

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
NUCLEO DE MONAGAS



ANALISIS DEL MOBBING LABORAL EN LA REESTRUCTURACION DE
LA GOBERNACION DEL ESTADO MONAGAS
AÑO 2005

Asesor Académico:

Prof. Juan C. Hernández

Bachilleres:

Ribero, Edirma J.

Valderrama G, Dhorssys

**Trabajo de Grado modalidad Areas de Grado, presentado como requisito
parcial para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública.**

Maturín, Agosto de 2005

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA
NUCLEO DE MONAGAS



ANALISIS DEL MOBBING LABORAL EN LA REESTRUCTURACION DE
LA GOBERNACION DEL ESTADO MONAGAS

AÑO 2005

Bachilleres:

Ribero, Edirma J.

Valderrama G, Dhorssys

APROBADO

Prof. Maria Maurera

Prof. Noguel Rodríguez

Prof. Juan C. Hernández

Asesor Académico

Maturín, Agosto de 2005

DEDICATORIAS

A mi Dios Todopoderoso, por su infinito amor y misericordia para conmigo, por guardarme en todo momento y por guiar mí camino. A El, toda mi gratitud.

A mis Padres, por amarme sobre todas las cosas, por ser pacientes, por comprenderme, por apoyarme incondicionalmente en todo momento. Los amo inmensamente.

A mi Abuela, por ser un ejemplo a seguir por todos, por su amor y sus buenos consejos para que sus nietos salgan adelante. Te dedico el logro de mi meta mas anhelada.

A todos mis Tíos, por siempre apoyarme, confiar en mí y darme valor para superar todas las barreras para alcanzar mi titulo profesional. Se los dedico.

A mis Hermanos, sobrinos y primos, deseo que le sirva de ejemplo para seguir adelante y lograr las metas que se propongan en la vida.

A Carlos, por tenerme paciencia, comprenderme y apoyarme en lo largo de mi carrera.

A mis Amigos, por contar con su apoyo incondicional, por su amistad, por su estimulo, su dedicación y compartir momentos difíciles y alegres en lo largo de mi carrera.

Y finalmente a MI, por el gran deseo de obtener un mejoramiento profesional y ganas de superación, por mi empeño y dedicación constante para lograr una de mis metas más anheladas.

Edirma J. Ribero.

DEDICATORIA

A mí ser especial **Diosito**, por quererme mucho y ayudarme a alcanzar esta meta.

A **Mi papá**, al cual quiero mucho y querré por siempre, así no este a mi lado, a él le dedico este proyecto con todo mi corazón

A **Mi mamá**, por ayudarme a alcanzar esta meta y brindarme su apoyo.

A **Mi hermanita**, por su impulso y ayudarme a terminar este proyecto. Te quiero mucho.

A **Mi Abuelita**, por ser una persona que quiero mucho y por querer que sus nietos salgan adelante. Te lo dedico.

A **Mis Amigos**, por el aprecio tan grande que les tengo y por querer todo lo bueno para mi.

Y **finalmente A MÍ**, por tener las ganas, las fuerzas y toda la dedicación para terminar esta carrera y lograr esta meta.

Dhorssys D. Valderrama

AGRADECIMIENTOS

Para la realización de este trabajo de investigación, ha sido valioso el apoyo y colaboración de una serie de personas, a las cuales quiero expresar mi mayor agradecimiento, ya que sin ellos, la carga hubiese sido más pesada.

A Dios, fuente de amor y luz, por darme la fuerza y la voluntad para el logro de mis metas.

A mi madre Lucia Ribero, por apoyarme y quererme en todo momento y motivarme a lograr esta meta tan importante para mí. Gracias por tu apoyo. Mami te quiero mucho.

A la Gobernación del Estado Monagas por abrir sus puertas y permitirme realizar el trabajo de investigación en sus instalaciones y por el apoyo recibido del personal administrativo.

A nuestro asesor académico, Prof. Juan C. Hernández por su asesoría, estímulo, dedicación y profesionalismo aportado a esta investigación.

Al Licenciado Noguel Rodríguez, por todo su tiempo, su valioso aporte y por haber creído en mi, no solamente en este trabajo, sino a lo largo de mi formación académica. Gracias.

A Richard Doumolin y Yoraxy de Doumolin, con todo mi cariño por haber creído en mi, por su valioso aporte y colaboración en este proyecto, apoyo y palabras de estímulo y por siempre desearme lo mejor. Gracias Amigos.

A Suhaila y Dhorssys, por ser grandes amigas, gracias por su colaboración y apoyo constante.

Y a todas aquellas personas que de una u otra forma contribuyeron en la realización de este trabajo, aportando su granito de arena para el logro de esta meta.

A todos mil Gracias.

Edirma J. Ribero.

AGRADECIMIENTOS

A **Dios todopoderoso**, por siempre estar allí y cuidarme mucho y sobre todo por darme la fuerza que siempre le pedí para seguir adelante y terminar esta meta.

