

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA



**“FACTORES QUE CONLLEVAN AL ACOSO LABORAL A MUJERES
EN LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL MUNICIPIO COBIJA”**

**TITULACION VÍA DIPLOMDO – MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL
GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS
POLÍTICAS Y GESTION PÚBLICA**

POSTULANTE: YBONE CORDOBA GUERRA

COBIJA - PANDO - BOLIVIA

2022

DEDICATORIA

A mis padres a quienes les debo todo lo que soy, quienes siempre me impulsaron a estudiar y llegar hasta donde no puedo.

A mi familia, esposo e hijos quienes siempre estuvieron cerca y fueron el motor en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto, dándome salud y fuerza y lo necesario para seguir adelante día a día y lograr mis objetivos.

A mis padres, agradezco infinitamente por los consejos ejemplos de perseverancia que ellos tienen y su gran amor hacia a mí,

A mis hermanos y hermanas por su gran ejemplo brindado.

A mi familia, esposo e hijos por brindarme todo el apoyo incondicional, finalmente a todos quienes me ayudaron e impulsaron para culminar con éxito este gran proyecto, muchas gracias.

INDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
1. JUSTIFICACIÓN.....	2
2. EL PROBLEMA A INVESTIGAR	3
2.1. Descripción de la situación problemática	3
2.2. Delimitación del problema.....	4
2.3. Planteamiento del problema científico.....	4
2.4. Definición del objeto de estudio	4
3. OBJETIVOS	5
3.1 Objetivo general.....	5
3.2. Objetivos específicos.....	5
4. SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN	6
4.1. Antecedentes históricos.....	6
4.2. Etimología de la palabra Mobbing	7
4.3. Evaluación del acoso Laboral	7
4.4. Conductas del acoso laboral	7
4.5. Clases de acoso laboral	8
4.5.1. El acoso laboral en función de su procedencia	8
4.5.2. Clases de acoso laboral en función de la intencionalidad del acosador	10
4.6. Consecuencias del acoso laboral.....	11
4.6.1. Consecuencias sobre la víctima.....	11
4.6.2. Consecuencias sobre la empresa y la sociedad.....	12
4.7. Víctimas de conductas sociales adversas.....	12
4.7.1. Acoso laboral por sectores	13
4.8 Factores que conlleva al acoso laboral	13
4.8.1. Factores personales	13
4.8.2 Falta de gestión en RR.HH.....	14
5. MARCO LEGAL O JURÍDICO	15
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	17
6.1. Conclusiones generales.....	17
6.2. Recomendaciones	17
7. APORTE CIENTÍFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	19

BIBLIOGRAFÍA.....	20
Resultados de la encuesta a las funcionarias en el sector público	23

ÍNDICE DE TABLA

	Pág.
Tabla 1 Edad de las secretarias encuestados que trabajan en la función pública	23
Tabla 2 Sufrió acoso laboral en la función pública	24
Tabla 3 Tipo de acosos laboral ha sufrido en la función pública	25
Tabla 4 Dónde trabaja o donde trabajo que tipo acoso laboral ha sufrido	26
Tabla 5 Denuncia al agresor del acoso laboral en la institución o las instancias pertinente	27
Tabla 6 Cargo o puesto del acosador en la Institución	28
Tabla 7 Estado conyugal en el momento en que vivió el acoso sexual en su fuente de trabajo	29
Tabla 8 Consecuencias tuvo ese incidente en su salud física, su estado emocional y su rendimiento en el trabajo	30

ÍNDICE DE GRAFICOS

	Pág.
Grafico 1 Edad de las secretarias encuestados que trabajan en la función pública	23
Grafico 2 Sufrió acoso laborar en la función pública.....	24
Grafico 3 Tipo de acosos laborar ha sufrido en la función pública.....	25
Grafico 4 Dónde trabaja o donde trabajo que tipo acoso laborar ha sufrido	26
Grafico 5 Denuncia al agresor del acoso laboral en la institución o las instancias pertinente ..	27
Grafico 6 Cargo o puesto del acosador en la Institución.....	28
Grafico 7 Estado conyugal en el momento en que vivió el acoso sexual en su fuente de trabajo	29
Grafico 8 Consecuencias tuvo ese incidente en su salud física, su estado emocional y su rendimiento en el trabajo	30

RESUMEN

El acoso laboral es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta, el objetivo del estudio es determinar los factores que conllevan al acoso laboral a mujeres en la Administración Pública del Municipio Cobija, los resultados se caracterizó de las diferentes tendencias teorías de los factores que conllevan al acoso laboral a mujeres, el acoso laboral era más circunstancial y que la génesis de esta forma de violencia obedecía más a las características de funcionamiento de las organizaciones de trabajo, que a las características individuales de los actores sociales del proceso de acoso, los factores que conllevan al acoso laboral a las mujeres que trabajan en la función pública, existen múltiples formas de acoso laboral, como burlas, difundir falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, asignar a la víctima tareas humillantes, absurdas, demasiado exigentes para su capacidad o en tiempos incumplibles, el tipo de acoso laboral más frecuente en la función pública en las mujeres secretarias en el municipio de Cobija, el 60% sufrieron acoso sexual, el 40% acoso económico, en Conclusión el acoso laboral hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Palabras claves: Acoso laboral, Administración Pública

ABSTRACT

This monograph develops workplace harassment as the verbal or psychological action of a systematic, repeated or persistent nature by which, in the workplace or in connection with work, a person or a group of people hurts a victim, humiliates her, offends or intimidates, the objective of the study is to determine the factors that lead to workplace harassment of women in the Cobija Municipality Public Administration, the results were characterized by the different trends theories of the factors that lead to workplace harassment of women, harassment The labor force was more circumstantial and that the genesis of this form of violence was due more to the operating characteristics of the work organizations, than to the individual characteristics of the social actors in the harassment process, the factors that lead to workplace harassment of women working in the public function, there are multiple forms of workplace harassment, such as teasing, spreading false rumors, threats, exclusion sion, contempt, assigning the victim humiliating, absurd, too demanding tasks for their capacity or in unfulfilled times, the most frequent type of workplace harassment in the public function in women secretaries in the municipality of Cobija, 60% suffered sexual harassment, 40% economic harassment, in Conclusion workplace harassment refers to both the action of a harasser or harassers leading to fear, terror, contempt or discouragement in the affected worker towards their work, as well as the effect or disease that it produces in the worker

Keywords: Workplace harassment women, Public Administration

INTRODUCCIÓN

En la Constitución Política del Estado, artículo 49 parágrafo III que establece: “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral.

