



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Proyecto de Investigación previa a la
obtención del título de Ingeniera en
Gestión Empresarial.

Proyecto de Investigación:

**“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA
ASESORA DEL BULLYING EN LAS EMPRESAS DEL CANTÓN QUEVEDO,
AÑO 2015”**

Autora:

Diana Carolina Fuentes Vera

Director:

Lic. Rafael Pinto Cotto, M.sc

Quevedo – Los Ríos – Ecuador.

2015

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, DIANA CAROLINA FUENTES VERA, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Diana Carolina Fuentes Vera

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El suscrito, **LIC. RAFAEL PINTO COTTO, M.sc** Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la egresada, **DIANA CAROLINA FUENTES VERA** realizó el Proyecto de Investigación de grado titulado “**ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA ASESORA DEL BULLYING EN LAS EMPRESAS DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2015**”, previo a la obtención del título de **INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Lic. Rafael Pinto Cotto, M.sc

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO ACADÉMICO

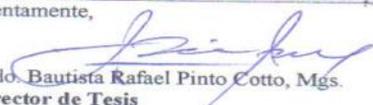


MEMORANDUM

PARA: Comisión Formativa, Facultad de Ciencias Empresariales
DE: Lcdo. Bautista Rafael Pinto Cotto, Mgs.
ASUNTO: Informe Tesis de Grado
FECHA: 21 de Octubre del 2015

Adjunto, al presente sírvase encontrar el documento final de la Tesis de grado titulada: TEMA: "ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACION DE UNA EMPRESA ASESORA DEL BULLYING EN LAS EMPRESAS DEL CANTON QUEVEDO, AÑO 2015", elaborada por la alumna Diana Carolina Fuentes Vera, previo a la obtención del título de INGENIERO EN GESTION EMPRESARIAL, fue elaborada bajo mi dirección según lo asignado en la Resolución Administrativa, acogiendo la Resolución Décima Octava de la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Empresariales, en sesión Ordinaria celebrada el 27 de febrero del 2015; y acogiendo la Resolución SEGUNDA de la Comisión Académica de la Facultad de Ciencias Empresariales de sesión ORDINARIA del 26 de junio del 2015; Administrativamente el Decanato Resuelve acoger los temas de anteproyectos de tesis con el cronograma para la ejecución de la Unidad de TITULACION ESPECIAL en la modalidad de trabajo de investigación para el Primer Período Académico Ordinario 2015-2016 y en concordancia con el Art. 9 del Reglamento General de Graduación de Pregrado de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Este trabajo cumple con los componentes que exige dicho Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Este trabajo cumple con los componentes que exige dicho Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, e incluye el informe de la herramienta URKUND, el cual avala los niveles de originalidad, en un 98% del trabajo investigativo.

Atentamente,


Lcdo. Bautista Rafael Pinto Cotto, Mgs.
Director de Tesis

PD.- Mensaje del URKUND:

TENER EN CUENTA que el índice de similitud presentado arriba, no indica en ningún momento la presencia demostrada de plagio o de falta de rigor en el documento.
Puede haber buenas y legítimas razones para que partes del documento analizado se encuentren en las fuentes identificadas.
Es al corrector mismo de determinar la presencia cierta de plagio o falta de rigor averiguando e interpretando el análisis, las fuentes y el documento original.
Documento(s) entregado(s) por: bpinto@uteq.edu.ec
Documento(s) recibido(s) el: 19/10/2015 7:46:00
Informe generado el 19/10/2015 8:35:53 por el servicio de análisis documental de Urkund.
report@analysis.orkund.com



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO:

“ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA LA CREACIÓN DE UNA EMPRESA
ASESORA DEL BULLYING EN LAS EMPRESAS DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO
2015”

Presentado al Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Empresariales como requisito
previo a la obtención del título de Ingeniera en Gestión Empresarial.

Aprobado por:

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ec. Roger Yela Burgos, M.Sc

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Washington Carreño Rodríguez, M.Sc

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Ing. Juan Cano Intriago, M.Sc

QUEVEDO – LOS RIOS - ECUADOR

2015

AGRADECIMIENTO

La autora deja constancia de su agradecimiento a las siguientes instituciones y personas:

En primer lugar a Dios, por guiarme por el camino del bien, a mi MADRE quien siempre me dio su apoyo incondicional y ha incentivado a continuar con mi meta establecida y mis HIJOS por ser el motor fundamental en mi vida.

Mi agradecimiento a los Directivos de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en especial al LIC. RAFAEL PINTO COTTO, M.sc por su colaboración, conocimiento, y apoyo brindado en la elaboración del proyecto de investigación y a los catedráticos de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial que durante mis años de estudios de tercer nivel fueron quienes en forma desinteresada pusieron de manifiesto sus conocimientos para lograr mi formación académica integral.

Y a todas y cada una de las personas que de una u otra manera han colaborado en la culminación exitosa de la investigación desarrollada.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación realizado con esfuerzo y dedicación va dedicado a Dios por darme la salud y fortaleza diarias y lograr mis metas propuestas, a las personas que de una u otra forma han contribuido para su realización, en especial a mi madre, ANNY VERA que en todo momento me brindó su apoyo de manera incondicional y a mis hijos, MEISBER y DIDIER por ser los motores fundamentales en mi vida.

A mis amigos por brindarme su amistad sincera y estar conmigo en todos los duros momentos e incentivarme a continuar aun cuando se presentaron obstáculos. Y a todos los docentes que durante todo este tiempo portaron su granito de arena para hacer de sus estudiantes unos excelentes profesionales.

RESUMEN EJECUTIVO

El bullying o acoso laboral se ha convertido en una realidad que hace mucho daño a las y los trabajadores de las empresas públicas y privadas en el cantón Quevedo, razón por la cual se planteó en esta investigación la realización de un estudio de factibilidad para la creación de una empresa asesora del bullying en las empresas del cantón Quevedo, en la que se incluye el marco contextual de la investigación a través del análisis de la problemática actual, el planteamiento de los objetivos que sirvieron de guía para el desarrollo del estudio, y la debida justificación, se estableció la estructura del marco teórico y el desarrollo de la teoría más relevante relacionado con la problemática establecida, se identificaron los métodos, tipos, técnicas y fuentes de información hasta encontrar los resultados esperados logrados a través de una investigación de mercado que permitió conocer y determinar que existe una necesidad insatisfecha sobre el asesoramiento profesional relacionados con el acoso laboral en las empresas públicas y privadas existentes en el cantón Quevedo. El estudio técnico demostró la operatividad del proyecto, y el estudio económico y financiero indican la factibilidad y la viabilidad a través de la evaluación financiera realizada por medio de los indicadores VAN y TIR, para la realización se obtuvieron los siguientes índices, se determinó un Van de \$ 4192,91 positivo con un Tir de 31% y una utilidad neta de \$ 4924,82 que resultaron positivos para la inversionista. Finalmente se detallan las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación y las recomendaciones pertinentes.

SUMMARY

The bullying or harassment has become a reality that does great harm to the workers of public and private companies in the canton Quevedo, why this research was made in conducting a feasibility study for the creation a company advisory bullying in companies Quevedo Canton, in which the contextual framework of the research is included through the analysis of the current problems, the approach of the objectives that served to guide the development of the study, and proper justification, the structure of the theoretical framework and the development of more relevant theory related to the problem set was established, methods, types, techniques and information sources were identified to find the expected results achieved Through market research yielded information and determine that there is an unmet need for professional counseling regarding bullying in existing in the canton Quevedo public and private companies. The technical study demonstrated the operation of the project and the financial economic study and indicate the feasibility and viability through financial assessment using the NPV indicators and TIR, to perform the following indices were obtained, it was determined A Van of \$ 4,192.91 plus a Tir 31% and net income of \$ 4,924.82 that were positive for investors. Finally, conclusions according to there search objectives and the relevant recommendations.

TABLA DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	ii
CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO ACADÉMICO	iv
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
SUMMARY	ix
Lista de Cuadros.....	xiv
Lista de Gráficos	xv
CODIGO DUBLINCORZ	xvi
Introducción	1
CAPITULO I.....	3
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. Problema de investigación.	4
1.1.1. Planteamiento del Problema.	4
Diagnóstico.	4
Pronóstico.....	5
1.1.2. Formulación del Problema.	5
1.1.3. Sistematización del Problema.	5
1.2. Objetivos.	6
1.2.1. Objetivos General.	6
1.2.2. Objetivos Específicos.	6
1.3. Justificación.....	6
CAPITULO II	8
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE	8
LA INVESTIGACIÓN	8
2.1. Marco Conceptual.	9

2.1.1. Elementos de Acoso Laboral o bullying.	9
2.1.2. Reiteración en el Acoso.....	9
2.1.3. Características y Clases de bullying.....	10
2.1.4. Destruir la Reputación de la Victima; difamación y calumnias.	10
2.1.5. Tipología Del bullying.	11
2.1.5.1. Problemas Familiares y Sociales.....	11
2.1.6. Historia y Antecedentes del bullying.	12
2.1.7. Características del bullying.	13
2.1.8. Frecuencia y duración del bullying.	13
2.1.9. Antecedentes Organizativos del bullying.....	14
2.1.10. Los efectos individuales del bullying.....	14
2.2. Marco referencial.....	15
2.2.1. Concepto de factibilidad.....	15
2.2.2. Objetivos que Determinan la Factibilidad.....	15
2.2.3. Factibilidad, Estructura.	15
2.2.4. Factibilidad Operacional.	16
2.2.5. Factibilidad Técnica.	16
2.2.6. Factibilidad Económica.	17
2.2.7. Concepto de Viabilidad.	17
2.2.8. Tipos de Viabilidad.	17
2.2.8.1. Viabilidad Técnica.	18
2.2.8.2. Viabilidad Socioeconómica.	18
2.2.8.3. Viabilidad Institucional.....	18
2.2.9. Gerencia.....	18
2.2.10. Administración.....	19

2.2.11.	Dirección.....	19
2.2.12.	Evaluación de un Proyecto Factible.....	20
2.2.13.	Proyecto Factible.....	21
2.2.14.	Estudio de Mercado.....	21
2.2.15.	Estudio Técnico.....	21
2.2.16.	Estudio Financiero se encarga de:.....	21
2.2.17.	Enfoques Teóricos.....	22
CAPITULO III.....		23
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		23
3.1.	Localización.....	24
3.2.	Tipos de investigación.....	24
3.2.1.	Investigación aplicada.....	24
3.2.2.	Investigación descriptiva.....	24
3.3.	Métodos de investigación.....	25
3.3.1.	Método Deductivo.....	25
3.3.2.	Método Inductivo.....	25
3.4.	Fuentes de recopilación de información.....	25
3.4.1.	Primarias.....	25
3.4.2.	Secundarias.....	25
3.5.	Diseño de la investigación.....	26
3.6.	Instrumentos de investigación.....	27
3.7.	Tratamiento de los datos.....	27
3.8.	Recursos humanos y materiales.....	27
CAPITULO IV.....		28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		28

4.1.	Estudio de mercado para conocer la población objetiva de la investigación.	29
4.2.	Diseñar el estudio técnico, para la organización de la empresa.	38
4.2.1.	Tamaño del proyecto.	38
4.2.2.	Disponibilidad de recursos básicos.	38
4.2.3.	Localización del proyecto.	39
4.2.4.	Macro Localización.	39
4.2.4.1.	Micro localización.	39
4.2.5.	Misión.	39
4.2.6.	Visión.	40
4.2.7.	Objetivos de la Empresa.	40
4.2.8.	Proceso de contratación de asesores.	41
4.2.9.	Ingeniería del proyecto:	42
4.3.	Estudio económico para establecer los ingresos y costos del estudio.	46
4.4.	Evaluación financiera del proyecto	53
CAPITULO V		54
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		54
5.1.	Conclusiones.	55
5.2.	Recomendaciones.	56
CAPITULO VI.....		57
BIBLIOGRAFIA		57
BIBLIOGRAFÍA		58
CAPITULO VII		60
ANEXOS		60
ENCUESTA.....		61