A mi papá **Luís José**, que lamentablemente no esta aquí pero sé que desde el cielo me ve y me cuida; a ti te dedico esta meta, se que estas orgulloso y feliz de que tu otra hija alcance sus sueños.

A mi madre **Gladys González**, por ser una mujer luchadora, emprendedora, ejemplo a seguir, y mostrar que el que persevera vence. Gracias por tu apoyo mami.

A mi hermanita **Wendys**, con mucho cariño por ayudarme en este proyecto y querer que alcance esta meta.

A mis amigos, **Maria Victoria, Yusmelis, Henrys y Jesús Ramón**, por ser amigos especiales en mi vida y querer lo mejor para mi, por eso no podía dejar de mencionarlos gracias por su apoyo.

A **Edirma Ribero**, por ser mi compañera en este proyecto tan lindo y ayudarme a alcanzar esta meta, por ser una gran amiga y contar con su apoyo. Gracias

A nuestro asesor, **prof. Juan C. Hernández**, por su gran ayuda y orientación para la realización de este proyecto. Gracias.

Al prof. **Noguel Rodríguez**, de forma especial por su ayuda y colaboración siempre que lo necesité. Gracias por su cariño y su amistad.

Y **por último** pero no menos importantes agradezco a todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron con la realización de esta meta. Gracias por su colaboración.

Dhorssys D. Valderrama.

INDICE GENERAL

APROBADO.....	ii
DEDICATORIAS.....	iii
AGRADECIMIENTOS	v
INDICE GENERAL	vii
INDICE DE GRAFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
Planteamiento Del Problema.....	3
Justificacion De La Investigacion	5
Objetivos De La Investigacion.....	6
Delimitacion De La Investigacion	6
Definicion De Terminos Basicos	7
CAPITULO II	11
MARCO TEORICO	11
Reseña Historica De La Gobernacion Del Estado Monagas.....	11
Mision	11
Vision	12
Objetivos De La Gobernacion Del Estado Monagas	12
Funciones De La Gobernacion Del Estado Monagas	12
El Origen Del Mobbing.....	13
Definicion De Mobbing	14
Formas De Expresión.....	15
Características	17
Desarrollo Del Problema.....	20
Consecuencias.....	22
Bases Legales Que Regulan Las Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo	25
Decreto De La Reestructuracion De La Administracion Publica Estadal.....	29
CAPITULO III.....	31
MARCO METODOLOGICO.....	31
Tipo De Investigación.....	31
Investigación Documental:.....	31
Nivel De La Investigación	32
Población.....	32
Técnicas De Recolección De Datos	33
Recursos Utilizados.....	34
Técnicas De Análisis De Datos.....	35
CAPITULO IV	36
ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS	36

Análisis Del Efecto Que Genero El Decreto En La Reestructuración De La Gobernación Del Estado Monagas En El Medio Ambiente Laboral.	36
CAPITULO V.....	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
Conclusiones	40
Recomendaciones.....	42
BIBLIOGRAFIAS	44
ANEXOS	46

INDICE DE GRAFICOS

Gráfica 1: Reconocimiento del Desempeño Laboral	49
Gráfica 2: Comunicación y Relaciones entre Superiores Subordinados y Compañeros	50
Gráfica 3: Cambios dentro de la Organización	51
Gráfica 4: Ambiente de Trabajo.....	52
Gráfica 5: Situaciones en el Ambiente de Trabajo.....	53
Gráfica 6: Nivel de Satisfacción con el Puesto de Trabajo	54
Gráfica 7: Situación Laboral	55

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PUBLICA
NUCLEO DE MONAGAS



**ANALISIS DEL MOBBING LABORAL EN LA REESTRUCTURACION DE
LA GOBERNACION DEL ESTADO MONAGAS
AÑO 2.005.**

Asesor Académico:
Prof. Juan C. Hernández

Bachilleres:
Ribero, Edirma J.
Valderrama G. Dhorssys

RESUMEN

El Mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, con características psicológicas que se desarrollan en la organización. El objetivo fundamental de esta investigación es analizar el mobbing en la reestructuración de la Gobernación del Estado Monagas, con el fin de verificar su existencia o no dentro de la organización, partiendo de unas bases teóricas previas, estudiando y analizando las bases legales que protegen y salvaguardan los derechos y deberes de cada trabajador y el efecto causado en el personal por el decreto de reestructuración pública estatal. El estudio realizado fue de tipo documental y de campo, con un nivel descriptivo, las técnicas utilizadas fueron la recopilación bibliográfica, la aplicación de entrevistas estructuradas y la observación directa en el sitio de trabajo donde se desenvuelven, este análisis permitió verificar el efecto que trajo consigo el decreto en el medio ambiente de trabajo y en las conductas personales de cada trabajador. Una vez procesada toda la información obtenida, se pudo deducir que el departamento de recursos humanos de la Gobernación del Estado Monagas, presenta ciertas características propias del fenómeno estudiado, por lo que se podría estar hablando de una situación de mobbing presente dentro de la organización.