La ley determinará las sanciones correspondientes”, denotándose que tiene como finalidad además de proteger derechos laborales; el de garantizar la estabilidad laboral. Por otra parte, la Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una vida libre de violencia N° 348, define en su artículo 7 lo siguiente: “Violencia Laboral: Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.”

Este trabajo constituye una aproximación al estudio del acoso laboral existente en las Administraciones Públicas, sus efectos sobre las víctimas y las posibilidades de protección amparadas en nuestro ordenamiento jurídico.

El presente estudio de la monografía se desarrolla del acoso laboral en mujeres del Municipio de Cobija, que trabajan en la función pública, ¿Cuáles son los factores que conllevan al acoso laboral a mujeres en la Administración Pública del Municipio Cobija? En base a esta pregunta se realizó las visitas para recabar datos si alguna de ellas fue víctima de acoso laboral, acorde a la pregunta de investigación se desarrolló los objetivos de la investigación; determinar los factores que conllevan al acoso laboral a mujeres en la Administración Pública del Municipio Cobija.

1. JUSTIFICACIÓN

La importancia de realizar el estudio es una de las problemáticas que se ve día a día en las instituciones públicas, sobre el acoso laboral que sufren las mujeres que trabajan en las instituciones del municipio de Cobija, el presente estudio es un aporte tener en cuenta para disminuir el índice de acoso laboral hacia las mujeres, con la implementación de políticas y estrategias públicas para la erradicación de toda forma de acoso y violencia hacia las mujeres mediante la socialización de la Ley N° 243.

El acoso laboral siempre debe ser comprobable; a pesar de que estas conductas utiliza tácticas muy sutiles y tienen carácter clandestino pues no deja huellas externas, ni se cuenta con testigos dispuestos a revelar lo que han presenciado, la evaluación del acoso en el trabajo debe ser prioritariamente objetiva y no meramente subjetiva, esto del acoso laboral en nuestro medio deben darse un alto, hasta sancionar al culpable o al acosador, sancionar drásticamente y así poder disminuir el acoso en la función pública.

2. EL PROBLEMA A INVESTIGAR

2.1. Descripción de la situación problemática

El acoso laboral hacia las mujeres es más frecuente en las instituciones públicas y como no decir en el municipio de Cobija, por el desconocimiento de las normas por parte las mujeres que callan y no denuncian al agresor o al acosador, por temor a represalias.

Las mujeres que trabajan en la función pública, sufren violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de sus superiores.

Dicha violencia psicológica se produce en forma sistemática y recurrente durante un tiempo extendido, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden “accidentes fortuitos” y hasta agresiones físicas, en los casos más graves.

Lo que se pretende en último caso con este hostigamiento, intimidación o perturbación, es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus favores personales.

El acoso laboral considera que la prevención del mobbing es un elemento básico para mejorar la vida laboral y evitar la exclusión social, y considera la adopción de medidas en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo, por lo que las autoridades no deberían esperar a recibir las quejas de las víctimas. Ante estas intenciones, parece obvio que será necesaria una implicación madura, responsable y éticamente comprometida a la administración central.

Otro factor que sufren las mujeres en las instituciones públicas es de cumplir deberes extras de colaboración con la institución cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

La emisión de memorándums o llamadas de atención cuando el servidor o servidora haya incurrido eventualmente en actos reprobables o no cumpla con sus funciones establecidas en el contrato, términos de referencia o normas internas de la institución.

Existen múltiples formas de acoso laboral, como burlas; difundir falsos rumores; amenazas; exclusión; desprecios; asignar a la víctima tareas humillantes, absurdas, demasiado exigentes para su capacidad o en tiempos incumplibles; obligar a la víctima a no hacer nada; intentar aislarla del resto de compañeros.

Las mujeres son las principales víctimas de este flagelo, del hostigamiento o acoso laboral puede afectar a cualquier mujer, no interesa su edad, estado civil, apariencia física, nivel de estudios o estatus profesional.

2.2. Delimitación del problema

El acoso laboral hacia las mujeres es más frecuente en las instituciones públicas y como no decir en el Municipio de Cobija, por el desconocimiento de las normas por parte de las mujeres que prestan sus servicios profesionales, que callan y no denuncian al agresor o al acosador, por temor a represalias.

2.3. Planteamiento del problema científico

¿Cuáles son los factores que conllevan al acoso laboral a mujeres en la Administración Pública del Municipio Cobija?

2.4. Definición del objeto de estudio

Factores que conllevan al acoso laboral a mujeres en la Administración Pública del Municipio de Cobija.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

Caracterizar los factores que conllevan al acoso laboral a mujeres en la Administración Pública del Municipio Cobija, en el primer semestre del 2021.

3.2. Objetivos específicos

- Determinar las diferentes tendencias teóricas de los factores que conllevan al acoso laboral a mujeres.
- Describir los factores que conllevan al acoso laboral a las mujeres que trabajan en la función pública.
- Identificar el tipo de acoso laboral más frecuente en la función pública.

4. SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN

4.1. Antecedentes históricos

El motivo por el cual he decidido realizar un trabajo sobre el tema, el acoso psicológico en el trabajo o mobbing, la figura del acoso laboral ha sido estudiada desde hace tiempo es un problema muy antiguo en diferentes culturas y civilizaciones, aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización en el trabajo su descripción e investigación científica, referida al contexto laboral, comenzó a principios de los 80, en un clima muy favorable a la Democracia.

Las leyes que protegen al personal laboral frente al acoso sexual pueden reflejar distintas teorías sobre este tema: pueden tratar el acoso sexual como discriminación por razón de sexo, como un atentado a la dignidad, o como una cuestión de salud y seguridad en el lugar de trabajo. En muchos países en desarrollo, el acoso sexual se considera un atentado a la dignidad que conlleva una sanción penal para los responsables. Las leyes de Estados Unidos se basan en una percepción del acoso sexual como una forma de discriminación en la que la responsabilidad civil recae en el empleador. En muchos países europeos, la legislación sobre acoso sexual incorpora las perspectivas de discriminación, dignidad, y salud y seguridad.

Desde la década de 1980, en Europa se ha prestado cada vez más atención a las conductas descritas como “acoso moral”, “acoso moral en el trabajo” o “acoso laboral”. Al restar importancia a la cuestión del género, este enfoque aleja la legislación sobre acoso de la teoría de la discriminación y la violencia contra las mujeres para acercarla a cuestiones más amplias de dignidad individual y salud y seguridad en el trabajo. Un resultado positivo de este enfoque es que puede incluir una amplia variedad de demandas por acoso, como las presentadas por una víctima contra una persona de su mismo género; sin embargo, no presta atención a una causa subyacente a gran parte del acoso sexual: la subordinación de las mujeres a los hombres en el lugar de trabajo. El concepto de acoso laboral a menudo incluye también un componente de salud: el trato degradante o “psicoterror” en el lugar de trabajo puede regularse debido en parte a los efectos de este trato en la salud mental de los trabajadores. (REVISTA ONU MUJERES, editado en enero 13, 2011).

