

RESUMEN

El acoso laboral es un fenómeno presente en organizaciones de todo el mundo, su ocurrencia se da en empresas públicas como privadas. Estudios internacionales, sobre casos de acoso laboral, arrojan cifras consideradas alarmantes por quienes lo investigan.

La referida problemática afecta negativamente al conjunto de personas que la padecen y al mismo tiempo a las instituciones donde se observan recurrentemente casos de acoso laboral. Particularmente, esta es una investigación sobre acoso laboral (*mobbing*) en el Comando Departamental de Tarija, durante la gestión 2020.

El enfoque metodológico de la presente investigación pertenece al área de la Psicología Social institucional. Es descriptivo y su población está conformada por 76 trabajadores del Comando Departamental de Tarija. Para recolectar datos se utiliza la técnica del cuestionario, dos instrumentos LIPT60 que miden la variable “acoso laboral” y sus dimensiones; finalmente se aplica la escala CISNEROS para obtener resultados acerca del tipo de acoso laboral y la frecuencia con la que se presentan los hostigamientos. El proceso estadístico se realiza mediante el programa Excel con base en la información obtenida para su interpretación posterior.

Aunque de acuerdo con las evidencias obtenidas una gran mayoría de personas que trabajan en instituciones no son víctimas de hostigamiento ni maltrato, existen cifras reducidas que confirman lo contrario. A partir de los resultados sobre acoso laboral se han establecido las siguientes dimensiones: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio laboral. Por otra parte, si bien un gran porcentaje de la población no padece acoso laboral o no es víctima de este tipo de conducta; sin embargo, los datos obtenidos demuestran la presencia de tal conducta en diferentes grados. Esto indica que una cantidad reducida, no insignificante de población, la padece.

Esta investigación identificó el tipo de acoso laboral descendente que ocurre con más frecuencia en el Comando Departamental de Tarija: Un trabajador de nivel jerárquico inferior es atacado habitualmente por uno o varios trabajadores, quienes ocupan un puesto superior dentro la jerarquía institucional. En la mayoría de los casos estudiados el hostigamiento hacia algunos de los trabajadores se produce al menos una vez al año.

El presente trabajo sirve como instrumento de referencia, tanto como para futuras investigaciones cuanto para la institución.

INTRODUCCION

El acoso laboral es un problema antiguo no obstante en la actualidad sus cifras han incrementado recientemente. El *mobbing* puede definirse como toda conducta abusiva realizada de forma consciente, repetitiva y premeditada, que atenta contra la dignidad e integridad psicológica o física de la víctima, cuyo objetivo principal es conseguir que abandone su puesto de trabajo o afectar su clima laboral (Valle, 2015).

En el caso estudiado se observa que debe haber un ambiente de trabajo adecuado para la institución y sus trabajadores si busca de un progreso continuo. Esto es evidente para alcanzar un incremento adecuado en la productividad de su gente, dándole una mayor importancia a las personas.

Lo anterior se respalda en los hechos acaecidos en varias instituciones de otros países como España donde frecuentemente hay un incremento significativo del acoso laboral. Por tal motivo, ha sido impulsada la creación de organizaciones específicas, entre las más grandes se encuentra la asociación española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar, que cuenta con guías de estrategias para luchar, y prevenir esta problemática.

Las dimensiones utilizadas para evaluar y medir el grado de acoso laboral (*mobbing*) son: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta, desprestigio laboral y el tipo de conductas de acoso que se hacen presente en la institución.

Con este estudio, tratándose del Comando Departamental de Tarija, se determina la forma como se relaciona su personal en el ambiente laboral que existe dentro de esta institución.

La estructura de la investigación está organizada de la siguiente manera:

Capítulo I: En esta parte se plantea el problema, su estado actual y tema conforme a los niveles internacional, nacional y local. Incluye además la justificación de la investigación.

Capítulo II: Abarca el diseño teórico que incluye el objetivo general, los objetivos específicos, la hipótesis de investigación y operacionalización de variables.

Capítulo III: Es donde se desarrolla el marco teórico referido a la problemática de estudio.

Capítulo IV: Plantea la metodología que se utiliza, a través del tipo de investigación, población de estudio, métodos aplicados y las técnicas e instrumentos para recolección de datos.

Capítulo V: Se realiza el análisis de los datos obtenidos y su interpretación de acuerdo con la metodología aplicada y los instrumentos utilizados, que se derivan de aquélla.

Capítulo VI: Expone las conclusiones y recomendaciones.