
- Hacer relevancia sobre el tema de responsabilidad laboral, y no olvidar que es de suma importancia porque ayuda a desenvolverse en al área en que se desempeña, concientizando al personal que labora en este departamento y que sigan innovando nuevos conocimientos de manera que les ayude hacer un mejor profesional.
- Capacitar al personal de Secretaría General sobre el tema la responsabilidad personal para que ellos tengan conocimientos sobre sus responsabilidades en el lugar de trabajo o en el área donde laboran

BIBLIOGRAFÍA

- Aguiñaga, E; Álvarez, J & Medina, L. (2011). *Investigación sobre “las consecuencias del acoso laboral (Mobbing) en las empresas maquiladoras de Aguascalientes con mano de obra femenina*. Mexico: IAM.
- Alberto, A. S. (1982). *El desempeño de grupos con responsabilidad personal*. Bogota, Colombia: Revista Latinoamerica de Psicología.
- Arce, J. &. (2015). *Perfil profesional de las secretarias ejecutivas y la demanda en el mercado laboral de las instituciones públicas de la ciudad de portoviejo* . Protoviejo.
- Arévalo, J. (2015). *La compatibilidad entre el Principio de Responsabilidad Personal y el Garantismo*. Colombia .
- De Febres, R. (2007). *Revsita de educación de valores* . Valencia.
- De la Serna, J. (2017). *Ciberacoso*. Mexico, Guadalajara.: Copyright.
- De Maili, P & Terry, A. (2010). *EL ACOSO, contexto, consecuencias y control*. Finland: UOC.
- De Siqueira, J. (2009). El principio Responsabilidad de Hans Jonas. *Bioethikos*, 23.
- Del Barrio, C. (2013). *Experiencia de acoso y ciberacoso*. Madrid: Revista digital de la Asociación CONVIVES.
- Fernández, J & Casal, M. (2008). *Cyberbullying, guía rápida para la internvención del acoso por medio de nuevas tenconologías*. Ararteko.
- Flores, M; Valderrabano, M; & Hernández, R. (2007). *Mobbing: historia, causas, efectos para las organizaciones mexicanas* . Bogota, Colombia: Innovar.
- García, M. (2011). *Identidad personal y la responsabilidad*. España: EPISTEME.
- Gonzales A, R. (2017). *Cyberbullying: Jóvenes acosados en la red*. IT Campus Academy.
- Guzmán, M. (04 de Febrero de 2017). *Exito personal*. Obtenido de Exito personal : <http://www.exito-personal.com/responsabilidad/>
- Martinez, J. (2013). *Responsabilidad*. Barcelona: UOC.

Molero, A. (2009). *Acoso moral y comunicacion interna en la empresa (El caso del bossing, o acoso a cargo de el jefe o de sus representantes o directivos)*. Madrid.

Montalvo, A. C. (2015). *Sustentación doctrinaria de la necesidad de establecer la conducta del ciberacoso como delito en el código orgánico integral penal ecuatoriano*. Quito.

Pachés, F. d. (2018). *CiberaCoso en el trabajo*. Barcelona: Ateleir.

Rojo, A. (2017). *Cyberbullying juvenes acosados en la red*. Smashwords Edition.

Sinche, C. (2009). *SCRIBD*. Obtenido de SCRIBD:
<https://es.scribd.com/doc/138131316/Monografia-Responsabilidad-Social>

Taquechel, A & García, C. (2008). *Aprende a ser secretaria. Manual para el desempeño profesional de la secretaía*. La Habana: Universitaria EDUNIV.

WEB GRAFÍA

Colombia y Uruguay son más ajenos al 'ciberacoso' que España. (04 de 01 de 2019) obtenido de: <https://iberoeconomia.es/internacional/colombia-y-uruguay-son-mas-ajenos-al-ciberacoso-que-espana/>

Registro Oficial, Órgano del Gobierno del Ecuador, Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica Del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. (16 de 12 de 2018) Obtenido de: http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/11/SRO116_20171109.pdf

Reglamento de responsabilidades. (25 de 12 de 2018) Obtenido de: <https://www.telecomunicaciones.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/11/Reglamento-de-Responsabilidades.pdf>

Responsabilidad Social en Ecuador. (03 de 01 de 2019) Obtenido de: <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=906>

ANEXOS

ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ



Encuesta realizada al Secretario
General de la ULEAM



Encuestando a las secretarias que
laboran en Secretaría General



Encuesta realizada a la
Analista de Secretaría General



Personal administrativo de
Secretaría General

Encuesta aplicada a las secretarias y personal que labora en el departamento de Secretaría General de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Instrucciones:

Por favor responda al presente cuestionario, cuya finalidad es obtener información requerida en la investigación sobre El ciberacoso en el trabajo y las responsabilidades personales.

Lea con atención las interrogantes antes de responder.

Marque con una X las respuestas que usted considere.

La encuesta es anónima para garantizar su veracidad.

1. ¿Qué nivel de conocimientos tiene respecto al ciberacoso en el lugar de trabajo?

- a) Muy Bueno b) Bueno c) Regular

2. ¿Ha mantenido conversaciones con sus compañeros de trabajo sobre alguna clase de acoso en el trabajo?

- a) Con frecuencia b) Raras veces c) Nunca

3. ¿Qué nivel de conocimiento tiene usted respecto a las responsabilidades personales?

- a) Muy Bueno b) Bueno c) Regular

4. ¿De acuerdo a su criterio ¿Cuál es el nivel de importancia de las responsabilidades personales dentro de su área de trabajo?

- a) Muy importante b) Importante c) Nada importante

5. ¿Tiene usted conocimiento de las causas y consecuencias del ciberacoso en el lugar de trabajo?

- a) Mucho b) Poco c) Nada

6. ¿Cuál de las siguientes opciones cree usted son causas y consecuencias del ciberacoso en el lugar de trabajo?

Causas:

- Inadecuado control de autoridades en las empresas.
- Incorrecta comunicación entre superiores y colaboradores.
- Carencia de valores de los miembros de la organización.
- Todas las anteriores.

Consecuencias:

- Mayores probabilidades de sufrir síntomas depresivos y de ansiedad.
- Las víctimas producen ira, tristeza, frustración, indefensión.
- Acumulación de las tareas encomendadas.
- Todas las anteriores.

7. ¿Cree usted que el ciberacoso repercute en las responsabilidades personales en el lugar de trabajo?

- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Nada de acuerdo

8. ¿Ha sufrido alguna clase de acoso en el lugar de trabajo?

- a) Si Especifique _____ b) No

9. ¿Ha recibido alguna capacitación en relación al ciberacoso y su repercusión en la responsabilidad personal?

- a) Una vez b) Dos o más c) Nunca

10. ¿Está de acuerdo en que se capacite al personal administrativo en relación al ciberacoso en el trabajo?

- a) Totalmente de acuerdo b) De acuerdo c) Nada de acuerdo

11. ¿Cuál es la función que desempeña en secretaría general?