4.2. Etimología de la palabra Mobbing

El concepto de acoso psicológico en el trabajo o mobbing deriva del término en inglés “mob” cuyo significado en español sería el de una multitud excitada que asedia a alguien (una persona) o a algo (un objeto, un edificio).

Mobbing es una palabra no usada previamente en este contexto en el idioma inglés. Fue utilizada por el fallecido Konrad Lorenz, etólogo, (es una rama de la biología que estudia la conducta espontánea de los animales), para describir el comportamiento grupal de los animales.

4.3. Evaluación del acoso Laboral

El acoso laboral, conocido también como acoso moral, y muy frecuentemente a través del término inglés Mobbing (acosar, hostigar, acorrallar en grupo), concepto tomado de la etología “mob” “tomob” que significa atacar con violencia, es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional Boosing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años. Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas.

4.4. Conductas del acoso laboral

De acuerdo con varios autores, (Arbonés, 2014) existen cinco bloques de actuaciones constitutivas de acoso laboral son:

- ✓ El primer grupo de conductas engloba los actos del acosador que buscan disminuir la posibilidad de comunicación del acosado con el resto de los compañeros, privándole de su derecho a expresarse o hacerse escuchar.
- ✓ En segundo lugar, están los actos del acosador que intentan que la víctima no tenga contacto social a través de presiones a los compañeros o asignándole un puesto que le aísle de sus compañeros.

- ✓ En tercer lugar, aquellas actuaciones del sujeto activo que desembocan en una desacreditación de la víctima, con una pérdida de su reputación, tanto la personal como la laboral.
- ✓ En cuarto lugar, se hallan las actuaciones del acosador dirigidas a disminuir la ocupación de la víctima a través de su desacreditación profesional, como pueden ser no asignar a la víctima ningún trabajo o asignarle tareas sin cesar o que se encuentren por debajo de sus capacidades profesionales.
- ✓ Por último, los autores señalan las conductas que atacan a la salud, tanto física como psíquica de la víctima obligándola a realizar trabajos que de alguna manera sean perjudiciales para la salud, amenazarlo o, incluso, atacarlo físicamente.

4.5. Clases de acoso laboral

Existen dos criterios para clasificar las distintas modalidades de acoso laboral, por un lado, se encuentra la procedencia del mismo y por otro es la intencionalidad del acosador (Arbonés, 2014).

4.5.1. El acoso laboral en función de su procedencia

Para el Arbonés (2014), en función de la procedencia, se puede hablar de que la conducta violenta procede de la jerarquía, de los compañeros de trabajo o de los subordinados. Se distingue así el acoso laboral descendente, ascendente, horizontal y mixto.

El acoso laboral descendente es el que ejerce el empresario o superior jerárquico sobre sus subordinados. Las conductas que implican esta modalidad de acoso suelen ser desprecios, así como falsas acusaciones que pretenden minar al trabajador acosado. El acosador hace valer su poder frente a sus subordinados mediante estas conductas, Se trata de la modalidad de acoso laboral más frecuente. (Hirigoyen, 2001)

El acosador puede tener como finalidad la de salvaguardar su posición jerárquica o buscar que el trabajador acosado abandone voluntariamente la organización empresarial. (Velázquez, 2012)

Este tipo de acoso puede ser considerado como la modalidad que provoca consecuencias más graves sobre la víctima, puesto que, al proceder de la jerarquía, la persona acosada se encuentra aún más excluida, y le es más complicado solventar la situación (Hirigoyen, 2001).

Hay autores que consideran que la modalidad del acoso descendente es la única fórmula posible en el acoso laboral, alegando que el superior jerárquico es el único que puede lesionar la integridad moral y dignidad del trabajador.

En el acoso ascendente es el subordinado o subordinados los que ejercen las conductas de acoso sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización.

Dentro del acoso ascendente, este puede darse a personas que vienen del exterior o a personas que pasan a ocupar puestos de responsabilidad formando parte de la organización con anterioridad siendo por tanto realizado por los que eran sus anteriores compañeros. (Riquelme, 2006)

En el supuesto del acoso horizontal, el acosador o acosadores y el acosado se encuentran en el mismo nivel jerárquico de la organización.

Las causas del origen de esta modalidad de acoso, pueden ser muy variadas, pero normalmente se suele dar porque el trabajador acosado es envidiado. La envidia puede convertir a las personas en destructivas, llevándolas a realizar conductas realmente violentas en contra de la persona envidiada.

También puede ser que la víctima, por diversas razones, características, o circunstancias, no se integre con el resto de los compañeros, y por ello sea discriminado o sean vistos como rivales a la hora de conseguir un ascenso en la empresa. (Padial, 2002)

El acoso laboral mixto es aquel en el que intervienen personas que se encuentran en un rango superior jerárquico y compañeros del mismo rango, o combinaciones de personas de rango jerárquico superior, compañeros o subordinados al mismo tiempo (Arbonés, 2014).

En España la modalidad más frecuente es la referente al acoso laboral descendente (46,73%); seguido del acoso laboral mixto (23,56%) mientras que la modalidad más inusual es la del acoso laboral ascendente (9.01%)

4.5.2. Clases de acoso laboral en función de la intencionalidad del acosador

Teniendo en cuenta la intencionalidad del acosador, en la literatura se encuentran cuatro modalidades de acoso laboral, que son el acoso laboral estratégico, de dirección, perverso y disciplinario.

Con el acoso laboral estratégico la finalidad que se persigue es que la víctima abandone voluntariamente la empresa y así reducir el coste de los despidos, acoso laboral de dirección puede tener una finalidad variada, como puede ser, por un lado, reducir cada vez más los recursos humanos para así reducir los costes de personal; o por otro lado, eliminar a aquellos trabajadores brillantes que actúan como líderes y arrebatan credibilidad al superior jerárquico (Arbonés, 2014).

El acoso laboral perverso cuenta con un perfil del acosador que es seductor, lo que hace que rápidamente se gane la confianza de la víctima, la cual le confiesa datos relevantes sobre su vida privada que el acosador utilizará en su contra para hacerle daño. La conducta del agresor consiste en aislar a la víctima de todos los demás miembros de la organización, de tal manera que cuando busque consuelo, lo hallará a él (Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2009). Este tipo de acoso es llevado a cabo por sujetos que buscan una destrucción de la víctima solo para hacer valer su poder, sin ningún trasfondo más (Hirigoyen, 2001).