Lista de Cuadros

Cuadro 1. Edad.....	29
Cuadro 2. Puesto o función en la empresa	30
Cuadro 3. Tiempo que laborar en la empresa	31
Cuadro 4. Nivel de Estudio	32
Cuadro 5. Estado Civil	33
Cuadro 6. Sufrió acoso Laboral	34
Cuadro 7. Sufre acoso por compañeros de trabajos	35
Cuadro 8. Considera necesario una empresa para asesoramiento del bullying.....	36
Cuadro 9. Incidencia del bullying en su trabajo.....	37
Cuadro10. Equipos Informáticos	43
Cuadro 11. Equipos de Oficina	44
Cuadro12. Muebles y Enseres.....	44
Cuadro 13. Adecuación del Local.....	45
Cuadro 14. Adecuación del Local.....	45
Cuadro 15. Inversión Inicial del proyecto.....	46
Cuadro 16. Depreciación de equipos para el proyecto.....	47
Cuadro 17. Financiamiento para el proyecto de Inversión	47
Cuadro 18. Tasa	47
Cuadro 19. Importe	48
Cuadro 20. Tabla de Amortización del proyecto de Inversión	48
Cuadro 21. Gastos Administrativo del proyecto de Inversión	49
Cuadro 22. Gastos Generales del proyecto de Inversión	49
Cuadro 23. Ingresos Esperados del proyecto de Inversión	50
Cuadro 24. Estado de Resultado del proyecto de Inversión.....	51
Cuadro 25. Flujo de Caja Proyectado del proyecto de Inversión.....	52
Cuadro 26. Flujo de Caja Proyectado del proyecto de Inversión.....	53

Lista de Gráficos

Gráfico 1. Edad	29
Gráfico 2. Puesto o función en la empresa.....	30
Grafico 3. Tiempo que labora en la empresa	31
Grafico 4. Nivel de Estudio.....	32
Grafico 5. Estado Civil.....	33
Grafico 6. Sufrió acoso laboral	34
Grafico 7. Sufrió acosos por compañeros de trabajos.....	35
Grafico 8. Considera necesario una empresa para asesoramiento del bullying	36
Grafico 9. Incidencia del bullying en su trabajo	37

CODIGO DUBLINCORZ

Título:	“Estudio De Factibilidad Para La Creación De Una Empresa Asesora Del bullying En Las Empresas Del Cantón Quevedo, Año 2015”				
Autora:	Diana Carolina Fuentes Vera				
Palabras clave:					
Fecha de publicación:	25- agosto-2015				
Editorial:	Quito: EPN, 2015.				
Resumen:	<p>Resumen .- El bullying o acoso laboral se ha convertido en una realidad que hace mucho daño a las y los trabajadores de las empresas públicas y privadas en el cantón Quevedo, razón por la cual se planteó en esta investigación la realización de un estudio de factibilidad para la creación de una empresa asesora del bullying en las empresas del cantón Quevedo, en la que se incluye el marco contextual de la investigación a través del análisis de la problemática actual, el planteamiento de los objetivos que sirvieron de guía para el desarrollo del estudio, y la debida justificación, se estableció la estructura del marco teórico y el desarrollo de la teoría más relevante relacionado con la problemática establecida, se identificaron los métodos, tipos, técnicas y fuentes de información hasta encontrar los resultados esperados, logrados a través de una investigación de mercado que permitió conocer y determinar que existe una necesidad insatisfecha sobre el asesoramiento profesional relacionados con el acoso laboral en las empresas públicas y privadas existentes en el cantón Quevedo. El estudio técnico demostró la operatividad del proyecto, y el estudio económico y financiero indican la factibilidad y la viabilidad a través de la evaluación financiera realizada por medio de los indicadores VAN y TIR, para la realización se</p>				

	<p>obtuvieron los siguientes índices, se determinó un Van de \$ 4192,91 positivo con un Tir de 31% y una utilidad neta de \$ 4924,82 que resultaron positivos para la inversionista. Finalmente se detallan las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación y las recomendaciones pertinentes.</p> <p>Abstract .- The bullying or harassment has become a reality that does great harm to the workers of public and private companies in the canton Quevedo, why this research was made in conducting a feasibility study for the creation a company advisory bullying in companies Quevedo Canton, in which the contextual framework of the research is included through the analysis of the current problems, the approach of the objectives that served to guide the development of the study, and proper justification, the structure of the theoretical framework and the development of more relevant theory related to the problem set was established, methods, types, techniques and information sources were identified to find the expected results achieved Through market research yielded information and determine that there is an unmet need for professional counseling regarding bullying in existing in the canton Quevedo public and private companies. The technical study demonstrated the operation of the project and the financial economic study and indicate the feasibility and viability through financial assessment using the NPV indicators and TIR, to perform the following indices were obtained, it was determined A Van of \$ 4,192.91 plus a Tir 31% and net income of \$ 4,924.82 that were positive for investors. Finally, conclusions according to there search objectives and the relevant recommendations.</p>
Descripción:	83 hojas : dimensiones, 29 x 21 cm + CD-ROM 6162
URI:	<u>(en blanco hasta cuando se dispongan los repositorios)</u>

Introducción

El bullying es un fenómeno social que fue descrito por primera vez en los años setenta del siglo pasado y que para ese momento ya llevaba varias décadas existiendo, lo cual nos da una idea aproximada de que tan viejo es y cuanto pudo haberse desarrollado en los últimos años. Es casi increíble que con tantos años de existencia se conozca tan poco en países como el nuestro.

Es bien conocido que en varios países primermundistas como: Estados Unidos y España, entre otros se han enfocado en combatir el problema e informar a su población sobre las causas y consecuencias que el fenómeno trae consigo. Con todas estas campañas alrededor del mundo, ¿Cómo es que no nos damos cuenta de la importancia que tiene?

La falta de información existente para la población general y la gravedad del asunto nos llevaron a elegir este tema, pues consideramos que si no somos nosotros los que intervenimos a tiempo en el asunto ni el gobierno ni nadie más, nos ayudará.

En el primer capítulo se presenta el marco contextual de la investigación, donde se explica el giro del negocio y el desarrollo conseguido, así como los servicios que se ofrecen a los clientes, además se analiza la problemática y las futuras incidencias.

El segundo capítulo se explica la fundamentación teórica de la investigación, mediante el marco teórico, conceptos fundamentales hacer aplicados.

El tercer capítulo se detalla la metodología a utilizar en el desarrollo del proyecto de investigación, cada uno de los métodos utilizados, definición y características del sector y realización de la muestra para realizar el estudio de mercado.

En el cuarto capítulo se desarrolla los resultados y discusiones, todo los estados financieros concerniente al estudio de factibilidad para conocer la rentabilidad, el VAN, el TIR, y la Utilidad neta del proyecto.

En el quinto capítulo se finaliza el proyecto con las conclusiones y recomendaciones específicas en el propósito.

En el sexto capítulo se realiza la bibliografía del proyecto.

En el séptimo capítulo sus respectivos anexos relacionado con el tema.

CAPITULO I

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Problema de investigación.

1.1.1. Planteamiento del Problema.

En la actualidad, la violencia está presente en muchas áreas de nuestra vida y se puede observar también en los ambientes de trabajo, donde con frecuencia se da a entender a los trabajadores que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo, inclusive la violencia. Surge entonces el bullying, como una forma de agresión psicológica, sutil, increíblemente dañina que permite pasar mucho más desapercibida para el resto de los trabajadores, porque: ¿Cómo demuestra una persona que está siendo discriminada por sus compañeros, que le ignoran a la hora de comer o que difunden rumores falsos sobre ella?

En la actualidad, las personas que experimentan estas agresiones poco pueden hacer. Si lo denuncian, lo más probable es que los agresores se mantengan indiferentes, ante la dificultad de demostrar los hechos. A menudo, la única solución es abandonar el lugar de trabajo pero, la autoestima, el estrés y otros problemas no se van tan fácilmente.

Así, la violencia en el ámbito laboral se ha instalado como uno de los fenómenos psicosociales más impactantes. Consistente en acciones intencionalmente dañinas que son frecuentes y duraderas relacionados con el estrés laboral y que, derivan de la relación que los trabajadores establecen entre sí, con sus superiores y con otras personas, así como de la sobrecarga de trabajo.

Diagnóstico.

El insuficiente conocimiento sobre el daño que causa el bullying, proporciona la importancia a esta investigación, que de acuerdo a los resultados dará las pautas para establecer normas sobre este problema que se da en las empresas públicas y privadas del cantón Quevedo.

Causas

- ✓ Administración de persecución
- ✓ Poco apoyo de las autoridades
- ✓ Jefes sin perfil apropiado, falta de capacitación

Efectos

- ✓ Empleados sin autoestima
- ✓ Desordenes en la salud por exceso de estrés
- ✓ Insuficiencia en la cantidad y calidad del trabajo
- ✓ Mengua en la cantidad y calidad de trabajo

Pronóstico.

Detrimiento de las relaciones laborales en las empresas del cantón Quevedo.

1.1.2. Formulación del Problema.

¿Cómo el estudio de factibilidad permitirá la creación de una empresa asesora del bullying en el cantón Quevedo?

1.1.3. Sistematización del Problema.

- ✓ ¿Cómo ayuda el estudio de mercado en la creación de la empresa sobre el bullying en el cantón Quevedo?
- ✓ ¿De qué manera el estudio técnico, permite la organización de la empresa?
- ✓ ¿Permitirá el estudio económico establecer los ingresos y costos del estudio?
- ✓ ¿A través de la evaluación financiera se determinara la viabilidad de la inversión?

1.2. Objetivos.

1.2.1. Objetivos General.

Realizar un estudio de factibilidad para la creación de una empresa asesora del bullying en las empresas del cantón Quevedo.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Realizar el estudio de mercado para conocer la población objetiva de la investigación.
- ✓ Diseñar el estudio técnico, sobre la organización de la empresa.
- ✓ Elaborar el estudio económico que establezca los ingresos y costos del estudio.
- ✓ Realizar la evaluación financiera que determine la viabilidad de la inversión.

1.3. Justificación.

Resultaría imposible identificar el número de empleados que son víctimas a diario de acoso y marginación dentro de las empresas, con frecuencia se dan en las noticias, los despidos, las demandas, sin saber ¿Cuál es el problema?, ¿Qué hacer para corregirlo? ¿Podemos solucionarlo? La investigación trata este grave problema para contribuir a que se corrija a tiempo, y la vez sugerir las medidas para asesorar sobre el daño causado por el bullying dentro de las empresas.

Por todo esto surge la necesidad de realizar este tipo de investigación en el sector empresarial del cantón Quevedo, específicamente en las empresas del sector público y privado, sectores donde no se han realizado este tipo de investigaciones.

Una de las necesidades más apremiantes en las instituciones debería ser la Salud Mental de sus trabajadores.

Una de las necesidades apremiantes de la sociedad en el cantón Quevedo y de los trabajadores es que las empresas cuenten con conocimientos sobre el acoso laboral y la forma de evitarlo, en la actualidad el aumento de los despidos, o constante amenazas de despidos, la falta de remuneración justa, son factores laborales que predisponen a los empleados a padecer algún problema psicológico debido al acoso laboral.

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE

LA INVESTIGACIÓN

2.1. Marco Conceptual.

2.1.1. Elementos de Acoso Laboral o bullying.

(Lopez, 2010) Estudiosos del tema han identificado varios elementos que configuran el Acoso Laboral, quienes coinciden en que se necesita la concurrencia al mismo tiempo de algunos o todos los elementos, entre los cuales destaco: Los Sujetos del bullying.

(Avendaño Cecilia, 2011)Sujeto Activo: Es quien realiza o ejecuta los actos de acoso laboral, o a su vez ordena que se realice el acoso; y que pueden ser una persona individual o un grupo de persona, y este grupo de personas puede a su vez pertenecer a una organización y recibir órdenes de un superior, ejemplo el patrono ordena a los empleados que acosen a un trabajador en particular o a varios trabajadores:

“aquellas personas que llevan a cabo, individual o colectivo contra una o varias personas de la empresa, de manera consciente o inconsciente, una actividad de acoso psicológico, para conseguir marginarlas o descalificarlas frente a otros”

2.1.2. Reiteración en el Acoso.

(Profundo, 2014) Según la doctrina este elemento es indispensable para que se configure al bullying o acoso laboral, pues un acosador debe realizar varios comportamientos sistemáticos. La importancia de este elemento se afirma, ya que se encuentra tipificado en el Código Penal Español en su artículo 173 numeral 1: “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de Forma Reiterada Actos Hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”.