INTRODUCCION

Una organización de trabajo implica la reunión de un grupo de personas, más o menos grande, con un fin común, lo que la convierte en una organización social. En las organizaciones de trabajo suelen estar contempladas las relaciones que deben establecerse entre los distintos individuos y grupos para la realización de la tarea encomendada. Sin embargo, la existencia de otros tipos de relaciones, distintas de las meramente productivas, entre los distintos individuos de una empresa, así como el desarrollo formal de todas las relaciones en general, es algo que no suele merecer atención al no ser aspectos directamente relacionados con la realización del trabajo.

Como consecuencia, es posible que se de un funcionamiento anormal de la organización social, lo que puede traducirse en consecuencias bastante más amplias que simples discusiones o problemas personales. Distintos estudios han puesto de manifiesto que la existencia de problemas en estos ámbitos está relacionada con la aparición de ciertas disfunciones que repercutirán tanto sobre los trabajadores (mal clima laboral, insatisfacción en el trabajo, desmotivación) como sobre el funcionamiento de la empresa (absentismo, abandonos del trabajo, incremento de la accidentabilidad, disminución de la cantidad y la calidad del trabajo).

Un conjunto de problemas originados a partir de las relaciones que se establecen entre los trabajadores de una organización de trabajo han sido conceptualizados con la denominación de mobbing. La Gobernación del Estado Monagas, es un organismo de carácter público que no escapa de vivir esta situación donde se hace referencia a situaciones de hostigamiento psicológico que se da entre los miembros de una organización de trabajo, aunque al ser este tipo de problemas propios de las organizaciones sociales, pueden producirse en otros ámbitos distintos del laboral.

La investigación se distribuye por capítulos de la siguiente manera:

El Capítulo I describe el problema a investigar y expresa cual es su planteamiento, los objetivos, la justificación, la delimitación y definición de términos.

El Capítulo II se refiere al marco teórico de la investigación, así como la reseña histórica de La Gobernación del Estado Monagas.

El Capítulo III presenta el marco metodológico, incluye el tipo y diseño de la investigación, las técnicas de recolección de datos y los recursos requeridos.

El Capítulo IV se presenta el desarrollo de los objetivos propuestos inicialmente.

En el Capítulo V se puntualizan las conclusiones y recomendaciones derivadas del avance de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En una sociedad como la nuestra, el trabajo constituye un lugar muy importante en nuestras vidas, porque compartimos ocho horas diarias con diferentes personas que tienen su propia personalidad, lo cual resulta un poco difícil a la hora de tomar una decisión, por las distintas opiniones transmitidas en busca de soluciones favorables. Por otro lado las relaciones con los compañeros de trabajo, adquieren gran importancia cuando las funciones de uno y otros están estrechamente vinculadas, por lo que hay que tratar de mantener un trato pacífico, agradable, cordial y sobre todo una buena comunicación y relación en el sitio de trabajo.

En toda organización es importante mantener un buen clima laboral que favorezca a la integración de las personas, logrando así las bases del éxito empresarial, cabe destacar que existen factores perturbadores que afectan un ambiente favorable en el sitio de trabajo como son; debilidad de autoridad en la estructura organizativa de la empresa, mala organización del trabajo, mala comunicación y líderes sin la preparación adecuada para el cargo; generando con estas actitudes una situación desfavorable en las relaciones laborales para el logro de las metas y objetivos planteados en la misión y visión empresarial, ya que los empleados a raíz de estas actitudes adoptaran lamentablemente episodios depresivos, rutinas en el trabajo, estrés, crisis de ansiedad y en fin no tendrán un factor motivador que los ayude a mejorar la calidad y cantidad del trabajo asignado; debido a que se ven envueltos en una enfermedad de tipo psicológico denominado Mobbing Laboral.

El fenómeno denominado Mobbing Laboral, se dio a conocer por primera vez por el psicólogo sueco Heinz Leymann en 1984, y se refiere a una situación de terror psicológico en el trabajo que tiene que ver con una comunicación hostil y amoral dirigida de forma sistemática por una o varias personas; es decir, se considera como una forma característica del estrés laboral y se define como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una presión psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Se manifiesta de diferentes maneras, aptitudes y comportamientos, entre estas tenemos: Los comportamientos hostiles, que se pueden clasificar como acciones contra la reputación o la dignidad personal, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la información, ataques a la víctima con medidas organizativas, ataques a la vida privada, agresiones verbales y rumores, entre otras. Este fenómeno trae al trabajador afectado consecuencias psíquicas, físicas y sociales; así como disminución del rendimiento, problemas de comunicación, absentismo, peor clima social, posibilidad de aumento de la accidentalidad; presencia de personas desmotivadas y posiblemente, con algún trastorno psiquiátrico; pérdida de fuerza de trabajo, asistencia a enfermedades, pensiones de invalidez, etc.