El acoso laboral disciplinario es una modalidad utilizada por los acosadores para hacerse temer entre los demás miembros de la organización. El acosador castiga a los que no cumplen sus órdenes. Este tipo de acoso es utilizado contra las personas cuyo carisma sobrepasa al del acosador (Arbonés, 2014).

4.6. Consecuencias del acoso laboral

En un primer momento, se puede pensar que el acoso laboral solo provoca consecuencias sobre la víctima, pues son las más notables a priori, pero esto no es así, sino que las consecuencias del acoso laboral trascienden, a su vez, a la organización empresarial y a la sociedad.

4.6.1. Consecuencias sobre la víctima

La exposición de la víctima al acoso laboral provoca una gran tensión en los trabajadores que son acosados, y ello genera un malestar de la víctima que le sitúa en una posición de indefensión. (Moreno, 2008)

Las consecuencias sobre la salud de las víctimas son devastadoras, pudiendo sufrir, entre otros efectos, ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral.

Los efectos del acoso laboral sobre la salud del trabajador pueden llegar hasta tal punto que pueden acabar en un desenlace tan drástico como puede ser el suicidio del trabajador. (Medina, 2009)

Como se puede observar los efectos del acoso no acaban en la vida laboral de la víctima, sino que trascienden al ámbito personal y familiar del trabajador, al hablar de consecuencias como el insomnio, la depresión o la insatisfacción familiar generando un conflicto en la esfera trabajo, que a su vez influye en la esfera familiar, lo que a su vez provoca problemas en la salud del trabajador. (Rodríguez, 2011)

Asimismo, la víctima tiene tan mala imagen de sí misma que, en muchas ocasiones, se ve imposibilitado a la hora de buscar un nuevo trabajo (Hirigoyen, 2001).

Ante las conductas violentas del acosador, la única solución que encuentra la víctima es vivir con la marginación dentro de la empresa, o bien, en el peor de los casos, abandonar voluntariamente la empresa.

4.6.2. Consecuencias sobre la empresa y la sociedad

El acoso laboral no solo produce efectos sobre los trabajadores, sino que a su vez afecta al funcionamiento de la organización empresarial. Estos efectos negativos redundan en un menor rendimiento del trabajo, al mismo tiempo, se produce un aumento del absentismo. También tienen lugar un mayor número de accidentes de trabajo y se producen bajas de los trabajadores provocando unos mayores costes a las empresas.

Además, el acoso laboral también influye en el clima laboral, afectando a temas como la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales con una importante repercusión en la productividad empresarial.

Asimismo, estas consecuencias no acaban en la empresa, sino que también afectan a la sociedad, ya que se produce un incremento de los gastos sanitarios, al mismo tiempo que se desemboca en una pérdida de principios y valores que lleva a un comportamiento de desatención hacia la víctima. (Bartolomé, 2012)

4.7. Víctimas de conductas sociales adversas

La existencia de casos de acoso laboral no es algo que tenga lugar solamente en determinados países, sino que se trata de un fenómeno que se da a nivel mundial y causa las mismas consecuencias para la salud de los trabajadores y para la empresa en todos los lugares.

No obstante, independientemente de lo anterior, la Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo en 2015 dirigida a más de 43.000 trabajadores de 35 países europeos proporcionando información acerca de la calidad de vida en el trabajo muestra el aumento de casos relacionados con la violencia física, acoso laboral y sexual en Europa.

Los resultados de la encuesta revelan que, en el año 2005, las situaciones de violencia física, acoso laboral y acoso sexual en Europa afectaban al 11,20% de los trabajadores, mientras que en el año 2010, las mismas situaciones afectaban al 14,90% de los mismos. En la actualidad casi uno de cada seis trabajadores informa haber sido objeto de conductas sociales adversas como actos de violencia y de acoso.

Concretamente, dentro del grupo de personas afectadas por conductas sociales adversas, en España, un 5,07% de la población activa confirman que han sufrido acoso o intimidación en el trabajo.

El incremento de contratos temporales, así como la precariedad del empleo, crea un ambiente idóneo para el nacimiento de las prácticas constitutivas de acoso laboral.

En ocasiones, en una situación de acoso laboral se dan comportamientos relacionados con la violencia física y acoso sexual. Pero, independientemente de esto, las conductas más características del fenómeno se relacionan con actos de violencia psicológica, exclusión y perjuicio social y laboral para el trabajador acosado. (López, 2008)

4.7.1. Acoso laboral por sectores

El análisis de las conductas constitutivas de acoso laboral en función de la variable del sector de trabajo, revela que los sectores más afectados por acoso laboral son la sanidad y el trabajo social, el transporte, establecimientos hoteleros, la Administración Pública y el sector de la educación.

4.8 Factores que conlleva al acoso laboral

4.8.1. Factores personales

Es un sentimiento o apreciación de la idiosincrasia colectiva, pero que, en el terreno, a veces más íntimo, ello sirve de argumento para justificar acciones ilícitas laboralmente (o penalmente según su gravedad), del acosador, y que ante personas de elevado nivel cultural resultan aceptables, no siéndolo y llevando su calidad claramente ilícita conforme a los bienes jurídicos agredidos: la dignidad, la intimidad, el honor.

En el primero hay un elemento agresivo, discriminatorio basado generalmente en la posición o rol laboral o simplemente en la concepción de superioridad del acosador basada en el sexo. Este es un elemento distintivo característico, ya que la acción de relación siempre va acompañada del reconocimiento de valor y sujeto a una respuesta sin acondicionamiento alguno. (Hernández, 2002).

4.8.2 Falta de gestión en RR.HH.

Se ha sostenido y reconocido en estos últimos años, que la cultura empresarial ha elevado el valor de los RR.HH., por ser estos indispensables y fundamentales para la empresa. Gandhi, el líder del pacifismo, decía que ni una sola máquina puede moverse por sí misma.

Los niveles gerenciales actuales no se involucran activamente en el problema de la prevención de riesgos laborales, cuya base se encuentra precisamente en las relaciones entre los mandos y los trabajadores, y en las relaciones de los trabajadores entre sí, estiman, que la entrega del Reglamento correspondiente es suficiente para cumplir el cometido exigido por una administración moderna y cumplir con el mandato legal. Cebey, (2016).

5. MARCO LEGAL O JURÍDICO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Será muy importante señalar que el acoso laboral se ha constitucionalizado a través del artículo 49 inc. III El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La Ley determinará las sanciones correspondientes.