Intención de Dañar: El sujeto activo realiza el acoso laboral con premeditación con intencionalidad, prácticamente con dolo, con la finalidad de producir un daño psicológico y beneficiarse de aquello. Y esto es lo que diferencia el acoso laboral o bullying del típico estrés laboral producto del ejercicio mismo del trabajo.

2.1.3. Características y Clases de bullying.

(**Contreras, 2010**) Dice que varios profesionales estudiosos del tema coinciden en sus definiciones sobre el bullying y de las cuales se destacan las características más importantes “evitar el dialogo es una hábil manera de agravar el conflicto, pues este se desplaza y la victima termina cargando con él. Para el agresor, es una manera de decir, sin decirlo con palabras, que el otro no le interesa, o que no existe para él. Como no se dice nada, se puede reprochar todo”. Creo que es una de las características más importantes, pues la víctima se encuentra incomunicada, e incapaz de enfrentar al agresor, y pedir explicaciones al respecto. Es una manera de producir daño psicológico, ya que la víctima difícilmente puede buscar ayuda, y se deprime, se siente menos que los demás. Es aquí donde la victima debe enfrentar al acosador y buscar ayuda o el problema crecerá.

2.1.4. Destruir la Reputación de la Victima; difamación y calumnias.

(**Javier, 2010**) Manifiesta que el acoso hacia una persona se presenta de diversas maneras y entre una de ellas se encuentra la manipulación de la reputación. “manipulación de la reputación: comentarios injuriosos, ridiculizándole o burlándose de él/ella, propagando comentarios negativos acerca de su persona o la formulación repetida de críticas en su contra”

Igualmente la doctora Marie France Hirigoyen nos dice que el acosador “para hundir al otro, lo ridiculiza, lo humilla y lo cubre de sarcasmos hasta que pierde su confianza en sí mismo. Le pone un mote ridículo y aprovecha su enfermedad o su decaimiento para burlarse de él. También utiliza la calumnia, la mentira y las insinuaciones malintencionadas. Lo arregla todo de modo que la víctima se dé cuenta pero, aun así, no pueda defenderse” Esta característica es la más grave de todas, pues afecta seriamente a la honra, buen nombre, y psiquis de la víctima. Y cuando suceden estos hechos dentro del acoso laboral o bullying, la victima puede tomar medidas legales para poner fin a esto, pues muchos de estos actos se encuentran tipificados en el actual Código Orgánico Integral Penal.

Aislamiento y destrucción de las relaciones de la víctima.- Cuando alguien decide destruir psicológica a un asalariado y pretende que este no se pueda defender, lo primero que hará es aislarlo y romper sus posibles alianzas.

(Trujillo Balderrabano, 2011) Cuando el empleado está solo, le cuesta mucho más rebelarse, sobre todo si se le hace creer que todo el mundo está contra él. La víctima sin tener con quien contar dentro de su lugar de trabajo, se vuelve indefensa, pues sus compañeros de trabajo le dan la espalda, ya que el acosador se encarga de hacerle quedar mal y romper las relaciones personales con los demás trabajadores. En algunos casos a la víctima se les pone a trabajar en lugares escondidos, donde no tiene contacto con nadie, y se les prohíbe a los demás tener contacto con este trabajador , pues así no tiene a quien acudir ni contar cuando se dan los actos de acoso laboral.

2.1.5. Tipología Del bullying.

(Perez, 2010) a) Horizontal, se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre compañeros del ambiente del trabajo, en los cuales ocupando un nivel similar en la jerarquía ocupacional. El hostigamiento se da entre iguales.

B) Vertical descendente, se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. El hostigamiento se da entre desiguales.

C) Vertical ascendente, es poco frecuente que ocurra en la realidad, pues se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de jefe victimizado. El hostigamiento se da entre desiguales.

2.1.5.1. Problemas Familiares y Sociales.

(Trudeausfelder, 2010) En el ámbito familiar puede presentarse un aumento de tensión entre los conyugues, e hijos, y de no haber un asesoramiento adecuado, apoyo y comprensión familiar, puede llevar al divorcio. En lo social se pueden dar un sin número de problemas como el aislamiento, agresividad, hostilidad, inadaptación social etc. Al respecto la doctora nos dice que: “Todo lo que el acosado sufre repercute en la familia, los amigos y

los conocidos. Se producen situaciones de irritación y de agresividad por tonterías, lo que distorsiona la vida privada se rompe matrimonios y amistades, la víctima de acoso se abandona por falta de estímulo y su carácter contradictorio, o bien se enemista con todo el mundo. Al final, la persona perjudicada se queda totalmente sola, sin familia, sin amigos y sin trabajo.”

Acosado y Acosador.- Según la doctora, no existe una tipología o una sola clase de comportamientos del acosador o la víctima, ya que dependen mucho de cada persona, y ella nos dice al respecto lo siguiente:

(Mario Martinez, 2011) ¿Pero qué tipo de personas son las que acosan? Del mismo modo que apenas existe una víctima típica, tampoco hay un causante característico. Con frecuencia se trata de personas que aterrorizan mucho y se divierten a costa de la víctima. Respecto al entorno vital o al pasado de la víctima, Hesse y Schroeder dicen: Alguien que por ejemplo, haya tenido una infancia horrible y violenta, es decir que fue una víctima en ciertas circunstancias y había sufrido los daños de un acoso prolongado, podría intentar vengarse volviendo contra otro los mismos argumentos, de manera que se convierta en un agresor. En otras palabras “igual que me hiciste a mí, ahora te lo hago yo”. Sin embargo, esto no absuelve al causante y sus infamias, sino más bien explica que las personas que hieren a otras a menudo tienen grandes problemas consigo mismas. Sin embargo, también existe un tipo de acosadores que no reclama integridad y que deja claro que también como autor cualquiera puede ser cuestionado. Las tipologías tienen sus deficiencias, porque nadie, ni el acosador ni la víctima, es tal y como aquí se describe. Para la mayoría de personas se trata de tipos mixtos que reúnen en sí mismos diversas características. No obstante, las tipologías permiten poner cierto orden en el asunto.

2.1.6. Historia y Antecedentes del bullying.

(Mata Jose Francisco, 2011) Inglaterra le da nombre concepto. Sin embargo, esta actividad se practica desde que existe el poder y la debilidad. El origen de la palabra tiene que ver con mafia o ataque y el término se refiere al acoso psicológico en un ambiente

laboral. El fenómeno se comenzó a estudiar sobre todo en Europa (España, Inglaterra y Suiza) a partir del año que llegó a ocasionar sobre personas y empresas. En México, hasta hace tres años no se había analizado; solo existían algunos estudios científicos que no profundizaban en el tema. Por ello fui a España a investigar el impacto de este tipo de acoso en el ámbito empresarial. El conflicto laboral deriva en violencia laboral y bullying que para efectos hispanos se conoce como psico-terror laboral, acoso-moral y acoso psicológico laboral.

2.1.7. Características del bullying.

(F Martínez Daza, 2010) Es una revisión de las distintas investigaciones señalan varios elementos característicos del bullying: Con frecuencia y la duración de los actos hostiles, los tipos de conductas particulares la reacción de las víctimas la intención del acosador (es) el desequilibrio de poder de las partes implicadas, el número de acosadores el estatus de acosadores y víctimas, la subjetividad (vs objetividad) del fenómeno y el carácter interpersonal (vs organizacional) del mismo.

2.1.8. Frecuencia y duración del bullying.

Leymann. Define la exposición al menos semanal, mientras que otros autores, como Adams (2010), Bassman (2010), o Randall (2012) manifiestan la posibilidad de acosar a alguien sin que su frecuencia sea semanal Matthiesen, Raknes Rokkum (2010), hablan de un continuum que iría desde la acción ocasional hasta la diaria, sobre todo cuando el proceso de victimización está en estado avanzado.

Sin embargo tendríamos que tener en cuenta, que a veces aplicar un criterio temporal estricto es muy difícil por la propia naturaleza de algunas conductas de bullying, Einarse et al. (2010). Así recibir mensajes amenazantes u ocultar información relevante para ejercer su trabajo no tienen por qué realizarse a diario. Por el contrario asignar tareas triviales o no efectivas se puede hacer a diario.

2.1.9. Antecedentes Organizativos del bullying.

(Lopez, 2010) Tras estudiar más de mil casos en el trabajo en EEUU concluyo que debe haber una cultura que permita o premie tales comportamientos.

El bullying tendrá lugar si el acosador siente que tiene el apoyo, o por lo menos el permiso implícito de sus seguidores para comportarse de esta manera.

En estas líneas Leyman destaco cuatro factores importantes relacionados con el bullying:

- ✓ Las deficiencias en el diseño del trabajo.
- ✓ Ejercicio inadecuado del liderazgo.
- ✓ La posición social de la víctima.
- ✓ La actitud de las normas morales de los departamentos.

Bastantes investigaciones han mostrado que los trabajos caracterizados por altos niveles de conflictos de rol, una supervisión inadecuada, la falta de autonomía y las tareas no estimulantes son antecedentes del bullying.

2.1.10. Los efectos individuales del bullying.

(Perez, 2010) En una recopilación de trabajos de investigación categorizan los efectos del Abuso Emocional en directos e indirectos. Los efectos directos se refieren al humos negativo (miedo, resentimientos, ansiedad, depresión) y la distracción cognitiva (problemas de concentración). Los efectos indirectos hacen referencia a:

- ✓ La reducción de bienestar psicológico.
- ✓ Los problemas de origen psicosomáticos.
- ✓ Las consecuencias sobre la organización.

2.2. Marco referencial.

2.2.1. Concepto de factibilidad.

(Gabriel Baca Uribe, 2010) Se entiende por Factibilidad las posibilidades que tiene de lograrse un determinado proyecto. El estudio de factibilidad es el análisis que realiza una empresa para determinar si el negocio que se propone será bueno o malo, y cuáles serán las estrategias que se deben desarrollar para que sea exitoso.

2.2.2. Objetivos que Determinan la Factibilidad.

- ✓ **(Chiavenato, 2010)** Reducción de errores y mayor precisión en los procesos.
- ✓ Reducción de los costos mediante la optimización o eliminación de los resultados no necesarios.
- ✓ Integración de todas las aéreas y subsistemas.
- ✓ Hacer un plan de producción y comercialización.
- ✓ Aceleración en la recopilación de los datos.
- ✓ Reducción en el tiempo de procesamiento y ejecución de las tareas.
- ✓ Automatización óptima de procedimientos manuales.
- ✓ Disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos señalados.
- ✓ Saber si es posible producir con ganancias.
- ✓ Conocer si la gente comprara el producto.

2.2.3. Factibilidad, Estructura.

(Medina Laura Johana, 2012) Un estudio de factibilidad tiene una estructura definida y el orden de los contenidos está orientado a:

- ✓ Presentar un resumen del proyecto.
- ✓ Elaborar cada parte por separado.
- ✓ Fundamentar cada parte en las anteriores.

- ✓ Elaborar conclusiones y recomendaciones.
- ✓ Es importante que sea resumido, con un lenguaje sencillo y que las partes sean coherentes.

2.2.4. Factibilidad Operacional.

(Medina Laura Johana, 2012) Comprende una determinación de posibilidad que un nuevo sistema se use como se supone. Se deben considerar cuatro aspectos:

- ✓ La utilización de un nuevo sistema puede ser demasiado complejo para los usuarios de la organización o los operadores del sistema.
- ✓ Este nuevo sistema puede hacer que los usuarios se resistan a él como consecuencia de una técnica de trabajo, miedo a ser desplazado u otras razones.
- ✓ Un sistema nuevo puede introducir cambios demasiado rápidos que no permita al personal adaptarse a él y aceptarlo.
- ✓ La probabilidad de obsolescencia en el sistema. Cambios anticipados en la práctica o políticas administrativas pueden hacerse que un nuevo sistema sea obsoleto muy pronto.