Se trata de un fenómeno que afecta especialmente a los empleados del sector público, destacándose los profesionales de la sanidad, los servicios sociales, los hospitalarios, enseñanza, entre otros. La Gobernación del Estado Monagas, es un ente autónomo estatal de carácter público y según observaciones directas y entrevistas estructuradas con varios trabajadores del Departamento de Recursos Humanos, se pudo visualizar que no escapa de vivir este fenómeno, donde el afectado es objeto de acoso y ataques constantes en su puesto de trabajo. Actualmente en esta organización se está experimentando una nueva reestructuración laboral, motivado al cambio de Gobernador, lo que trae como consecuencia la rotación, cambio y despido parcial del personal, sobre todo, los cargos de importancia.

La importancia de analizar en que forma influye el Mobbing Laboral a los trabajadores de este ente público, es crear conciencia tanto al trabajador como al empresario, en organizar un buen ambiente de trabajo que favorezca y mejore el rendimiento laboral.

JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El análisis e importancia del fenómeno Mobbing Laboral se fundamenta en la necesidad de determinar en que forma afecta al trabajador y al empresario en su medio ambiente laboral; cual es su impacto en el desenvolvimiento y desarrollo de toda la organización.

En la actualidad las empresas no están totalmente preparadas para abordar una situación de Mobbing, la mayoría de las veces ni la reconocen, llegando al extremo de despedir a la persona acosada por considerarla injustamente no preparada para el cargo. Hay una serie de factores que pueden fomentar e incluso empeorar el mobbing; empresas con poco apoyo por parte de los superiores, mala organización del trabajo y mala comunicación entre superiores y subordinados, aparición de líderes sin preparación o perfil adecuado para el cargo.

El estudio y análisis de este tema de investigación, permitirá conocer y prevenir al Mobbing Laboral como factor perturbador en la Gobernación del Estado Monagas, a demás proporcionará una base teórica que les permita tener a los interesados un conocimiento amplio y detectar una situación de Mobbing; para buscar posibles soluciones al mismo.

En virtud de lo antes mencionado es importante el estudio de este tema, porque, va permitir a todas las personas interesadas detectar y prevenir el mobbing laboral; logrando que se vele por una buena calidad de las relaciones laborales,

tomando en cuenta una asignación equitativa de trabajo y cargos; evitando la competencia entre trabajadores. Este estudio nos va generar un grado de conocimiento amplio acerca del tema, así como evitar el ser integrante de una situación de mobbing, también servirá como antecedente de futuras investigaciones.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.

Objetivo General.

Análisis del Mobbing Laboral en la reestructuración de la Gobernación del Estado Monagas Año 2005

Objetivos Específicos.

- Establecer el marco teórico para entender el mobbing laboral.
- Analizar las bases legales que regulan las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Analizar el efecto del decreto de reestructuración en el Clima Laboral.
- Plantear recomendaciones para evitar el mobbing laboral.

DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

La investigación estará enmarcada en el Departamento de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Monagas, con la finalidad de analizar el Mobbing

laboral en el marco de la nueva reestructuración por parte de la Gobernación en el año 2.005.

DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

Acosar: Perseguir sin dar tregua, importunar, fatigar con molestias y trabajo. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.39)

Acoso: Es la acción y efecto de acosar. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.39)

Actividades: Son series de tareas formalmente asignadas a un grupo de trabajadores. (Munch Galindo, Lourdes, 1999, p.14).

Amenazar: Manifestar a alguien su intención de hacer daño o perjudicar a alguien o a algo. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.74)

Autoridad: Poder que tiene un individuo de tomar decisiones y ejecutarlas. (Rossemberg, 1994 p.33)

Cambio: Es toda transformación, reorganización, ampliación o reducción de actividades, fusión con otras organizaciones, nuevos productos o servicios, nuevos procesos, mercados y tecnologías, etc; ya sea para mejorar o empeorar, provocando un desplazamiento de lo antiguo por lo nuevo. (Chiavenato, 1996 p.392).

Comunicación: Transmisión de información y de entendimiento mediante símbolos verbales y no verbales. (Gibson 1999 p.526).

Conflicto: Estado de un ser vivo sometido a motivaciones incompatibles. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.276)

Depresión: acción de deprimir o deprimirse, decaimiento del ánimo o de la voluntad. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.325)

División del Trabajo: Es la división de una tarea compleja en sus componentes, de modo que los individuos sean responsables de un conjunto limitado de actividades y no de toda la tarea. (Stoner y Wankel, 1994 p.268).

Eficiencia: Es aquella que se preocupa por utilizar los medios, métodos y procedimientos más adecuados debidamente planeados y organizados para asegurar un óptimo empleo de los recursos disponibles. (Chiavenato, 1996 p.28).