Artículo 14. I. Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.

I. Toda persona tiene derecho a la vida a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes.

II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.

Artículo 21. Las bolivianas y los bolivianos tienen los siguientes derechos: a) A la auto identificación cultural b) A la privacidad, intimidad, honra, honor, propia imagen y dignidad c) A la libertad de pensamiento, espiritualidad, religión y culto, expresados en forma individual o colectiva, tanto en público como en privado, con fines lícitos.

Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho: a) Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio que le asegure para sí y su familia una existencia digna. b) A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactoria. c) El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. d) Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de

explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

Ley General del Trabajo

La conducta de acoso laboral estaría atentando contra lo dispuesto en el Título Quinto “De la Seguridad e Higiene en el Trabajo”, en el artículo 67, que señala que el patrono está obligado a adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales.

Código civil

En el Libro Primero “De las Personas Individuales” entre los artículos 16 al 20 señalan los derechos de la personalidad y que cuando un hecho produzca un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación del resarcimiento por el daño material o moral.

Bajo este contexto se interpreta, individualmente, que la víctima podrá pedir acciones de responsabilidad civil contra el agresor/a en el supuesto de padecer acoso laboral.

Código penal

El Código Penal no recoge expresamente como delito el acoso laboral. En consecuencia, las actitudes hostigadoras sufridas por el trabajador/a pueden encuadrarse en los siguientes delitos: omisión de impedir un delito que atente contra el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana o la integridad física o mental; intimidación; amenazas; y, privación ilegal de la libertad general y otras garantías; señalados en el precepto legal.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones generales

Las características de las diferentes tendencias teorías de los factores que conllevan al acoso laboral a mujeres, según la organización mundial del trabajo, indicando que el ser víctima o victimario de acoso laboral era más circunstancial y que la génesis de esta forma de violencia obedecía más a las características de funcionamiento de las organizaciones de trabajo, que a las características individuales de los actores sociales del proceso de acoso.

Los factores que conllevan al acoso laboral a las mujeres que trabajan en la función pública, existen múltiples formas de acoso laboral, como burlas, difundir falsos rumores, amenazas, exclusión, desprecios, asignar a la víctima tareas humillantes, absurdas, demasiado exigentes para su capacidad o en tiempos incumplibles

Los tipos de acoso laboral más frecuente en la función pública en las mujeres secretarias en el municipio de Cobija, el 60% sufrieron acoso sexual, el 40% acoso económico, de todas las funcionarias publicas encuestadas el 100% indican que si sufrieron acoso laboral, en sus fuentes de trabajo.

6.2. Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades del Ministerio Público, máximas autoridades municipales y departamentales, que puedan realizar el seguimiento y socialización de las normas que protegen todo tipo de acoso laboral.

Las políticas públicas y los programas deben reflejar la diversidad de los intereses de la sociedad, a partir de una mayor participación ciudadana en el diseño y provisión de bienes y servicios, mediante asociaciones entre Estado, empresas y organizaciones cívicas.

En un Estado de Derecho, las políticas públicas se refieren a materias o sectores diversos: educación, desarrollo social, salud, seguridad pública, infraestructura, comunicaciones, energía, agricultura, etc. Las principales áreas de análisis de las políticas públicas son: Beneficios y repercusiones en la sociedad.

Se recomienda a las funcionarias públicas que deben realizar la denuncia a las instancias pertinente, al acosador que valiéndose de una posición jerárquica o poder de cualquier índole hostigue, persiga, exija, apremie, amenace con producirle un daño o perjuicio cualquiera, condicione la obtención de un beneficio u obligue por cualquier medio a otra persona a mantener una relación o realizar actos o tener comportamientos de contenido sexual que de otra forma no serían consentidos, para su beneficio o de una tercera persona, será sancionada con privación de libertad de cuatro (4) a ocho (8) años.

También se recomienda realizar un estudio de la relación del mobbing dentro de la empresa con las utilidades que tiene de manera mensual o anual, pudiendo así revelar la pérdida en comparación con las ganancias netas.

En Bolivia, el Artículo 49° de la Nueva Constitución Política del Estado garantiza estabilidad laboral y prohíbe los despidos injustificados así como cualquier tipo de acoso laboral. Se recomienda hacer una aclaración de las clases de acoso a modo de incluir el acoso psicológico laboral y a las autoridades poder regirse por el cumplimiento de este artículo y las sanciones pertinentes ante cada denuncia percibida por el Ministerio de Trabajo.

7. APOORTE CIENTÍFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente aporte científico se propone implementar políticas y estrategias de socialización de las normas que les ampara a las mujeres que trabajan en la función pública y los mecanismos son:

Denunciar al agresor: Para aplicar una política de tolerancia cero al acoso, es imprescindible que los empleados puedan comunicar un incidente de manera rápida y sin temor a represalias.

Organizar jornadas informativas: Dedicar una mañana, no menos de dos veces al año, para recordar a los empleados: los valores de la empresa, las reglas de un clima laboral, las conductas que serán castigadas y cuáles son los mecanismos de denuncia y apoyo. Por supuesto, la participación del dueño o máximo directivo de la empresa en este tipo de eventos resulta imprescindible.

Actúa: En estos casos, los hechos hablan mucho más que las palabras. Ante el menor incidente, investiga a fondo lo sucedido y aplica las medidas de castigo correspondientes.

BIBLIOGRAFÍA

- Arbonés, H. (2014). Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva. Albacete: Ed. Bomarzo.
- Bartolomé, P. (2012). El acoso laboral y la crisis económica. Un problema del siglo XXI. *Revista Formación de Seguridad Laboral*.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Ed. Paidós Ibérica.
- López, M. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60.
- Medina, P. (2009). La batalla contra el estrés en el trabajador español: implicaciones para el empleado y la organización. *Gerencia y Políticas de Salud* 8, (17) .
- Moreno, B. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 335-345.
- Padial, O. (2002). El mobbing como enfermedad del trabajo. Lan harremanak. *Revista de relaciones laborales*, (7) 231-240.
- Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo . *Ciencias sociales online*, 3(2), 39-57.
- Rodríguez, S. (2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 27(2), 93-102.
- Velázquez, M. (2012). Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o 'mobbing'. *Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak*.

ANEXOS

METODOLOGIA EMPLEADA

Tipo de Investigación

La investigación es de tipo descriptivo, de corte transversal, en enfoque cualicuantitativa, de campo observacional.

Descriptivo: se pudo describir y estudiar de los Factores que conllevan al acoso laboral a mujeres en la Administración Pública del Municipio Cobija.