2.2.5. Factibilidad Técnica.

Permite evaluar si el equipo y software están disponibles y tienen las capacidades técnicas requeridas por cada alternativa del diseño que se esté planificando, también se consideran las interfaces entre los sistemas actuales y los nuevos.

Así mismo estos estudios consideran si las organizaciones tienen el personal que posee la experiencia técnica requerida para diseñar, implementar, operar y mantener el sistema propuesto.

2.2.6. Factibilidad Económica.

(Den Berghe Edgar Van, 2012) Dentro de estos estudios se pueden incluir el análisis de costo y beneficios asociados con cada alternativa del proyecto.

Con análisis de costos/beneficios, todos los costos y beneficios de adquirir y operar cada sistema alternativo se identifican y se establece una comparación entre ellos. Esto permite seleccionar la más conveniente para la empresa. Dentro de esta comparación se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- ✓ Se comparan los costos esperados de cada alternativa con los beneficios esperados para asegurarse que los beneficios excedan los costos.
- ✓ La proporción costo/beneficio de cada alternativa se comparan con las que proporcionan los costos/beneficios de las otras alternativas para escoger la mejor.
- ✓ Se determinan las formas en que la organización podría gastar su dinero.

2.2.7. Concepto de Viabilidad.

(Medina Laura Johana, 2012) Cualidad de viable, viable: Que, por sus circunstancias, tiene probabilidad de poderse llevar a cabo.

Según Baca, es la posibilidad que tiene un proyecto para ser ejecutado y operado de tal manera que cumpla con su objetivo.

Esta relación con principios de calidad, eficiencia y pertinencia de un proyecto en términos de los elementos conceptuales que lo componen, la información utilizada, la coherencia de los planteamientos y el mayor acercamiento a la realidad a la que se refiere el proyecto.

2.2.8. Tipos de Viabilidad.

La viabilidad está conformada por: Aspectos técnicos, socioeconómicos, ambientales e institucionales.

2.2.8.1. Viabilidad Técnica.

Permite determinar la calidad y coherencia de la información relacionada con el objetivo mismo del proyecto, sus planteamientos básicos, la dimensión de las variables que intervienen, soluciones y actividades.

Cuando se realiza la evaluación se debe revisar la identificación de la situación, las alternativas técnicas propuestas, las actividades y los costos.

2.2.8.2. Viabilidad Socioeconómica.

Permite identificar y valorar los beneficios, con el fin de determinar si el proyecto genera efectivamente dichos beneficios y si su valoración se encuentra en rango aceptable.

Los criterios socioeconómicos se refieren al impacto económico del proyecto a nivel regional o local y a los efectos sociales sobre los grupos de personas afectadas.

2.2.8.3. Viabilidad Institucional.

Se refiere al análisis de los mecanismos de ejecución propuestos en el proyecto; la evaluación de la capacidad institucional para su ejecución, operación y seguimiento de los proyectos.

Estos criterios se aplican especialmente a los proyectos que involucran obras que tienen relación con las infraestructuras y que pueden generar impactos en los ambientes tanto positivos como negativos.

2.2.9. Gerencia.

(Den Berghe Edgar Van, 2012) La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos.

El termino (gerencia) es difícil de definir, significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores, gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo.

De allí que, en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña el rol de gerencia tiene que desenvolverse como administrador, supervisor, delegado etc. De allí la dificultad de establecer la definición concreta de este término.

2.2.10. Administración.

Define las funciones básicas de la empresa. Conceptúa la administración (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar).

Define los principios generales de administración como procedimientos universales aplicables en cualquier tipo de organización.

Existe una proporcionalidad de la función administrativa que se reparte en todos los niveles de la empresa.

Énfasis en la estructura de la organización, entendiéndose como una disposición de las partes que la constituyen, su forma y la interrelación entre las mismas.

La división del trabajo (vertical u horizontal) y la correspondiente especialización de las partes. Existencia de órganos de línea y órganos de staff.

2.2.11. Dirección.

Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección. De hecho, la dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás de que se les unan para lograrlo, el futuro surge de los pasos de la planificación y la

organización. Los gerentes al establecer el ambiente adecuado ayudan a sus empleados a hacer sus mejores esfuerzos.

Es el planteamiento, organización, dirección y control de las operaciones de la empresa, a fin de lograr los objetivos que esta persigue y así mismo, los pueda alcanzar.

Es la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones, incluye la tarea de fincar los objetivos, alcanzarlos, la determinación es la mejor manera de llevar a cabo el liderazgo y ocuparse de la manera de planeamiento e integración de todos los sistemas, en un todo unificado.

La dirección debe de saber cómo es el comportamiento de la gente como individuos y cuando están en grupos y entender la forma en cómo operan los diferentes tipos de estructuras.

Es una fuerza que mediante la toma de decisiones basada en los conocimientos y entendimientos, se relaciona entre sí, e integra a través de los procesos de unión apropiados a todos los elementos del sistema organizado de una forma calculada para alcanzar los objetivos de una organización.

La dirección es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las ordenes emitidas.

2.2.12. Evaluación de un Proyecto Factible.

(Sapag Puelma Jose M, 2012) Un proyecto factible, es el que ha aprobado cuatro evaluaciones básicas: Evaluación Técnica, Evaluación Ambiental, Evaluación Financiera y Evaluación Socio-económica.

La aprobación de cada evaluación se le puede llamar viabilidad; estas viabilidades se deben dar al mismo tiempo para alcanzar la factibilidad de un proyecto; por ejemplo puede ser viable técnicamente pero puede ser no viable financieramente o ambientalmente.

2.2.13. Proyecto Factible.

(Prieto Herrera Jorge Eliecer, 2012) Si el proyecto es factible, se puede pensar en diseñar un plan de proyecto para su ejecución y poder convertir el proyecto en una unidad productiva de un bien o servicio planteado.

Los proyectos en los cuales se busca la factibilidad, son aquellos que intenta producir un bien o servicio para satisfacer una necesidad; para ello se necesita definir su rentabilidad o no, este es el objetivo de la evaluación financiera.

2.2.14. Estudio de Mercado.

(Gabriel Baca Uribe, 2010) Tiene como finalidad determinar si existe o no, una demanda que justifique la puesta en marcha de un programa de producción de ciertos bienes o servicios, en un espacio de tiempo.

2.2.15. Estudio Técnico.

(Prieto Herrera Jorge Eliecer, 2012) Tiene por objeto proveer información, para cuantificar el monto de las inversiones y costos de las operaciones relativas en esta área.

2.2.16. Estudio Financiero se encarga de:

- ✓ **(Sapag Puelma Jose M, 2012)** Ordenar y sistematizar información de tipo monetario que proporcionaron las etapas anteriores.
- ✓ Elaborar los cuadros analíticos para la evaluación del proyecto.
- ✓ Evaluar los antecedentes anteriores para determinar su rentabilidad.

2.2.17. Enfoques Teóricos.

(Den Berghe Edgar Van, 2012) La administración científica constituyo la primera teoría administrativa.

- ✓ Se originan bajo la preocupación de crear una ciencia de la administración (método de observación y medición).
- ✓ Se basa fundamentalmente en las tareas de la organización. Estudio de tiempos y movimientos.
- ✓ División de las tareas, especialización de las mismas.
- ✓ Eliminación del desperdicio, del tiempo de ocio y reducción de los costos de producción.
- ✓ Motivación de los trabajadores por medio de los planes de incentivos salariales, selección y capacitación del personal.
- ✓ Atmosfera de cooperación gerencia-trabajadores.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Localización.

La investigación se realizó en el cantón Quevedo, provincia de los Ríos cuenta con una población de 173.575 habitantes del último censo de población y vivienda del 2010.

Tiene una situación geográfica de 1°02'00' con una altura máxima de 150 msnm. Y limita al Norte con los cantones de Buena Fe y Valencia, al Este con los cantones Quinsaloma y Ventana, al Sur con el cantón Mocache y al Oeste con la Provincia del Guayas.

3.2. Tipos de investigación.

3.2.1. Investigación aplicada.

Este tipo de investigación ayudó a resolver y encontrar respuestas al problema relacionado con el bullying empresarial.

3.2.2. Investigación descriptiva.

Esta clase de investigación ayudó a analizar el impacto socio-económico que generó la investigación de como asesorar sobre el daño provocado por el bullying empresarial en las empresas del cantón Quevedo.

3.3. Métodos de investigación.

3.3.1. Método Deductivo.

A través de este método se analizó la información del trabajo de campo relacionada con los objetivos de este estudio de como asesorar el daño provocado por el bullying empresarial en las empresas del cantón Quevedo.

3.3.2. Método Inductivo.

Este método permitió tomar decisiones que ayudaron en la investigación a efectuar los diferentes pasos para llevar a cabo el estudio.

3.4. Fuentes de recopilación de información.

3.4.1. Primarias.

Para la recolección de datos primarios se aplicó encuestas.

3.4.2. Secundarias.

Esta fuente facilitó la consulta y aprendizaje, mediante la recopilación de datos utilizando textos, tesis, folletos, revistas, libros, internet, que sustentan el trabajo de investigación.

3.5. Diseño de la investigación.

Permitió definir el tamaño de la muestra y su determinación mediante fórmula estadística, considerando la población objeto de estudio es de 8.455 empresarios dueños de empresas y personal de la planta en el Cantón Quevedo.

Para la realización del tamaño de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{U \cdot Z^2}{(U - 1)(e)^2 + P \cdot Z^2}$$

n= Tamaño de la Muestra

Uo= Universo Objetivo. (8.455)

P= Probabilidad de Aceptación (50%)

Q= Probabilidad de Rechazo (50%)

Z= Nivel de Confianza 95% = 1,96

e= Margen de Error 5% = 0,05

$$n = \frac{U \cdot Z^2}{(U - 1)(e)^2 + P \cdot Z^2}$$

$$n = \frac{8.455 \cdot (0.5)(0.5)(1.96)^2}{(8.455 - 1)(0.05)^2 + (0.5)(0.5)(1.96)^2}$$

$$n = \frac{8.455 \cdot (0.5)(0.5)(3.8416)}{(7.455)(0.0025) + (0.25)(3.8416)}$$

$$n = \frac{8.1}{0.0 + 0.0}$$

$$n = \frac{8.1}{0.0}$$

$$n = 2$$

La muestra es de 287 dueños y personal de planta de las empresas.

3.6. Instrumentos de investigación.

Se utilizó como instrumento una encuesta dirigida a la población objeto de estudio.

3.7. Tratamiento de los datos.

Los datos obtenidos fueron ordenados, tabulados y analizados mediante el Excel, obteniendo los gráficos, figuras.

3.8. Recursos humanos y materiales.

Para la realización del trabajo de investigación se utilizaron los siguientes materiales, para su desarrollo.

Detalle	Cantidad
Pen Drive	1
Computadora	1
Impresora	1
Lápiz	1
Borrador	1
Calculadora	1
Resma de Papel	3
Internet	1

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Estudio de mercado para conocer la población objetivo de la investigación.

En la investigación realizada en el cantón Quevedo para conocer el porcentaje de acoso laboral en las empresas tanto por empleado como patrono se estableció un cuestionario de preguntas las cuales fueron respondidas por empleados de las diferentes empresas.

1. ¿Favor situar la edad en la siguiente categoría?