Estrés: Estado de tensión exagerada a la que se llega por un exceso de actividad, trabajo o de responsabilidad y que conlleva a trastornos físicos y psicológicos en la persona que lo padece. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.425)

Estrés Laboral: Es determinado por trabajo excesivo o demasiado poco, por las urgencias de tiempo y plazos de cumplimiento por la necesidad de tomar demasiadas decisiones o la fatiga producto de las tensiones físicas en el trabajo. (Rom Harré y Roger Lamb, 1992 p.148)

Estructura Organizacional: Es un marco que divide y coordina todas las actividades de los miembros de una organización. (Stephen, 1996 p.73).

Frustración: Resultado de una motivación (impulso) que queda bloqueada y se impide el alcance de un objetivo deseado. (Keith Davis y John W. Newstrom, 2003 p.562).

Hostigar: Perseguir, molestar, acosar, hostigar a alguien con burlas. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.535)

Hostil: Se refiere a que es contrario, enemigo o que se opone. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.535)

Incompetencia: Es la incapacidad para el desarrollo de una actividad. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.554)

Organización: Es un tipo de proyecto social en el que se reúnen varios recursos para alcanzar determinados objetivos. (Chiavenato, 1996 p.90).

Perfil del acosado: responde al de una persona (se ha encontrado un mayor porcentaje en mujeres), de entre 35 y 45 años, brillante, preparada, responsable, trabajadora, sociable y colaboradora. <http://www.acosomoral.org/soc16.htm>

Perfil del acosador: El acosador, bajo una apariencia externa de seguridad y firmeza, suele ser una persona insegura, temerosa de perder su puesto de trabajo y capaz de hostigar sutilmente al acosado a lo largo del tiempo. <http://www.acosomoral.org/soc16.htm>

Persecución: Es la acción de perseguir. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.789)

Personalidad: Conjunto de características que marcan la forma de ser de una persona, individualizándola de los demás. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.789)

Psicoterror Laboral: El Psicoterror en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes. <http://www.acosomoral.org/soc16.htm>

Sometimiento: Acción y efecto de someter o someterse. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.940)

Trastornos: Es la acción o efecto de trastornar o trastornarse; alteración no grave de la salud. (Diccionario Enciclopédico, 2005 p.997)

CAPITULO II

MARCO TEORICO

RESEÑA HISTORICA DE LA GOBERNACION DEL ESTADO MONAGAS

La Gobernación del Estado Monagas fue creada en el año 1.909, tiene su sede en la Ciudad de Maturín, capital del Estado, se encuentra ubicada frente a la Plaza Bolívar. Es una edificación al estilo colonial, construida en los inicios de la década de los cuarenta; cuando se da comienzo al proceso de renovación urbana de Maturín.

Su construcción se inició en el Gobierno Regional del Coronel Francisco Conde García, durante la Presidencia del General Medina Angarita y la concluyó el Dr. Juan José Palacios en el Gobierno de Rómulo Betancourt.

Actualmente la Gobernación del Estado Monagas pasa por un cambio de mandato, antes era conducida por el ciudadano Guillermo Call, ahora la preside el ciudadano José Gregorio Briceño, quien conjuntamente con un equipo humano preparado, trabajan por la prevención y solución de los problemas sociales que el Estado presenta.

MISION

Impulsar la materialización de nuestra visión a través de proyectos sociales y económicos, apoyados en una plataforma estadística, a fin de mejorar la calidad de vida de la gente de Monagas.

VISION

Ser la institución especializada y autogestionable promotora de las ventajas comparativas y competitivas del Estado Monagas.

OBJETIVOS DE LA GOBERNACION DEL ESTADO MONAGAS

- Alinear los diferentes factores sociales y económicos en la búsqueda de la mayor felicidad posible para los habitantes del estado Monagas, a través de los planes de desarrollo de todos los municipios del estado.
- Identificar las ventajas comparativas y competitivas del Estado Monagas en la búsqueda de nuestra visión.
- Desarrollar una plataforma informática y estadística, actualizada en forma sistemática.
- Promocionar los proyectos y potencialidades que resulten de las ventajas identificadas.

FUNCIONES DE LA GOBERNACION DEL ESTADO MONAGAS

Entre las principales funciones de la gobernación del Estado Monagas se mencionan las siguientes:

- Conservar el orden público administrativo y económico del Estado.
- Velar por el desenvolvimiento y normal funcionamiento de la administración pública del Estado.
- Promover el desarrollo económico, social, cultural y la instrucción pública del Estado.
- Cuidar que en el Estado Monagas no se exijan otras contribuciones que no sean las determinadas por las leyes.

