

RESUMEN

El presente trabajo es el resultado de la investigación realizada con el plantel administrativo de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija durante la gestión 2014; la cual tuvo como objetivo “Determinar si existe acoso laboral (mobbing) en el personal administrativo de la Universidad autónoma Juan Misael Saracho de la ciudad de Tarija durante la gestión 2014”, tomando en cuenta las diferentes estrategias del Mobbing como el desprestigio laboral, el entorpecimiento del progreso, la incomunicación o bloqueo de la comunicación, la intimidación encubierta, la intimidación manifiesta, el desprestigio personal y la presencia de conductas no definidas de acoso laboral en el personal.

La revisión teórica ha abordado elementos centrales referidos al Acoso Laboral (Mobbing) y sus implicaciones psicosociales dentro de instituciones públicas.

El tipo de investigación correspondiente al presente estudio es exploratorio porque sirvió para familiarizarse con un fenómeno relativamente desconocido en el medio.

El presente estudio se ha realizado con una muestra conformada por 121 trabajadores pertenecientes al plantel administrativo, tanto permanentes como eventuales, de las diferentes reparticiones de la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de la ciudad de Tarija; a través de un muestreo estratificado mediante la técnica de bola de nieve de una población total de 608 trabajadores.

El análisis de los datos se realizó de manera cuantitativa y cualitativa: el cuantitativo expresado a través de tablas, gráficos, y porcentajes. Y el cualitativo expresado en el análisis de dichos porcentajes.

La hipótesis planteada en este estudio: “Existe acoso laboral (mobbing) en el personal administrativo de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de la ciudad de Tarija durante la gestión 2014, caracterizado por un nivel moderado en la presencia de estrategias de desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación manifiesta y desprestigio personal; a diferencia de la

intimidación encubierta que se presenta en un nivel extremo”, ha sido rechazada , pues los trabajadores administrativos manifiestan lo contrario.

De manera general, los trabajadores han manifestado que no son víctimas de un continuo y deliberado maltrato social (Mobbing).

INTRODUCCIÓN

Si tomamos en consideración el concepto de salud, como es definido por los distintos organismos internacionales, es ineludible incluir en él los componentes biológicos, psicológicos y sociales del ser humano y por ello, al plantear las garantías de salud y de integridad personal en el trabajo, hay que tomar en consideración los aspectos relacionados con la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas.

Un ambiente de trabajo adecuado con trabajadores física y mentalmente saludables es fundamental en el desarrollo y éxito de cualquier empresa u organización, las cuales deben buscar un continuo mejoramiento del ambiente y condiciones de trabajo, para así alcanzar un aumento de productividad, dándole la mayor importancia al recurso humano.

La creciente intensidad de las relaciones humanas en el ámbito laboral, la presión procedente de las nuevas características económicas propias de la globalización y la creciente competitividad, así como la evidencia de un incremento en la violencia psicológica y física en los ambientes de trabajo requieren acciones inmediatas en torno a diagnóstico, evaluación y tratamiento de las problemáticas que se desarrollan en un ambiente laboral.

Es esclarecedor el peso creciente de desórdenes que resultan en la incapacidad laboral de los trabajadores y que señala el papel significativo de los riesgos psicosociales en la salud laboral en el siglo XXI.

Este problema ha llevado a diversos organismos internacionales a focalizar su interés y a impulsar grupos de trabajo y estudios que permitan un conocimiento más detallado de la situación y de las estrategias de prevención e intervención como en el caso del acoso laboral o también denominado Mobbing.

Las dimensiones que se evalúan para la valoración del acoso laboral (mobbing) son: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta, desprestigio personal y conductas no definidas de acoso laboral.

Para una institución como la “Universidad Autónoma Juan Misael Saracho” debería resultar importante determinar la forma en que el personal se relaciona en su ambiente laboral y

realizar una oportuna identificación de problemáticas como el mobbing, pues ésta información puede afectar significativamente los resultados de la labor del trabajador.

Para tal finalidad, el presente estudio está organizado y expuesto en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se plasmó la contextualización del planteamiento del problema presentado en su estado actual. El tema de estudio consta de tres niveles: internacional, nacional y regional, además la justificación de la investigación refleja la importancia y relevancia de dicho estudio en nuestro medio.

En el Capítulo II, se presenta el diseño teórico, en donde se ilustró el objetivo general y los objetivos específicos en los que se basa la investigación, además de su respectiva hipótesis junto a su conceptualización y operacionalización de variables.

En el Capítulo III, se desarrolló el marco teórico con teorías que hacen referencia al Acoso Laboral, sus características e implicaciones psicosociales que forman parte vital de la presente investigación; por lo cual su fundamentación teórica es relevante y ayuda a comprender en su totalidad el trabajo realizado.

En el Capítulo IV, se detalló de manera minuciosa la metodología utilizada, el tipo de investigación, población y muestra de estudio con la que se trabajó, el método, técnicas e instrumento empleado en la recolección de los datos.

En el Capítulo V, se realizó el análisis e interpretación de los resultados encontrados en el presente estudio de acuerdo al instrumento seleccionado en la presente investigación.

En el Capítulo VI, se expusieron las conclusiones a las que se han llegado en el presente trabajo de investigación y las recomendaciones arribadas a partir del análisis de los resultados.