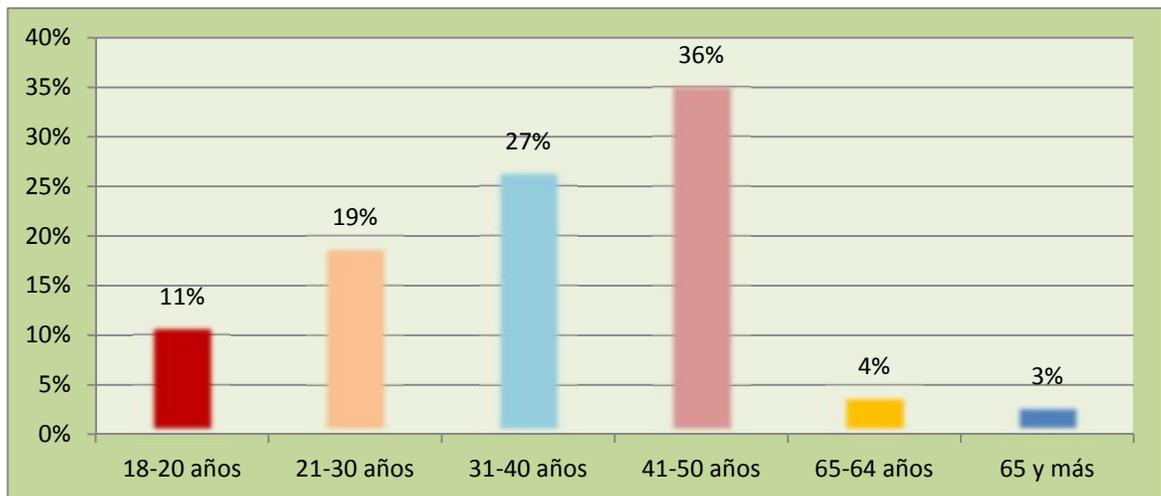
Cuadro 1. Edad

Detalle	Cantidad	Porcentaje
18-20 años	32	11%
21-30 años	55	19%
31-40 años	77	27%
41-50 años	102	36%
65-64 años	12	4%
65 y más	9	3%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Gráfico 1. Edad



Interpretación

En esta grafico se muestra el siguiente resultado, el 36% corresponde a (41-50 años), el 27% es de (31-40 años), el 19% comprende para (21-30 años), el 11% pertenece para (18-20 años), el 4% toca para (65-64 años), mientras el 3% es de (65 y más).

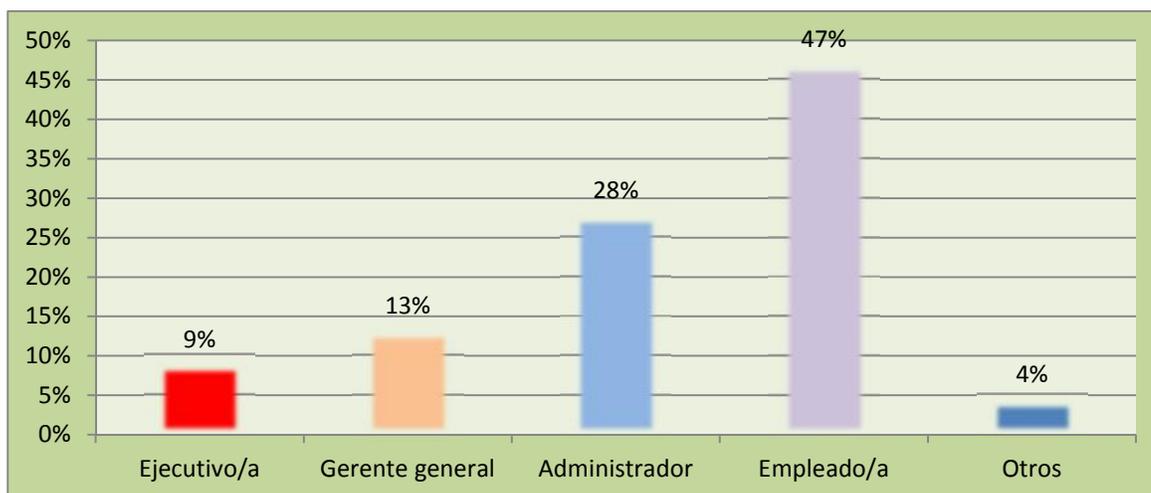
2. ¿Cuál es su puesto o función en esta empresa/institución?

Cuadro 2. Puesto o función en la empresa

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Ejecutivo	25	9%
Gerente general	37	13%
Administrador	79	28%
Director	134	47%
Empleado	12	4%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Gráfico 2. Puesto o función en la empresa



Interpretación

En esta grafica se analiza cuál es la función dentro de la institución, el 47% es empleado, 28% es administrador, el 13% es para el gerente general, el 9% para el ejecutivo, mientras un 4% otros no especificado.

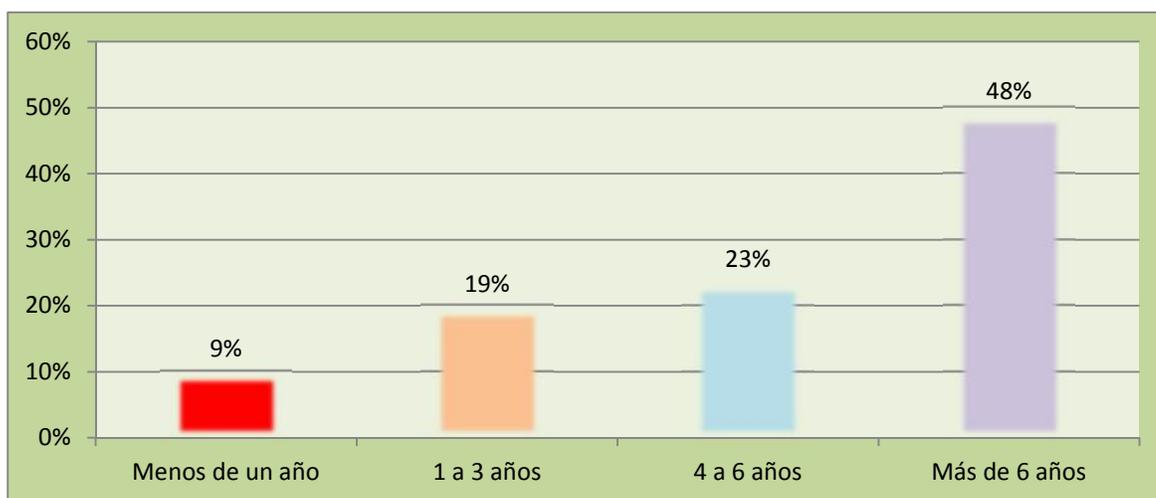
3. ¿Qué tiempo lleva laborando en esta empresa/institución?

Cuadro 3. Tiempo que laborar en la empresa

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Menos de 1 año	27	9%
1 a 3 años	55	19%
4 a 6 años	66	23%
Más de 6 años	139	48%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Gráfico 3. Tiempo que labora en la empresa



Interpretación

En esta grafica podemos destacar los siguientes resultados para ver el tiempo laboral entre los encuestados, el 48% labora (más de 6 años), el 23% lleva entre (4 a 6 años), el 19% (1 a 3 años), mientras el 9% (menos de un año).

4. ¿Cuál es su nivel de estudios?

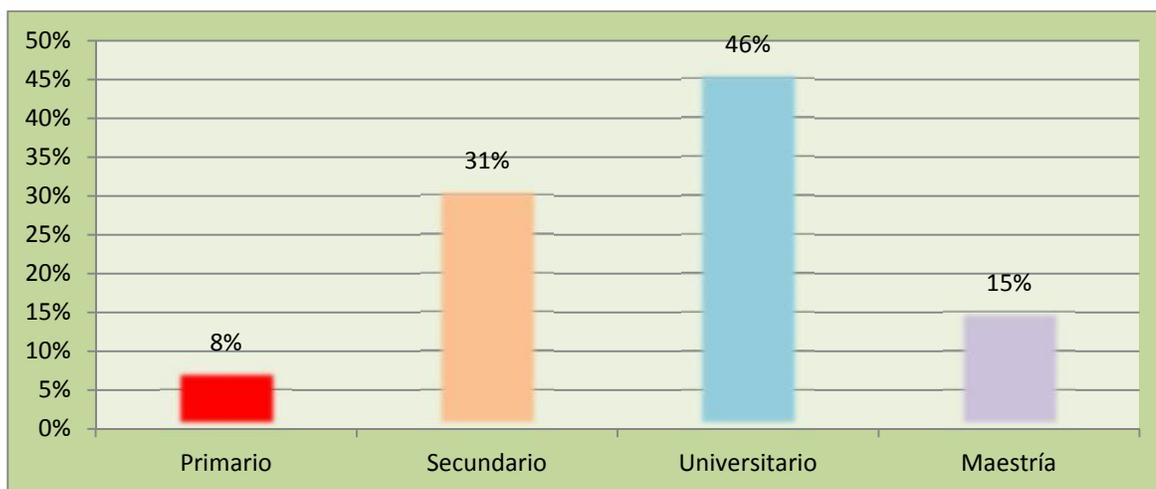
Cuadro 4. Nivel de Estudio

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Primario	22	8%
Secundario	89	31%
Universitario	132	46%
Maestría	44	15%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Grafico 4. Nivel de Estudio



Interpretación

En esta grafica se analiza los siguientes datos entre los encuestados, el 46% son universitarios, el 31% tienen educación secundaria, el 15% tienen maestría, mientras un 8% tienen educación primaria.

5. Al momento ¿cuál es su estado civil?

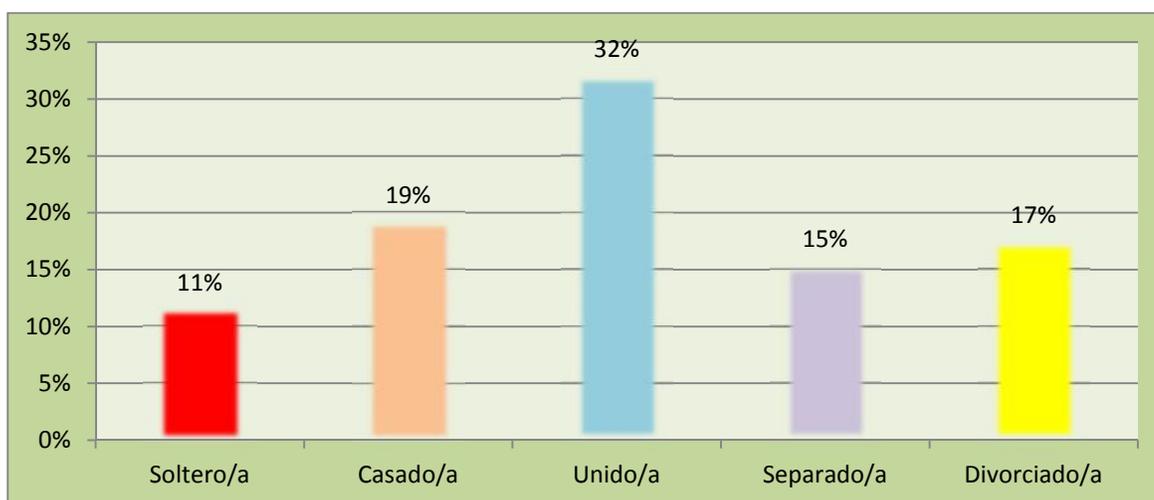
Cuadro 5. Estado Civil

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Soltero/a	33	11%
Casado/a	55	19%
Unido/a	92	32%
Separado/a	44	15%
Divorciado/a	50	17%
Viudo/a	13	5%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Grafico 5. Estado Civil



Interpretación

En esta grafica tenemos los siguientes resultados entre los encuestados, el 32% son unidos, el 19% son casados, el 17% son divorciados, el 15% son separados, mientras un 11% son solteros.

6. ¿Ha sufrido alguna vez acoso en la empresa que usted trabaja?

