

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA “JUAN MISAEL SARACHO”

FACULTAD DE HUMANIDADES

CARRERA DE PSICOLOGÍA



“ESTUDIO DEL ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO DE LA CIUDAD DE TARIJA DURANTE LA GESTIÓN 2014”

Por:

DIEGO NICOLÁS CADENA CASTRO

Trabajo de investigación presentado a consideración de la “UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUAN MISAEL SARACHO”, como requisito para optar el Grado Académico de Licenciatura en Psicología.

Octubre, 2014

TARIJA – BOLIVIA

Agradecimientos:

Agradezco a mi familia, amigos, docentes y plantel administrativo de la U.A.J.M.S, en especial al Departamento de Recursos Humanos. y a todas las personas que siempre confiaron en mí de manera incondicional en la realización de este trabajo de investigación.

Pensamiento:

“He aquí mi secreto, que no puede ser más simple: sólo con el corazón se puede ver bien; lo esencial es invisible a los ojos.”

El Principito

(Antoine de Saint-Exupéry)

ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

| | |
|---------------------------------------|---|
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Justificación del problema | 3 |

CAPÍTULO II

DISEÑO TEÓRICO

| | |
|--|---|
| 2.1. Identificación del problema | 5 |
| 2.2. Objetivo general | 5 |
| 2.3. Objetivos específicos | 5 |
| 2.4. Hipótesis | 5 |
| 2.5. Operacionalización de variables | 7 |

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

| | |
|--|----|
| 3.1. La problemática del acoso laboral | 11 |
| 3.2. Descripción de acoso laboral “mobbing” | 12 |
| 3.3. Definición del acoso laboral | 15 |
| 3.4. Estrategias del Acoso Laboral | 16 |
| 3.5. Tipos de Mobbing | 17 |
| 3.6. Perfil del acosador y perfil del acosado | 18 |
| 3.7. Causas del mobbing | 20 |
| 3.8. Fases del mobbing | 21 |
| 3.9. Consecuencias del mobbing | 25 |
| 3.10. Características de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho | 28 |

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

| | |
|---|----|
| 4.1. Área de estudio | 31 |
| 4.2. Tipificación de la investigación..... | 31 |
| 4.3. Población y muestra | 31 |
| 4.4. Métodos, técnicas e instrumentos..... | 32 |
| 4.5. Procedimiento o desarrollo de las diferentes etapas..... | 34 |

CAPÍTULO V ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

| | |
|---|----|
| 5.1. Identificar si el desprestigio laboral es una estrategia que se presenta en los trabajadores..... | 37 |
| 5.2. Diagnosticar si el entorpecimiento del progreso está presente durante el desempeño laboral. | 42 |
| 5.3. Indagar la presencia de incomunicación o bloqueo de la comunicación en el desempeño de los trabajadores. | 46 |
| 5.4. Evaluar si la intimidación se presenta de manera encubierta en el clima laboral. | 49 |
| 5.5. Determinar si existe una intimidación manifiesta en el ámbito laboral | 52 |
| 5.6. Investigar si se evidencia desprestigio personal en el plantel | 56 |
| 5.7. Averiguar si existe la presencia de conductas no definidas de acoso laboral en el personal..... | 60 |
| 5.8. Objetivo General..... | 64 |

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

| | |
|----------------------------|----|
| 6.1. Conclusiones..... | 67 |
| 6.2. Recomendaciones | 71 |

ANEXOS

BIBLIOGRAFÍA

ÍNDICE DE GRÁFICAS

| | |
|---|----|
| Gráfica N°1 | |
| DESPRESTIGIO LABORAL | 37 |
| Gráfica N°2 | |
| ENTORPECIMIENTO DEL PROGRESO | 42 |
| Gráfica N°3 | |
| BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN O INCOMUNICACIÓN | 46 |
| Gráfica N°4 | |
| INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA | 49 |
| Gráfica N°5 | |
| INTIMIDACIÓN MANIFIESTA | 52 |
| Gráfica N°6 | |
| DESPRESTIGIO PERSONAL | 56 |
| Gráfica N°7 | |
| CONDUCTAS NO DEFINIDAS | 60 |
| Gráfica N°8 | |
| ACOSO LABORAL..... | 64 |