- Dictar las medidas necesarias para la conservación y fomento de la salubridad pública y cuidar la buena marcha de las instituciones de beneficencia, asistencia y protección social que funcionen en el territorio del Estado.
- Hacer respetar los derechos que la Constitución Nacional y la del Estado Monagas garantiza a los venezolanos.
- Dictar medidas necesarias para la prevención y reparación de los males causados por epidemias, sucesos meteorológicos y cualquier otra causa de calamidad pública.
- Respaldar las obligaciones de la Contraloría General de la República y del Estado.
- Administrar la Hacienda pública del Estado.

EL ORIGEN DEL MOBBING

El origen o el por qué del problema pueden ser muy diversos. Las hipótesis apuntan a motivos de distinta índole que van desde fuertes desencuentros, diferencias o conflictos de cualquier naturaleza entre hostigadores y hostigado, hasta que este tipo de comportamientos constituyan una especie de “distracción” para los hostigadores. Pero básicamente, el substrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores.

Respecto al primero, los estudios empíricos han mostrado una importante relación entre una organización pobre del trabajo y la aparición de conductas de mobbing. Así, estas conductas se ven favorecidas en organizaciones con un método de trabajo y producción con una organización extremadamente pobre, con ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores, con ausencia de relación con éstos, con la existencia de múltiples jerarquías, con cargas excesivas de trabajo debido a escasez de la plantilla o mala distribución de la misma, con una deficiente organización diaria

del trabajo, con la existencia de líderes espontáneos no oficiales, con un trabajo con bajo contenido, con conflictos de rol, con flujos pobres de información, con estilos de dirección autoritarios, etc.

Desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que pueden adoptar los superiores que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado, la negación del mismo y, del otro, la implicación y participación activa en el conflicto con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona hostigada.

Aunque ciertas características personales pueden estar implicadas en la posibilidad de estar sometido a este tipo de situaciones, en principio, cualquiera puede verse afectado por este problema. De hecho, es posible que alguna vez en la vida cualquier persona pueda encontrarse en esta situación. No obstante, la reacción del hostigado ante este tipo de problemas sí que puede variar en función de sus características personales. La forma en que se evalúa y, sobre todo, la forma en la que se enfrenta a la situación una persona está muy relacionada tanto con la solución efectiva del problema como con el nivel o la magnitud de consecuencias que desarrolla el afectado. Así, la adopción de conductas de afrontamiento activo, tendentes a la solución del problema o medidas tendentes a controlar las reacciones emocionales que le provoca ese problema serán más efectivas en este sentido que la adopción de conductas activas mal dirigidas o de conductas de tipo como la inhibición conductual o los comportamientos sustitutivos de tipo compensatorio.

DEFINICION DE MOBBING

El mobbing o también llamado psicoterror laboral en el trabajo es “una situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica

externa, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El Mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...'

<http://www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp>

FORMAS DE EXPRESIÓN

De la definición anterior se deduce la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a los “hostigadores” con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y, por otra, al agredido con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se manifiesta de muy diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos. Leyman distingue 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza:

- **Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado;** por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- **Acciones contra el ejercicio de su trabajo,** encomendándole trabajos en exceso, difícil de realizar o innecesario, monótono, repetitivo e incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado donde requieren una cualificación

menor que la poseída por la víctima, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol.

- **Muchas de las acciones comprenden una manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada**, que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente; amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada; como implícitamente, no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia; utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros.
- **Otras acciones muestran la característica de que son situaciones de inequidad**, mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

Parece que es habitual que un individuo que padece esta situación de mobbing sea objeto, al mismo tiempo, de varios de los tipos de hostigamiento descritos por parte de sus hostigadores. Por otra parte, hay que poner de manifiesto que las acciones hostiles de las que se habla, se producen usualmente en algunas organizaciones de trabajo.

CARACTERÍSTICAS

El Mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. En esta dinámica, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores.

El contenido y significado de muchos de esos comportamientos y actitudes descritos resulta de muy difícil objetivación. Esto es así, porque en esta problemática aparecen implicadas por un lado, las intenciones de los presuntos agresores y, por otro, la atribución que, de esas intenciones, realiza el trabajador afectado. No obstante, y a efectos de los problemas que se pueden originar, el objeto de análisis lo constituye la realidad psicológica del trabajador afectado.

Una de las particularidades de este tipo de procesos es que el afectado perciba que sus hostigadores tienen la intención explícita de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante. Además, el individuo interpreta las situaciones como una gran amenaza a su integridad, pues contraría algunas de sus expectativas (como la de recibir un trato equitativo) y atenta contra sus necesidades básicas como la necesidad de afiliación (necesidad de estar asociado y de tener

relaciones afectuosas con otras personas) y de estatus (necesidad de una relación con los otros, establecida y respetada).

Por otra parte, en estas ocasiones el individuo no sabe cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni sabe cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente.

