

PERCEPCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA EN LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS

PROBLEMA O SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El acoso laboral o mobbing se puede entender como una situación disfuncional y en algunas ocasiones frecuentes en el lugar de trabajo, esta situación disfuncional es generada hacia un trabajador por otro trabajador o grupo de trabajadores de forma sistemática. La violencia física, moral y emocional hacia las personas en su ambiente laboral, cada día tiene mayor presencia en las organizaciones, generando de esta manera que la persona víctima vea afectado el desarrollo de sus actividades, produciendo una baja gradual en su desempeño. En la universidad de Caldas no se tienen estudios actualizados sobre el acoso laboral en época de pandemia. El presente proyecto en caso de ser aprobado se realizará con los estudiantes de la asignatura de estadística II – muestreo con código 120G7E.

PREGUNTA (S) DE INVESTIGACIÓN

El acoso laboral (mobbing) “describe un modo de trato entre las personas. Su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente o sexualmente a alguien. Se trata de una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona” (Schallenberg, 2004, p. 21). En la mayoría de los casos esta disfunción social tiene la característica de ser entre dos partes, donde una de ella tiene más recursos o una posición superior. La pregunta de investigación tiene que ver con el hecho anterior: ¿cómo medir el acoso laboral en la Universidad de Caldas y como se percibe el acoso laboral en los empleados administrativos de la universidad?

OBJETIVO GENERAL

Determinar de forma cualitativa y cuantitativamente a partir de una muestra los diferentes tipos de acoso laboral que se están dando en tiempos de pandemia en los funcionarios (Administrativos de la Universidad de Caldas)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar una percepción desde diferentes autores (psicológico, jurisprudencial, jurídico, laboral, social) el acoso laboral
- Categorizar los tipos de acoso laboral que se pueden dar en los funcionarios (administrativos de la universidad de Caldas).
- Determinar el índice de acoso laboral en la muestra e inferir su valor en la población objeto de estudio de la Universidad de caldas.

METODOLOGÍA

La investigación es de enfoque cuantitativo-social, de un lado social por que el acoso laboral se produce en las interacciones sociales y es tipo cuantitativo, por los resultados serán descriptivos. La población de interés son los funcionarios administrativos que laboran en la Universidad de caldas en el segundo periodo del año 2021. De esta población se tomará una muestra, se le aplicará una encuesta previamente diseñada. Para determinar los índices de acoso laboral fue el Barómetro CISNEROS®, es un cuestionario elaborado por el prof. Piñuel para sondear de manera periódica el estado y los índices de violencia en el entorno laboral. La escala Cisneros objetiva 43 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso, en el instrumento también se incluye una pregunta sobre si el trabajador ha sido víctima de por lo menos alguna de las 43 conductas de acoso de forma continuada con una frecuencia de más de una vez por semana (ver anexo 1). Con la escala de Cisneros se pueden obtener tres índices: NEAP: número total de estrategias de acoso (NEAP), que se calcula haciendo un conteo de las respuestas diferentes de cero, y nos va a indicar el número total de estrategias de acoso sufridas. IGAP, es el segundo índice también denominado índice global de acoso psicológico (IGAP), se obtiene del cociente entre la sumatoria de las puntuaciones en los ítems y el número de ítems, es un índice global del grado de acoso sufrido, este tendrá un valor que oscilará entre 0 a 6. IMAP El tercero, el índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso, resulta del cociente entre la sumatoria de las puntuaciones en los ítems y el valor del índice NEAP, e indica la intensidad promedio de las estrategias de acoso sufridas. El valor en IMAP será siempre mayor o igual al IGAP. Diferencias muy grandes entre IMAP e IGAP indican que el sujeto sufre pocas conductas de acoso pero que las que experimenta son muy intensas.

ESTRATEGIA (S) VIRTUAL (ES) SELECCIONADA

Para la elaboración del presente proyecto de investigación se solicitó a la oficina de gestión humana un informe sobre los correos de los funcionarios administrativos de la universidad de caldas por categorización, se pretendía seleccionar una muestra aleatoria estratificada y aplicar el instrumento por correo (formularios de google), con fines académicos y confidenciales, a los correos de los funcionarios administrativos seleccionados en la muestra. Lo anterior no se pudo realizar ya que la sección de personal de forma justificada no podía dar la información de los funcionarios por la política de protección de datos personales, en cumplimiento del mandato legal, establecido en la Constitución Política de Colombia (arts. 15 y 20), la Ley 1581 de 2012 "por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales" y el Decreto 1377 de 2013 "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012" y al compromiso institucional en cuanto al tratamiento de la información. Por lo anterior se decidió aplicar los instrumentos de forma presencial, realizando 43 encuestas, tomados de los 318 funcionarios de planta y 85 temporales. Resultados esperados. El resultado esperado será un escrito donde se presente la caracterización y los porcentajes del acoso laboral en el personal administrativo de la Universidad de Caldas. La caracterización de los encuestados fue la siguiente: Se tomó una muestra de 43 funcionarios, de los cuales se tuvieron 34 mujeres (79.1%) y 9 hombres (20.9%), con cargos como secretariado, auxiliar administrativo, profesional universitario y decano, el mayor porcentaje de los encuestados fueron funcionarios de planta temporales (55.8%) con un tiempo en el cargo que varió entre 0,2 años a 17 años

CONCLUSIONES

De los datos de la muestra se puede evidenciar que el acoso laboral en los funcionarios de la universidad de Caldas es muy bajo, dado que de los 43 encuestados, el 83.7 % no perciben acoso laboral continuado con un índice global de acoso laboral de 0.5550, con un mientras que el 16.3% que si perciben ese acoso laboral continuado, presentan un índice global de acoso laboral bajo (2,4103).