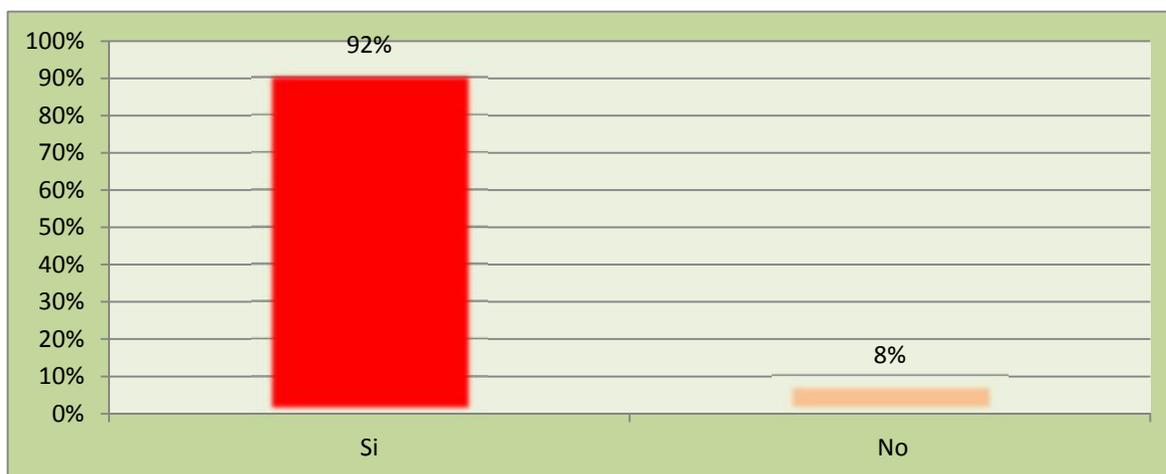
Cuadro 6. Sufrió acoso Laboral

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Si	263	92%
No	24	8%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Gráfico 6. Sufrió acoso laboral



Interpretación

En esta grafica podemos decir que el 92% si ha sufrido acoso dentro de la empresa, mientras el 8% no ha tenido que vivir esta experiencia.

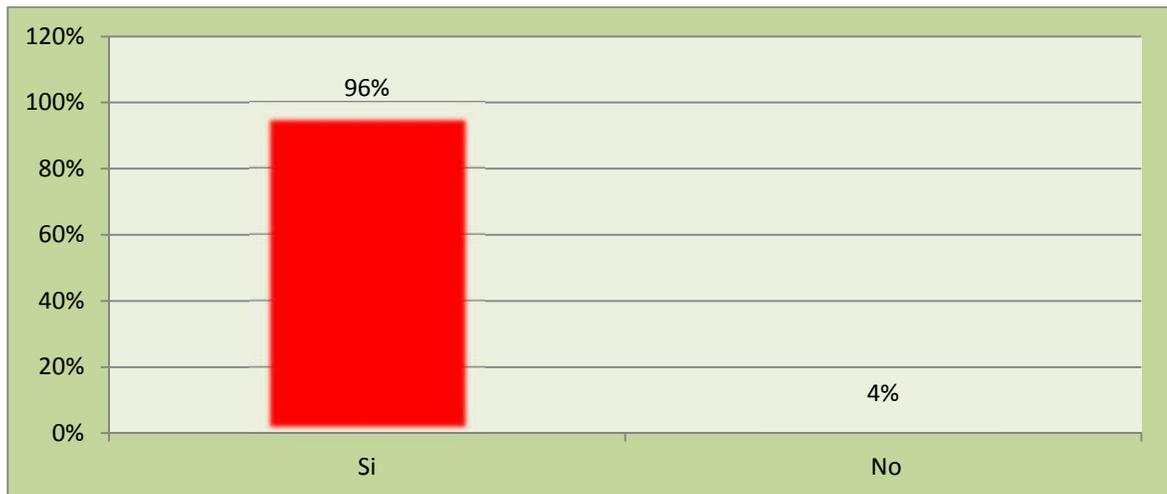
7. ¿Cree usted que está sufriendo acoso laboral (bullying) por parte de algunas personas en su trabajo?

Cuadro 7. Sufre acoso por compañeros de trabajos

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Si	276	96%
No	11	4%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Grafico 7. Sufrió acosos por compañeros de trabajos



Interpretación

En esta grafico se observa como el acoso laboral forma parte en las empresas, el 96% si ha vivido esta experiencia, mientras un 4% no ha tenido que pasar por esto.

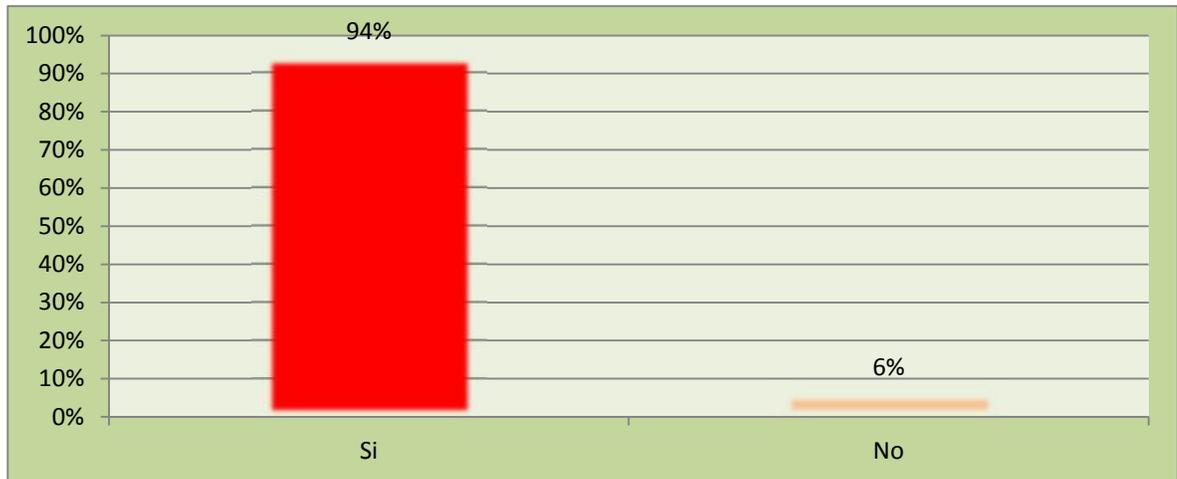
8. Considera necesario que exista en la ciudad de Quevedo una empresa asesora del bullying laboral.

Cuadro 8. Considera necesario una empresa para asesoramiento del bullying

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Si	270	94%
No	17	6%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Grafico 8. Considera necesario una empresa para asesoramiento del bullying



Interpretación

En esta gráfica se mira si entre los encuestados están de acuerdo en incursionar un empresa asesora del bullying laboral, el 94% si está de acuerdo, mientras un 6% no lo ve adecuado por el momento.

9. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera usted que ha incidido sobre el bullying?

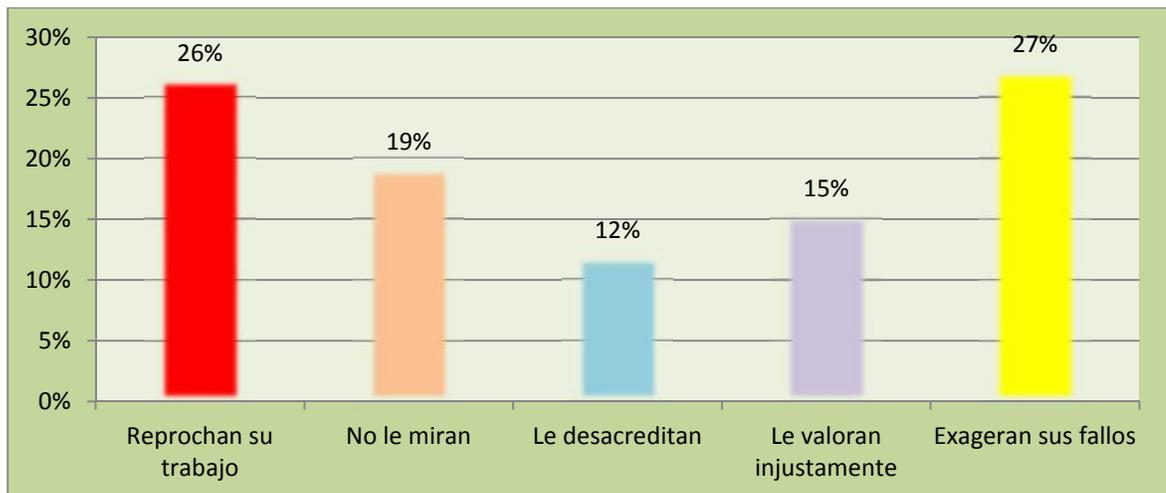
Cuadro 9. Incidencia del bullying en su trabajo

Detalle	Cantidad	Porcentaje
Reprochan su trabajo	76	26%
No le miran	55	19%
Le desacreditan	34	12%
Le valoran injustamente	44	15%
Exageran sus fallos	78	27%
Total	287	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Gráfico 9. Incidencia del bullying en su trabajo



Interpretación

En esta gráfica se detalla cuál de las alternativas es la que más ha incidido sobre ellos, el 27% exagera sus fallos o errores, el 26% le reprochan en su trabajo, el 19% No le miran, o le miran con desprecio, el 15% le valoran injustamente, mientras un 12% le desacreditan su labor.

4.2. Diseñar el estudio técnico, para la organización de la empresa.

En la presente investigación sobre el estudio de factibilidad para la creación de una empresa asesora del bullying en las empresas del cantón Quevedo, en el estudio técnico, se determina las necesidades de materiales, equipos instalaciones, adecuaciones, requerimientos de personal relacionado con los objetivos del proyecto y de acuerdo con el proceso planificado, se calculan los costos de operación, mano de obra necesaria, insumos, mantenimiento, depreciaciones entre otros. Para cumplir con los objetivos sobre todos los componentes técnicos indispensables para la creación de la empresa en la ciudad de Quevedo, definir el tamaño y capacidad del proyecto, diseño de las instalaciones, estructura organizacional.

4.2.1. Tamaño del proyecto.

Para definir el tamaño de la empresa se analizaron aspectos de mercado y la demanda, disponibilidad de recursos financieros, para lo cual se acudirá al financiamiento del 80% a través de un préstamo bancario, y el 20 % aporte personal de acuerdo al monto establecido: disponibilidad de mano de obra, recalcando que contará con personal capacitado y de acuerdo a un estricto proceso de selección, especializado de acuerdo a los servicios ofertados.

4.2.2. Disponibilidad de recursos básicos.

Factores considerados muy importantes dentro del proyecto, y se hace referencia a servicios de, agua, energía eléctrica, teléfono, acceso directo a internet, que permitirán el desarrollo eficiente de la empresa.

4.2.3. Localización del proyecto.

4.2.4. Macro Localización.

Geográficamente el proyecto estará ubicado en:

- ✓ País.- Ecuador
- ✓ Provincia.- Los Ríos
- ✓ Cantón.- Quevedo
- ✓ Ciudad.- Quevedo

Se justifica la localización en la ciudad de Quevedo, por el compromiso de fomentar el control sobre el acoso laboral en las empresas existentes en la ciudad, brindando un asesoramiento con resultados medibles y cuantificables a través del tiempo.

4.2.4.1. Micro localización.

Considerando que el servicio ofertado no necesita de mayor infraestructura, ya que el trabajo se lo realizara solo en oficina, se considera el acceso permanente de servicios básicos como: Luz, agua, teléfono, internet, vías de acceso, transporte, la empresa está ubicada en el centro de la ciudad, calles Bolívar y decima sexta, el local donde funcionará será bajo el concepto de arrendamiento.

4.2.5. Misión.

Ofertar servicios de consultoría empresarial basados en asesoramiento sobre el bullying laboral, formando empresarios con conocimientos y formas de resolver este problema que afecta a las empresas, fomentando y creando un ambiente laboral favorable para elevar la productividad.

4.2.6. Visión.

Durante los próximos cinco años seremos una empresa, con espíritu de trabajo y preferida por los empresarios de la ciudad de Quevedo con un posicionamiento del mercado, y una adecuada rentabilidad.

4.2.7. Objetivos de la Empresa.

Aportar conocimientos sobre estabilidad laboral empresarial con la finalidad de tomar decisiones en beneficio de la organización.

Actualizar conocimientos sobre el bullying empresarial para solucionar una necesidad insatisfecha en beneficio de los trabajadores y de la empresa.

Proporcionar asesoramiento confiable para las empresas que requieran nuestros servicios.

✓ Políticas

El trabajo de asesoría se lo realizará de manera correcta y con objetividad analizando cada caso que se presente y se involucrará constantemente la participación de los asesores de la empresa.