Algunas conductas concretas de mobbing clasificadas:

Ataques a la Víctima con Medidas Organizacionales

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva
- Cuestionar las decisiones de una persona
- No asignar tareas a una persona
- Asignar tareas sin sentido
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades
- Asignar tareas degradantes

Ataques a las Relaciones Sociales de la Víctima con Aislamiento Social

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella

- No dirigir la palabra a una persona
- Tratar a una persona como si no existiera

Ataques a la Vida Privada de la Víctima

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona
- Terror telefónico
- Hacer parecer estúpida a una persona
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- Mofarse de las discapacidades de una persona
- Imitar los gestos, voces... de una persona
- Mofarse de la vida privada de una persona

Violencia Física

- Ofertas sexuales, violencia sexual
- Amenazas de violencia física
- Uso de violencia menor
- Maltrato físico

Ataques a las Actitudes de la Víctima

- Ataques a las actitudes y creencias políticas
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima

Agresiones Verbales

- Gritar o insultar
- Críticas permanentes del trabajo de la persona
- Amenazas verbales

Rumores

- Hablar mal de la persona a su espalda
- Difusión de rumores

DESARROLLO DEL PROBLEMA

Al constituir un problema que se da a lo largo del tiempo es posible encontrar distintas etapas en su evolución. Se han descrito cuatro fases en el desarrollo de este problema en el ámbito laboral:

- Fase de Conflicto
- Fase de Mobbing
- Fase de Intervención desde la Empresa
- Fase de Marginación o de Exclusión de la Vida Laboral

Fase de Conflicto

En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo (en una empresa se encuentran personas y grupos cuyos objetivos e intereses están frecuentemente enfrentados), o bien por problemas interpersonales (los comportamientos, actitudes, formas de relación, estilos de vida,... de los trabajadores pueden ser de muy diversa índole y pueden originar roces). Si bien los conflictos son un acontecimiento común en la vida de relación, gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria; bien por la resolución definitiva del conflicto, por el cambio de las circunstancias que lo provocaban, o porque vayan remitiendo con el tiempo. Sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se haga crónico, dando paso a la segunda fase.

Fase de Mobbing o de Estigmatización

Comienza con la adopción, por una de las partes en conflicto, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador descritas anteriormente sobre el objeto del mobbing. Lo que al comienzo tal vez fuera un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. Independientemente de que actúen el complejo de culpa o la más absoluta carencia de escrúpulos, la víctima comienza a resultar una amenaza, o un incordio para la persona o grupo de personas que le somete a tan indeseables experiencias.

La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes, sindicatos, e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial, permiten la prolongación en el tiempo de esta fase que, según los estudios de Leymann en Suecia, tiene una duración de 1.3 años por término medio, antes de pasar a la tercera fase.

Fase de Intervención desde la Empresa

En esta fase y dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa, se tomarán una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior (el departamento de personal, el servicio médico o la dirección de la empresa), encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o, más habitualmente, medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpa y sufrimiento del afectado. Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido del trabajador afectado o la pensión por invalidez permanente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la cuarta fase del proceso.

Fase de Marginación o Exclusión de la Vida Laboral

En este periodo el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado. En esta situación, la persona subsiste con diversas patologías consecuencia de sus anteriores experiencias de psicoterror y se pueden deducir las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para el afectado tiene este fenómeno.

CONSECUENCIAS

Las consecuencias del mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos. Son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social:

- Para El Trabajador Afectado
- Para La Organización De Trabajo
- Para El Núcleo Familiar Y Social
- Para La Comunidad

PARA EL TRABAJADOR AFECTADO

A **nivel psíquico**. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de

concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

A nivel físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicósomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

A nivel social, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el o los agresor(es).

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuantos menores apoyos efectivos encuentre tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica

de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

PARA LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Sobre el rendimiento: Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo.

Sobre el clima social: Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales,...) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo.

Sobre la Accidentabilidad: Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios,..).

PARA EL NÚCLEO FAMILIAR Y SOCIAL

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas, ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.

PARA LA COMUNIDAD

Según los estudios de Leymann sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, no hay que menospreciar las consecuencias que a este nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

BASES LEGALES QUE REGULAN LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 1: El objeto de esta ley es garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Artículo 6: A los efectos de la protección de los trabajadores en las empresas, explotaciones, oficinas, o establecimientos industriales o agropecuarios, públicos y privados, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y en consecuencia.

- Que aseguren a los trabajadores el disfrute de un estado de salud física y mental normal, y protección adecuada a la mujer al menor y a personas naturales en condiciones especiales.
- Que permita la disponibilidad de tiempo libre y las comodidades necesarias para la alimentación descanso esparcimiento y recreación, así como para la capacitación técnica y profesional.

De Las Obligaciones De Los Empleadores Y De Los Trabajadores

Artículo 19: Son obligaciones de los empleadores.