Población y Muestra

Universo

La población está conformada por las funcionarias que trabajan en cargos Públicos administrativos en el Municipio de Cobija.

Muestra

La muestra está constituida por 10 funcionarias que trabajan en cargos Públicos administrativos en el Municipio de Cobija, que colaboraron con el estudio de trabajo de campo.

Técnicas e Instrumentos re recolección de datos

La técnica que se aplicó en la recolección de datos, es la encuesta a las funcionarias que trabajan en el sector Público administrativo en el Municipio de Cobija, mediante el uso del instrumento de cuestionario con preguntas de selección múltiple.

ANEXO N° 2

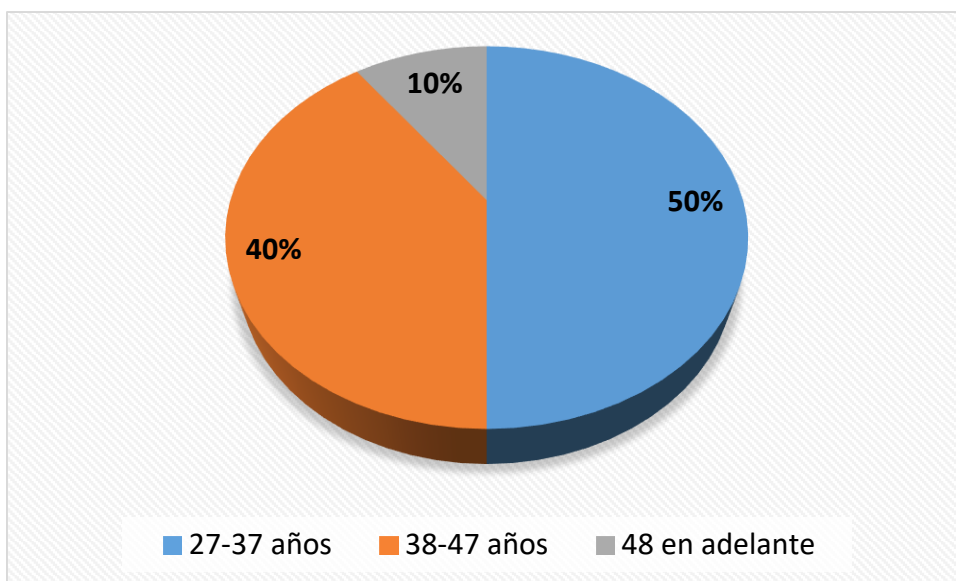
Resultados de la encuesta a las funcionarias en el sector público

Tabla 1

Edad de las funcionarias encuestados que trabajan en el sector público.

Edad de las encuestados que trabajan en la función pública	Frecuencia	%
27-37 años	5	50
38-47 años	4	40
48 en adelante	1	10
Total	10	100

Gráfico N° 1



Fuente: elaboración propia

Datos: Encuestas a funcionarias de las instituciones pública

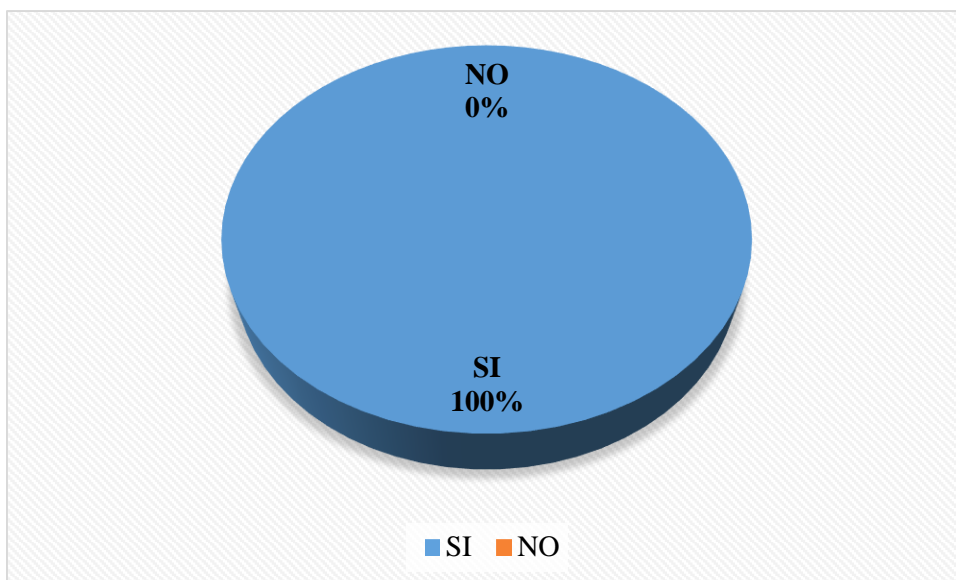
Interpretación de resultados: Edad de las funcionarias encuestados que trabajan en la función pública, el 50 % es de 27 a 37 años de edad, el 40% es de 38 a 47 años de edad y el 10% es de 48 en adelante.

Tabla 2

Sufrió acoso laboral en la función pública

Sufrió acoso laboral en la función pública	Frecuencia	%
SI	10	100
NO	0	0
Total	10	100

Gráfico N° 2



Fuente: elaboración propia

Datos: Encuestas a secretarias de las instituciones pública

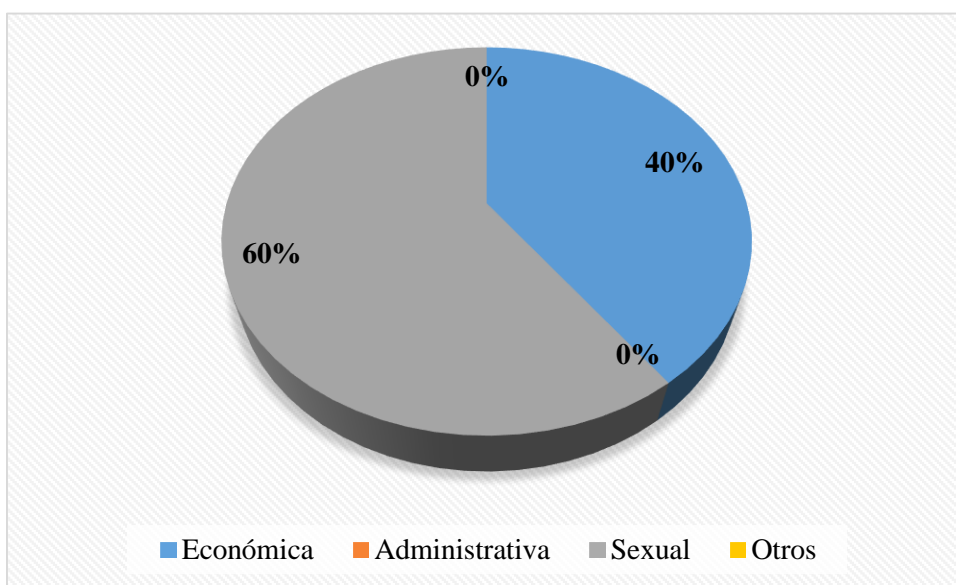
Interpretación de resultados: Si Sufrió acoso laboral en la función pública, el 100% indican que si sufrieron acoso laboral.