Tabla 1. Valor promedio y variabilidad de los índices de acoso laboral

	Sin acoso laboral (36 funcionarios)			Con acoso laboral (7 funcionarios)		
	NEAP	IMAP	IGAP	NEAP	IMAP	IGAP
Media	3,5278	,1289	,5550	15,5714	,8771	2,4103
Mediana	,0000	,0000	,0000	17,0000	,7000	2,3333
Desv. Estándar	7,04470	,27796	,80128	9,30694	,65657	,67553

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Congreso de la Republica de Colombia. “Ley 1010 de 2006” Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Bogotá, Imprenta Nacional.
- Leymann, H. (1996). Mobbing. París: Seuil.
- Schallenberg, F. (2004). “¡Te ha tocado!”. Mobbing entre alumnos. Barcelona: Vergara.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica. Revista de Estudios Sociales Velázquez Fernández Manuel. MOBBING, Violencia Física y Estrés en el Trabajo. Aspectos Jurídicos de los Riesgos Psicosociales. (2005), Gestión: España.

Anexo 1. Consentimiento informado e Instrumento Escala de Cisneros:

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El presente instrumento hace parte como insumo para la investigación “Acoso laboral en tiempos de pandemia”, dirigida por el profesor Guillermo Gómez G. adscrito al departamento de Matemáticas de la Universidad de Caldas, en el marco de la investigación en el Aula. El objetivo principal de la investigación es: “medir la percepción del acoso laboral en el personal administrativo de la universidad de caldas”

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder algunas preguntas en el instrumento (escala de Cisneros). Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo y los resultados serán usados solo con fines académicos.

La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas, después de lo cual se destruirán o eliminarán sus respuestas y datos. Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede decidir no diligenciar el instrumento en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Guillermo Gómez G. He sido informado (a) sobre el objetivo del estudio.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al investigador al teléfono 3177483321

Nombre del Participante _____ Firma del Participante _____
Fecha _____

Género: Masculino Femenino Otro

Dependencia: _____ Cargo: _____ tipo de contratación: _____
tiempo en el cargo: _____

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista de preguntas 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?
 Señale, en su caso, quiénes son el/los autor/es de los hostigamientos recibidos:
 1 Jefe/s supervisor/es
 2 Compañeros de trabajo
 3 Subordinados

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos:
 0 Nunca.
 1 Pocas veces al año o menos.
 2 Una vez al mes o menos.
 3 Algunas veces al mes.
 4 Una vez a la semana.
 5 Varias veces a la semana.
 6 Todos los días.

Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del comportamiento
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	1 1 0	1 2 3 4 5 6
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen invisibles	1 1 0	1 2 3 4 5 6
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	1 1 0	1 2 3 4 5 6
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	1 1 0	1 2 3 4 5 6
5. Evalúan mi trabajo de manera inquitativa o de forma sesgada	1 1 0	1 2 3 4 5 6
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	1 1 0	1 2 3 4 5 6
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	1 1 0	1 2 3 4 5 6
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	1 1 0	1 2 3 4 5 6
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	1 1 0	1 2 3 4 5 6
10. Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera multitenacional	1 1 0	1 2 3 4 5 6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	1 1 0	1 2 3 4 5 6
12. Me exigen que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	1 1 0	1 2 3 4 5 6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	1 1 0	1 2 3 4 5 6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	1 1 0	1 2 3 4 5 6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	1 1 0	1 2 3 4 5 6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, incumplimientos o faltas	1 1 0	1 2 3 4 5 6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	1 1 0	1 2 3 4 5 6
18. Se amplifican dramáticamente de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	1 1 0	1 2 3 4 5 6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	1 1 0	1 2 3 4 5 6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expulsiónes, despido, traslados, etc.)	1 1 0	1 2 3 4 5 6
21. Intentan castigarlos de mis compañeros asignando trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	1 1 0	1 2 3 4 5 6
22. Distorsionan multitenacionalmente lo que digo o hago en mi trabajo	1 1 0	1 2 3 4 5 6
23. Se intenta buscarme las coquillas para «hacerme explotar»	1 1 0	1 2 3 4 5 6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	1 1 0	1 2 3 4 5 6
25. Hacen burlas de mí o bromas ocasionando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	1 1 0	1 2 3 4 5 6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	1 1 0	1 2 3 4 5 6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	1 1 0	1 2 3 4 5 6
28. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	1 1 0	1 2 3 4 5 6
29. Me culpan o giran culpas a la vez de manera no imitadarme	1 1 0	1 2 3 4 5 6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	1 1 0	1 2 3 4 5 6
31. Se hacen bromas insinuadas o crueles acerca de mí	1 1 0	1 2 3 4 5 6
32. Inventan o difunden rumores y columnas acerca de mí de manera multitenacional	1 1 0	1 2 3 4 5 6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	1 1 0	1 2 3 4 5 6
34. Limitan multitenacionalmente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	1 1 0	1 2 3 4 5 6
35. Me atribuyen multitenacionalmente conductas ilícitas o antéticas para perjudicar mi imagen y reputación	1 1 0	1 2 3 4 5 6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	1 1 0	1 2 3 4 5 6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	1 1 0	1 2 3 4 5 6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin darme un aviso	1 1 0	1 2 3 4 5 6
39. Desvalorizan continuamente mi esfuerzo profesional	1 1 0	1 2 3 4 5 6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	1 1 0	1 2 3 4 5 6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera multitenacional	1 1 0	1 2 3 4 5 6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma multitenacional para intentar «jullarme en algún momento»	1 1 0	1 2 3 4 5 6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	1 1 0	1 2 3 4 5 6
44. Ya el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más del 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1 a 43)	<input type="checkbox"/> sí <input type="checkbox"/> no	