✓ Valores corporativo de la empresa

- ✓ Ética profesional
- ✓ Confianza
- ✓ Capacidad
- ✓ Modestia
- ✓ Confidencialidad
- ✓ Organización
- ✓ Disciplina
- ✓ Honestidad

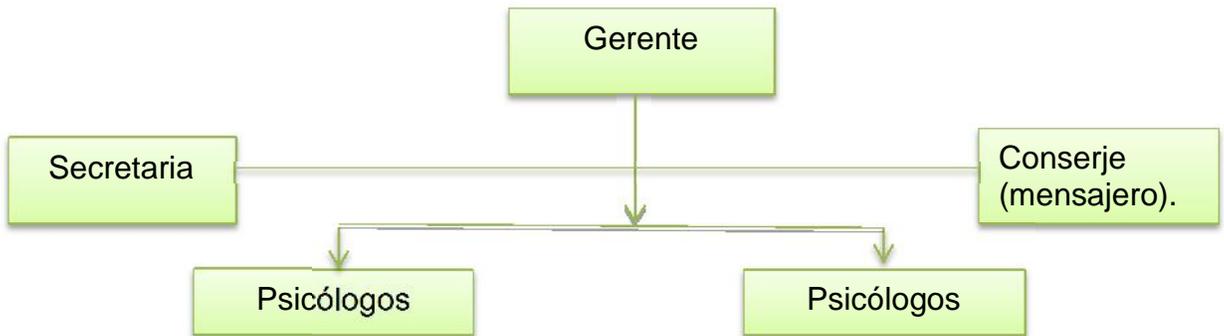
✓ **Estrategias**

Promocionar frecuentemente los servicios que ofrece la empresa, orientado al mercado objetivo.

Mantener actualizado la base de dato de las empresas existentes en el cantón Quevedo

✓ **Estructura organizacional**

La empresa se encuentra organizada de manera vertical y funcional bajo los siguientes.



Elaborado por: Autora

4.2.8. Proceso de contratación de asesores.

Se define de acuerdo al requerimiento de la empresa y que formará parte del equipo de trabajo

✓ **Perfil del Gerente**

Será representante legal de la empresa y tendrá a su cargo la dirección y la administración de los negocios.

Funciones

- ✓ Es el encargado de ejecutar los actos de administración y gestión como representar a la empresa en asuntos administrativos, laborales, judiciales entre otros.

Perfil del cargo: Secretaria

- ✓ Excelente presentación personal.
- ✓ Responsable y dedicada
- ✓ Excelente relaciones interpersonales.
- ✓ Amplio manejo de sistemas operativos como Word, Excel, PowerPoint.

El perfil del psicólogo

Las funciones que realiza se agrupan en cinco categorías:

- ✓ Evaluación y diagnóstico de la personalidad, inteligencia y aptitudes.
- ✓ Consultoría y psicoterapia a individuos y grupos.
- ✓ Intervención preventiva.
- ✓ Investigación aplicada de la personalidad.
- ✓ Selección y supervisión.

4.2.9. Ingeniería del proyecto:

Descripción del proceso de asesoría

- ✓ Revela la necesidad
- ✓ Contacta agenda de reunión
- ✓ Notifican al asesor
- ✓ Se relaciona con la empresa
- ✓ Concorre a la empresa
- ✓ Factibilidad Si o No
- ✓ Inicia su trabajo
- ✓ Aprobación Si o No

- ✓ Presenta alternativas
- ✓ Realizan contratos
- ✓ Informa avances
- ✓ Entrega original
- ✓ La empresa detecta las debilidades sobre la necesidad de contratar o no los servicio de asesoría
- ✓ Finaliza el proceso

Cuadro10. Equipos Informáticos

Equipos Informático			
	Cantidad	Costo Unitario(\$)	Costo Total (\$)
Computadora de Escritorio	2	830,00	1.660,00
Computadora Portátil	2	720,00	1.440,00
Impresora	2	145,00	290,00
Proyector de imagen para pared	2	896,00	1.792,00
Copiadora	1	1.700,00	1.700,00
Total		\$ 4.291,00	\$ 6.882,00

Fuente: Investigación Directa
 Elaborado por: La Autora

Cuadro 11. Equipos de Oficina

Equipos de Oficina			
	Cantidad	Costo. Unitario (\$)	Costo Total (\$)
Teléfono	2	125,00	125,00
Fax	1	154,00	154,00
Extintor	3	85,00	85,00
Aire Acondicionado	1	1.200,00	1.200,00
Total			\$ 1.564,00

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Cuadro12. Muebles y Enseres

Muebles y Enseres			
	Cantidad	Costo Unitario (\$)	Costo Total (\$)
Escritorio	3	287,00	861,00
Juego de atención para el Psicólogo	1	1750,00	1.750,00
Sillas Giratoria	3	135,00	405,00
Jugo de Sala Espera	1	950,00	950,00
Papelera	3	28,00	84,00
Archivadores	2	236,00	472,00
Basureros	4	20,00	80,00
Total			\$ 4.602,00

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Cuadro 13. Adecuación del Local

Adecuación del Local			
	Cantidad	Costo Unitario (\$)	Costo Total (\$)
Pintura de pared	1	350,00	350,00
Mano de Obra	1	650,00	650,00
Conexión Eléctrica	1	375,00	375,00
Total			\$ 1.375,00

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Cuadro 14. Adecuación del Local

Gastos de Constitución	
Gastos legales	\$ 700,00
Permisos	\$ 900,00
Gastos de Investigación de Mercado	\$ 1.100,00
Total	\$ 2.700,00

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

4.3. Estudio económico para establecer los ingresos y costos del estudio.

Se detalla los estados financieros para la viabilidad del proyecto de inversión destinada para el asesoramiento del bullying laboral.

Cuadro 15. Inversión Inicial del proyecto

INVERSIÓN INICIAL			
Descripción	Unidades	Precio Unitario (\$)	Valor(\$)
Muebles y Enseres			
Escritorio	3	287,00	861,00
Juego de atención para el Psicólogo	1	1750,00	1.750,00
Sillas Giratoria	3	135,00	405,00
Jugo de Sala Espera	1	950,00	950,00
Papelera	3	28,00	84,00
Archivadores	3	236,00	472,00
Basureros	4	20,00	80,00
Total de Mueble y Enseres			\$ 4.602,00
Equipos de Oficina			
Teléfono	2	125,00	125,00
Fax	1	154,00	154,00
Extintor	3	85,00	85,00
Aire Acondicionado	1	1.200,00	1.200,00
Total Equipos de Oficina			\$ 1.564,00
Equipos Informático			
Computadora de Escritorio	2	830,00	1.660,00
Computadora Portátil	2	720,00	1.440,00
Impresora	2	145,00	290,00
Proyector de imagen para pared	2	896,00	1.792,00
Copiadora	1	1.700,00	1.700,00
Total Equipos Informatices			\$ 6.882,00
Adecuación del Local			
Pintura de pared	1	350,00	350,00
Mano de Obra	1	650,00	650,00
Conexión Eléctrica	1	375,00	375,00
Arrendamiento		600,00	600,00
Total adecuación del Local			\$ 1.375,00
Gastos de Constitución			
Inversión Diferida			
Gastos legales			700,00
Permisos			900,00
Gastos de Investigación de Mercado			1.100,00
Total Gastos de Constitución			2.700,00
Total Inversión del Proyecto			\$ 17.123,00

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Cuadro 16. Depreciación de equipos para el proyecto

Descripción	% Depreciación	Valor (\$)	Vida Útil en Años	Deprec. Anual (\$)	Deprec. Mensual (\$)
Muebles y Enseres	10%	4602,00	10	460,20	38,35
Equipos de Oficina	10%	1564,00	10	156,40	13,03
Equipos Informático	33%	6882,00	3	2294,00	191,17
Total Depreciación		\$13048,00			\$ 242,55

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Cuadro 17. Financiamiento para el proyecto de Inversión

Financiamiento del Proyecto			
Inversión Total	100%	\$	17.123,00
Financiamiento	80%	\$	13.698,40
Aportes Propios	20%	\$	3.424,60

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Cuadro 18. Tasa

Tasa	
Tasa Anual del Préstamo	10%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Cuadro 19. Importe

Importe	VP	\$ 13698,40
Cantidad de Cuotas	n=	60,00
Tasa de interés Anual	i	10%
Periodos en el año	m	12
Interés Mensual		0,01
Cuota de Pago o Anualidad	C/P=	\$ 228,31

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Cuadro 20. Tabla de Amortización del proyecto de Inversión

Tabla de Amortización				
Periodo	Capital (\$)	Interés (\$)	Pago (\$)	Saldo (\$)
0				13.698,40
1	2.739,68	1.244,27	3.983,95	10.958,72
2	2.739,68	970,30	3.709,98	8.219,04
3	2.739,68	696,34	3.436,02	5.479,36
4	2.739,68	422,37	3.162,05	2.739,68
5	2.739,68	148,40	2.888,08	-

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: La Autora

Cuadro 21. Gastos Administrativo del proyecto de Inversión

Gastos Administrativo								
Personal	Cantidad	Cost.Unit (\$)	Costo Total (\$)	Año 1 (\$)	año 2 (\$)	Año 3 (\$)	Año 4 (\$)	Año 5 (\$)
Gerente	1	600,00	600,00	7.200,00	7.920,00	8.712,00	9.583,20	10.541,52
Secretaría	1	354,00	354,00	4.248,00	4.672,80	5.140,08	5.654,09	6.219,50
Asesor (Psicólogo)	2	750,00	1.500,00	19.500,00	19.924,80	20.392,08	20.906,09	21.471,50
Mensajero	1	354,00	354,00	4.602,00	5.062,20	5.568,42	6.125,26	6.737,79
Aporte Patronal				3.757,10	4.132,81	4.546,10	5.000,71	5.500,78
Décimo Cuarto				1.770,00	1.947,00	2.141,70	2.355,87	2.591,46
Décimo Tercero				3.121,09	3.433,20	3.776,52	4.154,17	4.569,59
Total	5			\$ 44.198,20	\$ 47.092,82	\$ 50.276,90	\$ 53.779,39	\$ 57.632,13

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Cuadro 22. Gastos Generales del proyecto de Inversión

Detalle	Cantidad	Costo Unit (\$)	Costo. Total (\$)	Año 1 (\$)	Año 2 (\$)	Año 3 (\$)	Año 4 (\$)	Año 5 (\$)
Servicio de EnergíaEléctrica	Varios/ M	15,00	15,00	168,00	176,40	185,22	194,48	204,21
Servicio de Agua Potable	Varios/ M	7,50	7,50	90,00	94,50	99,23	104,19	109,40
Útiles de Oficina	Varios/M	25,00	18,00	216,00	226,80	238,14	250,05	262,55
Material de Limpieza	Varios/M	20,00	18,00	216,00	226,80	238,14	250,05	262,55
Gasto de Consumo Telefónico	Varios/M		10,00	216,00	216,00	216,00	216,00	216,00
Gastos de Internet	Varios/ M		15,00	180,00	180,00	180,00	180,00	180,00
Arrendamiento del Local			400,00	4.800,00	4.800,00	4.800,00	4.800,00	4.800,00
Depreciación de Muebles y Enseres				460,20	460,20	460,20	460,20	460,20
Depreciación de Equipos de Oficina				156,40	156,40	156,40	156,40	156,40
Depreciación de Equipos Informático				2.294,00	2.294,00	2.294,00	2.294,00	2.294,00
Total				\$ 8.796,60	\$ 8.831,10	\$8.867,33	\$ 8.905,36	\$ 8.945,30

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Cuadro 23. Ingresos Esperados del proyecto de Inversión

Ingresos por ventas Locales	Ingresos Esperados				
	Conceptos en Años				
	Año 1(\$)	Año 2 (\$)	Año 3 (\$)	Año 4 (\$)	Año 5 (\$)
Asesoría del bullying Empresa	15.120,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29	18.378,45
Asesoría del bullying Escuelas	14.400,00	15.120,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29
Asesoría del bullying Colegios	14.400,00	15.120,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29
Capacitación Laboral	16.800,00	17.640,00	18.522,00	19.448,10	20.420,51
Total Ingresos Proyectados	\$ 60.720,00	\$ 63.756,00	\$ 66.943,80	\$ 70.290,99	\$ 73.805,54