Tabla 3

Tipo de acosos laboral ha sufrido en la función pública

Sufrió acoso laboral en la función pública	Frecuencia	%
Económica	4	40
Administrativa	0	0
Sexual	6	60
Otros	0	0
Total	10	100

Gráfico N° 3



Fuente: elaboración propia

Datos: Encuestas a funcionarias de las instituciones pública

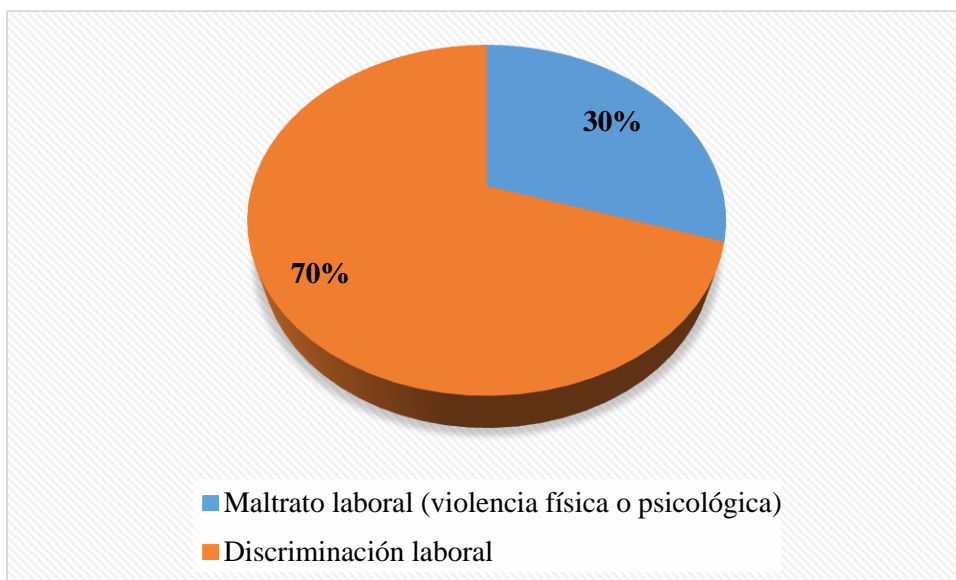
Interpretación de resultados: sobre el tipo de acosos laboral ha sufrido en la función pública, el 60% sufrieron acoso sexual, el 40% acoso económico.

Tabla 4

Dónde trabaja o donde trabajó que tipo acoso laboral ha sufrido

Dónde trabaja o donde trabajó que tipo acoso laboral ha sufrido	Frecuencia	%
Maltrato laboral (violencia física o psicológica)	3	30
Discriminación laboral	7	70
Total	10	100

Gráfico N° 4



Fuente: elaboración propia

Datos: Encuestas a funcionarias de la institución pública

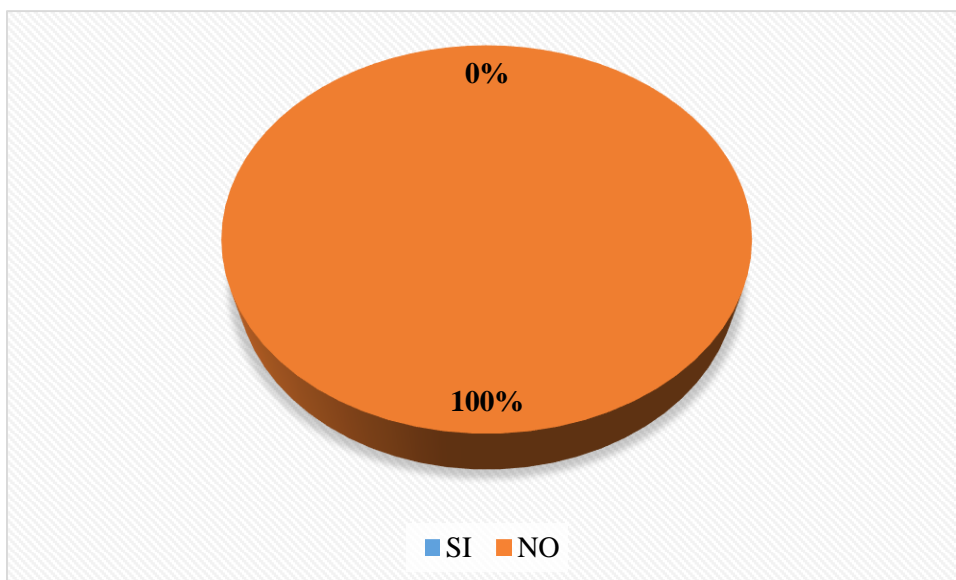
Interpretación de resultados: Dónde trabaja o donde trabajó que tipo acoso laboral ha sufrido, el 70% de tipo acoso laboral discriminación y el 30% de tipos acoso laboral maltrato laboral.

Tabla 5

Denuncia al agresor del acoso laboral en la institución o las instancias pertinente

¿Se quejó usted formalmente o reportó la situación a alguien o a alguna institución?	Frecuencia	%
SI	0	0
NO	10	100
Total	10	100

Gráfico N° 5



Fuente: elaboración propia

Datos: Encuestas a funcionarias de las instituciones publicas

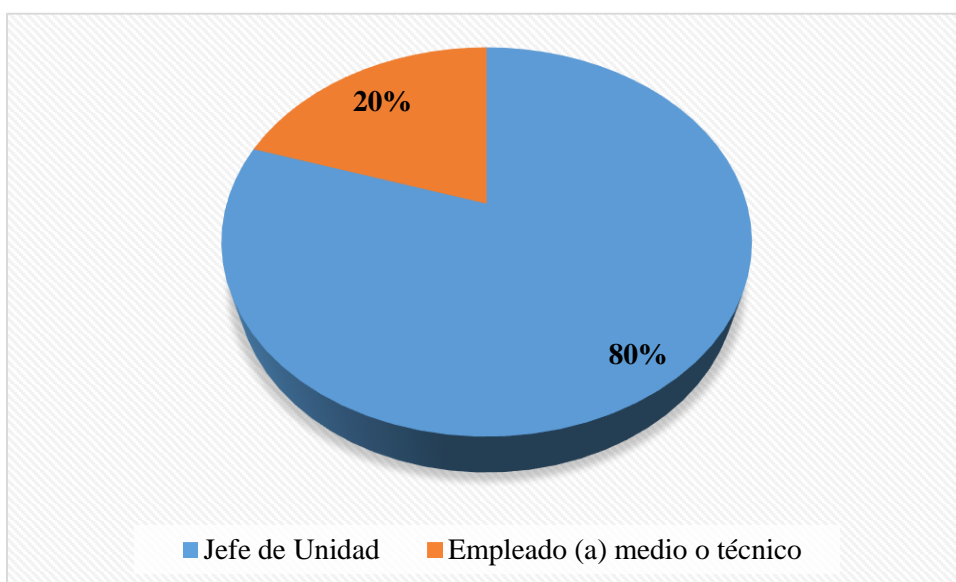
Interpretación de resultados: Denuncia al agresor del acoso laboral en la institución o las instancias pertinente, el 100% de las mujeres, no realizaron la denuncia, por las represalias del agresor.

Tabla 6

Cargo o puesto del acosador en la Institución

Cargo puesto del acosador en la Institución	Frecuencia	%
Jefe de Unidad	8	80
Empleado (a) medio o técnico	2	20
Total	10	100

Gráfico N° 6



Fuente: elaboración propia

Datos: Encuestas a funcionarias de las instituciones publicas

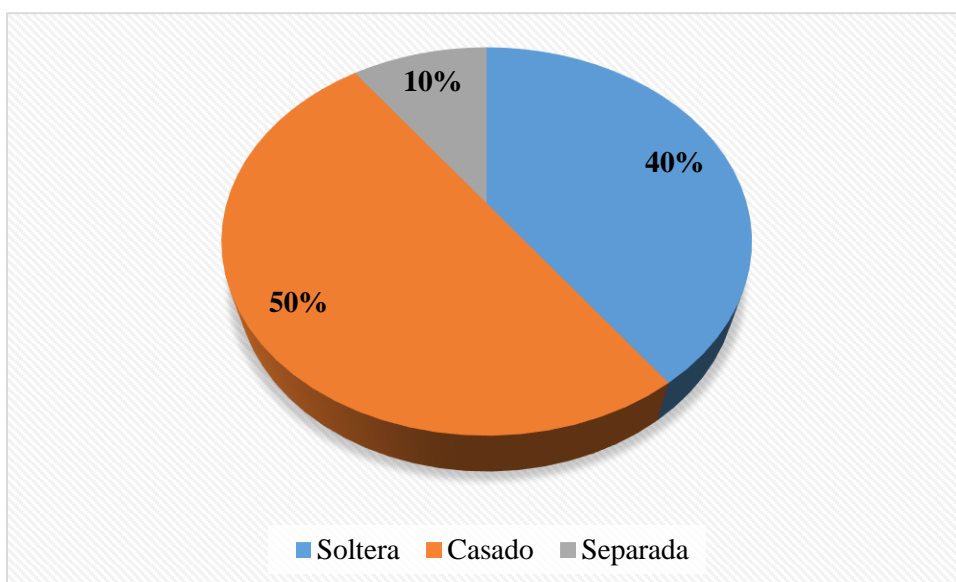
Interpretación de resultados: Cargo o puesto del acosador en la Institución, el 80% el agresor es el jefe de unidad y el 20% indica del nivel jerárquico medio o técnico.

Tabla 7

Estado conyugal en el momento en que vivió el acoso sexual en su fuente de trabajo

Estado conyugal en el momento en que vivió el acoso sexual en su fuente de trabajo	Frecuencia	%
Soltera	4	40
Casado	5	50
Separada	1	10
Total	10	100

Gráfico N° 7



Fuente: elaboración propia

Datos: Encuestas a funcionarias de las instituciones pública

Interpretación de resultados: Estado conyugal en el momento en que vivió el acoso sexual en su fuente de trabajo, el 50% es casado, el 40% soltera y el 10% separada.

Tabla 8

Consecuencias tuvo ese incidente en su salud física, su estado emocional y su rendimiento en el trabajo

Consecuencias tuvo ese incidente en su salud física, su estado emocional y su rendimiento en el trabajo	Frecuencia	%
Desinterés y desgano hacia el trabajo	10	100
Problemas con la pareja	0	0
Total	10	100

Gráfico N° 8



Fuente: elaboración propia

Datos: Encuestas a funcionarias de las instituciones pública

Interpretación de resultados: Sobre las consecuencias tuvo ese incidente en su salud física, su estado emocional y su rendimiento en el trabajo, el 100% de las funcionarias encuestadas, sienten desinterés y desgano hacia el trabajo.

Anexo N° 3

ENCUESTA A MAS MUJERES

FACTORES QUE CONLLEVAN AL ACOSO LABORAL A MUJERES EN LA ADMINISTRACION PUBLICA DEL MUNICIPIO COBIJA

Edad

¿Alguna vez sufrió acosos laborar en la función pública?

SI NO

Qué tipo de acosos laborar ha sufrido en la función pública?

- a) Económica
- b) Administrativa
- c) Sexual
- d) Otros.....

¿Donde trabaja o donde trabajo que tipo acoso laborar a sufrido?

- a) Maltrato laboral (violencia física o psicológica)
- b) Persecución laboral
- c) Discriminación laboral
- d) Entorpecimiento laboral
- e) Inequidad laboral.
- f) Desprotección laboral.

¿Alguna vez ha sufrido acoso sexual en este trabajo o en otra institución donde trabajo?

SI NO

¿Se quejó usted formalmente o reportó la situación a alguien o a alguna institución?

SI NO

¿Cuál es su cargo, puesto o función del acosador en la Institución?

- a) Director General Ejecutivo

- b) Jefe de Unidad
- c) Empleado (a) medio o técnico
- d) Empleada de base (limpieza, seguridad, chófer , etc.

¿Cuál era su estado conyugal en el momento en que vivió el acoso sexual en su fuente de trabajo?

- a) Soltera
- b) Casado
- c) Conviviente
- d) Separada

¿Qué consecuencias tuvo ese incidente en su salud física, su estado emocional y su rendimiento en el trabajo?

- a) Desinterés y desgano hacia el trabajo, ausencias
- b) Desahucio
- c) Depresión Ansiedad u otros problemas emocionales similares
- d) Problemas con la pareja