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Cuadro 24. Estado de Resultado del proyecto de Inversión

ESTADO DE RESULTADO PROYECTADO					
	Año 1 (\$)	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
<u>Ingresos</u>					
Asesoría del bullying Empresa	15.120,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29	18.378,45
Asesoría del bullying Escuelas	14.400,00	15.120,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29
Asesoría del bullying Colegios	14.400,00	15.876,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29
Capacitación Laboral	16.800,00	17.640,00	18.522,00	19.448,10	20.420,51
TOTAL INGRESOS	\$ 60.720,00	\$ 64.512,00	\$66.943,80	\$70.290,99	\$73.805,54
<u>EGRESOS OPERACIONALES</u>					
Remuneraciones	44.198,20	47.092,82	50.276,90	53.779,39	57.632,13
Gastos Generales	8.796,60	8.831,10	8.867,33	8.905,36	8.945,30
TOTAL EGRESOS OPERACIONALES	52.994,80	55.923,92	59.144,22	62.684,75	66.577,42
(=) Utilidad Bruta	\$ 7.725,20	\$ 8.588,08	\$ 7.799,58	\$ 7.606,24	\$ 7.228,11
(=) Utilidad ante Participación de					
Trabajadores	\$ 7.725,20	\$ 8.588,08	\$ 7.799,58	\$ 7.606,24	\$ 7.228,11
(-) Participación Trabajadores 15%	\$ 1.158,78	\$ 1.288,21	\$ 1.169,94	\$1.140,94	\$ 1.084,22
Utilidad antes Impuesto	\$ 6.566,42	\$ 7.299,87	\$ 6.629,64	\$6.465,31	\$ 6.143,90
(-) Impuesto a la Renta 25%	\$ 1.641,61	\$ 1.824,97	\$ 1.657,41	\$1.616,33	\$ 1.535,97
UTILIDAD NETA	\$ 4.924,82	\$ 5.474,90	\$ 4.972,23	\$4.848,98	\$ 4.607,92

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

Cuadro 25. Flujo de Caja Proyectado del proyecto de Inversión

FLUJO DE CAJA PROYECTADO						
	Año 0	Año 1(\$)	Año 2 (\$)	Año 3 (\$)	Año 4 (\$)	Año 5(\$)
<u>Inversión Inicial</u>	17.123,00					
Total inversión Inicial	\$ 17.123,00					
<u>INGRESOS OPERACIONALES</u>						
Asesoría del bullying Empresa		15.120,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29	18.378,45
Asesoría del bullying Escuelas		14.400,00	15.120,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29
Asesoría del bullying Colegios		14.400,00	15.876,00	15.876,00	16.669,80	17.503,29
Capacitación Laboral		16.800,00	17.640,00	18.522,00	19.448,10	20.420,51
TOTAL INGRESOS OPERACIONALES		\$ 60.720,00	\$ 64.512,00	\$ 66.943,80	\$ 70.290,99	\$ 73.805,54
<u>EGRESOS OPERACIONALES</u>						
Gastos operacionales		52.994,80	55.923,92	59.144,22	62.684,75	66.577,42
TOTAL EGRESOS OPERACIONALES		52.994,80	55.923,92	59.144,22	62.684,75	66.577,42
<u>UTILIDAD OPERACIONAL (B)</u>		7.725,20	8.588,08	7.799,58	7.606,24	7.228,11
Utilidad antes imp. Trabajadores		7.725,20	8.588,08	7.799,58	7.606,24	7.228,11
Participación Trabajadores 15%		1.158,78	1.288,21	1.169,94	1.140,94	1.084,22
Impuesto a la Renta 25%		1.641,61	1.824,97	1.657,41	1.616,33	1.535,97
Total de Egresos Operativos	17.123,00	\$ 55.795,18	\$ 59.037,10	\$ 61.971,57	\$ 65.442,01	\$ 69.197,62
Flujo Operativo	\$ (17.123,00)	\$ 4.924,82	\$ 5.474,90	\$ 4.972,23	\$ 4.848,98	\$ 4.607,92
Ingresos no Operativos						
Préstamo bancario	\$ 13.698,40					
Total Ingresos no Operativos	\$ 13.698,40					
Egresos no operativos						
<u>Inversiones</u>						
Pago capital		2.739,68	2.739,68	2.739,68	2.739,68	2.739,68
Pago de Interés		1.244,27	970,30	696,34	422,37	148,40
Total de Egresos no operativos	\$ -	3.983,95	3.709,98	3.436,02	3.162,05	2.888,08
Flujo Neto Operativo	\$ 13.698,40	(3.983,95)	(3.709,98)	(3.436,02)	(3.162,05)	(2.888,08)
Flujo Neto	\$(3.424,60)	\$ 940,87	\$ 1.764,92	\$ 1.536,22	\$ 1.686,93	\$ 1.719,84
Flujo Acumulado	\$ 3.424,60	\$ 4.365,47	\$ 6.130,39	\$ 7.666,60	\$ 9.353,53	\$ 11.073,38

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

4.4. Evaluación financiera del proyecto

Cuadro 26. Flujo de Caja Proyectado del proyecto de Inversión

TIR y VAN

	Año 0	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Flujo Neto	\$ (3.424,60)	\$ 940,87	\$ 1.764,92	\$ 1.536,22	\$ 1.686,93	\$ 1.719,84

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

TASA DE RENDIMIENTO MEDIO

TRM	12,84%
------------	---------------

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

VAN	Positivo	\$ 4192,91
TASA INTERNA DE RETORNO		31%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: La Autora

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones.

Se concluye que el bullying o acoso laboral es un problema que afecta a la sociedad de la ciudad de Quevedo, que está haciendo mucho daño, en especial a la salud psíquica y física del trabajador que sufre el acoso laboral.

- ✓ Del estudio de mercado realizado, se determina la opinión favorable para que exista en la ciudad de Quevedo una empresa que de asesoramiento al sector empresarial y laboral sobre esta problemática, y que existan normas jurídicas que regulen el problema del acoso, a fin de terminar con este problema social.

- ✓ Del estudio técnico realizado, se identifica la localización óptima, los muebles, equipos, e insumos necesarios, la organización humana para la correcta operación de la empresa.

- ✓ El estudio económico demuestra la factibilidad de la inversión; realizado el análisis correspondiente, se obtiene indicadores positivos durante los años de vida útil del proyecto.

- ✓ La evaluación financiera es positiva, con un VAN de \$ 4192,91 y una TIR 31%.

5.2. Recomendaciones.

- ✓ Implementar de manera inmediata la empresa asesora del bullying empresarial en el cantón Quevedo, aprovechando la factibilidad del mercado existente.

- ✓ Mantener al personal de la empresa en constante capacitación, así como preocuparse del mantenimiento de la oficina para brindar una buena imagen a los clientes. .

- ✓ Llevar un constante y estricto control del manejo presupuestario, con la finalidad de contar con recursos económicos para cubrir cualquier eventualidad que se pueda presentar.

- ✓ Aprovechar para invertir en este proyecto, ya que los indicadores financieros aplicados demuestran viabilidad y rentabilidad económica.

CAPITULO VI

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- Avendaño Cecilia. (2011). Violencia en el trabajo. España: Bosh.
- Baca, G. (2010). EVALUACIÓN DE PROYECTOS. México: McGraw-Hill.
- Carrillo, D. T. (2012). La protección jurídica del acoso laboral. Mexico.
- Chiavenato, I. (2010). Planeación estrategica. Mexico: Mc Graw Hill.
- Contreras, S. G. (2010). El daño moral en el contrato de Trabajo. Santiago de Chile: Publishing.
- Cordoba, M. (2013). Formulación y evaluación de proyectos. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Den Berghe Edgar Van. (2012). Gestión y Gerencia Empresarial. Bogota: Ecoe Ediciones.
- F Martinez Daza. (2010). Violencia Fisica y el Acoso Laboral. España: Ecoediciones.
- Flórez, J. (2012). Plan de negocio para pequeñas empresas. Bogotá: Ediciones de la U.
- Gabriel Baca Uribe. (2010). Evaluación de Proyectos. Mexico: Mc Graw Hill.
- Javier, C. R. (2010). Acoso psicologico en el Trabajo bullying. La Paz Bolivia: comunicarte.
- Lopez, P. R. (2010). El acoso moral en el trabajo. España: Juridica.
- Mario Martinez. (2011). El hostigamiento psicologico y laboral guia diciplinaria. Zaragoza: Mac Graw Hill.
- Mata Jose Francisco. (2011). Analisis Multidisciplinarios y estrategias. Mexico: Bosch.
- Medina Laura Johana. (2012). Planeación Estrategica Metodos y Casos. Colombia: Ediciones de la U.
- Meza, J. (2010). Evaluación financiera de proyectos . Bogota : Ecoe Ediciones .

Morales, A. J. (2009). PROYECTOS DE INVERSIÓN EVALUACIÓN Y FORMULACIÓN. México: McGraw-Hill.

Pérez, C. V. (2010). Nutrición Infantil. Childnutrition , 8,9.

Perez, R. (2010). Acoso Moral Psicologico. Costa Risa: La nacion.

Piñuel, I. (2008). Bullying estado de la cuestión . Barcelona.

Prieto Herrera Jorge Eliecer. (2012). Proyectos Enfoque Gerencial. Bogota: Ecoe Ediciones.

Profundo, D. S. (2014). Bullying Cuando el Trabajo nos Destruye. Argentina: Planeta.

Sapag Puelma Jose M. (2012). Evaluación de Proyectos Guia y Ejercicio. Santiago de Chile: Mc Graw Hill.

Sapag, N. R. (2008). PREPARACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS. México: McGraw-Hill.

Trudeausfelder. (2010). El acoso moral en el trabajo, prevencion, sintomas y soluciones. Barcelona España: Oceano.

Trujillo Balderrabano. (2011). Mitos del bullying Laboral. Barcelona: S.A.

Veiga, J. M. (2011). Aspectos formales y materiales del acoso laboral y de la violencia de género e intrafamiliar. España.

CAPITULO VII

ANEXOS

ENCUESTA

Investigación sobre el acoso laboral en el trabajo en las empresas de la ciudad de Quevedo

Buenos días, mi nombre es Diana Fuentes Vera, gracias por su atención, quiero conversar con usted durante unos minutos para hacerle unas preguntas sobre situaciones que ocurren en el trabajo. Es una investigación que me servirá para obtener mi título de Ingeniera en Gestión Empresarial en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. La información que usted me dé es confidencial, es decir no serán divulgadas.

1. Favor de poner su edad en uno de estos niveles.

18 -20 años (1) _____

21-30 años (2) _____

31-40 años (3) _____

41 a 50 años (4) _____

51-64 años (5) _____

65- y más (6) _____

2. ¿Cuál es su compromiso, puesto, ocupación en esta empresa?

Directivo/a. Gerente general/director/administrador/a -----

Gerente encargado/abogado/supervisor -----

Empleado/a de limpieza, reparaciones, seguridad, chofer -----

Otros especifiquen -----

3. ¿Qué tiempo tiene trabajando en esta empresa?

Menos de 1 año -----

1 a 3 años -----

4 a 6 años -----

Más de 6 año -----

4. ¿Cuál es su nivel de estudio?

Primario _____

Secundario _____

Universitario _____

Maestría _____

5. Al momento ¿cuál es su estado civil?

Soltero (a) _____

Casado (a) _____

Unido (a) _____

Separado (a) _____

Divorciado (a) _____

Viudo (a) _____

6. ¿Ha sufrido alguna vez acoso en la empresa que usted trabaja?

Si _____ No _____

7. ¿Cree que está sufriendo acoso laboral (bullying) por parte de alguna persona en su trabajo?

Si _____ No _____

8. Considera necesario que exista en la ciudad de Quevedo una empresa asesora del bullying laboral.

Si _____ No _____

9. ¿Cuál de las siguientes alternativas considera usted que ha incidido sobre el bullying?

Reprochan su trabajo _____

No le miran, o le miran con desprecio _____

Le desacreditan y rumorean a sus espaldas _____

Le valoran injustamente, o mal intencionalmente _____

Exageran sus fallos y/o errores _____