- Garantizar a los trabajadores condiciones de prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo, en los términos previstos en esta ley.
- Oír de los trabajadores sus planteamientos y tomar por rescrito las denuncias que estos formulen en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Hacer la participación correspondiente y tomar las medidas que el caso requiera. El patrono en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta ley.

De Las Enfermedades Y Accidentes Profesionales

Artículo 31: Las secuelas o deformidades permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, vulneran la facultad humana, mas allá de la simple perdida de la capacidad de ganancias, alterando la integridad emocional y psíquica del trabajador lesionado, por lo que se consideran equiparables a las incapacitantes, en el grado que señale la reglamentación de la presente ley.

LEY ORGANICA DEL TRABAJO.

De La Libertad De Trabajo

Artículo 31: Toda persona podrá dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibido por la ley.

Libre Estipulación De Las Condiciones De Trabajo. Límite

Artículo 187: El aprovechamiento del tiempo libre para cultura, para el deporte y para la recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que establezcan por leyes especiales o reglamentos.

Artículo 188: El patrono deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestas en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por inspección del trabajo.

De La Higiene Y Seguridad En El Trabajo

Artículo 236: El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El ejecutivo nacional, en el reglamento de esta ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las relacionadas.

El inspector de trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la ley.

La función de estas leyes es garantizar a los trabajadores, ya sean permanentes ó de ocasión, unas condiciones de seguridad, salud y bienestar óptimo, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales; también debe contar con disponibilidad de tiempo libre, descanso, esparcimiento, recreación, y capacitación técnica y profesional.

Otro aspecto que se destaca en estas leyes es el hecho de que los trabajadores necesitan ser escuchados y tomar en cuenta sus planteamientos y denuncias, ya sea por escrito, que formulen en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, quedando claro que ningún patrono podrá tomar represalias, ya sea, aplicando sanciones ó despidiendo al trabajador por hacer uso de sus derechos consagrados en estas leyes.

Por último estas leyes señalan que ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos o biológicos, entre otros, sin antes ser advertido por escrito o por cualquier otro medio idóneo, acerca de los daños que pudiera causar a la salud y desenvolvimiento personal, destacándose El Mobbing, denominado como una perturbación mental que sufren los trabajadores en su medio ambiente laboral, este

fenómeno puede constituir una violación a la normativa legal que regula la materia, por no dar la importancia que merece el caso.

DECRETO DE LA REESTRUCTURACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA ESTADAL

Según la Gaceta Oficial del Estado Monagas en su decreto N° DG-071/2004 de fecha 13 de Diciembre por el Gobernador José Gregorio Briceño, referente a la reestructuración de la administración pública estatal en concordancia con la Ley del Estatuto de la Función Pública, expresa que el modelo actual de la Gobernación del Estado Monagas, debe adaptarse a un modelo de gestión y de gerencia por proyectos.

Para así lograr en todo su personal un alto nivel de eficacia y eficiencia, se pretende eliminar diferentes departamentos que cumplen una misma función, es decir, centralizar en un sólo departamento todas las funciones y actividades, evitando así la abundancia funcionarial, donde hay muchas personas ineficientes e innecesarias ocupando puestos de trabajo para los cuales no tienen la suficiente preparación profesional pero igual están allí devengando un sueldo, sin agregar ningún valor, esfuerzo o destreza al logro de los objetivos organizacionales de la gestión pública.

Con el nuevo decreto se busca el buen uso de los recursos para una gestión administrativa que sea eficiente, eficaz y sustentable, para esto se debe contar con especialistas en el área jurídica, financiera y de recursos humanos.

A raíz del cumplimiento del decreto, el Ejecutivo Regional tomó la decisión de despedir a un grupo de trabajadores. Una de las causas fue no contar con el presupuesto para mantener un volumen alto de trabajadores debido a limitaciones

financieras o en su defecto por no estar preparados para cubrir las necesidades de la organización, porque se pudo observar en el instrumento aplicado que se hicieron despidos, pero también ingresaron otros para suplir esos puestos, quizás por reunir el perfil requerido para desempeñar el puesto de trabajo o por convenios, ya que si hubo la necesidad de disminuir la nomina por razones financieras, cabe destacar el hecho de porque tantos ingresos nuevos en la organización.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

TIPO DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con los aspectos presentados en este tipo de estudio la modalidad de investigación fue de campo y documental. De campo porque permitió mantener contacto directo en la misma realidad objeto de estudio complementada con una revisión bibliográfica previa.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL:

Al respecto Sabino C. (2000) señala que:

“La investigación documental es un proceso científico que involucra la revisión de la información documental y bibliográfica existente. Aplicada a lo largo de su desarrollo los pasos del método científico en sus actividades; correspondiente a cada uno de ellos con los niveles de análisis, sistematización o reinterpretación de los datos recabados en el curso de otros estudios”. (p. 99)

INVESTIGACIÓN DE CAMPO:

Con respecto a los estudios de campo, Sabino (2002) manifiesta lo siguiente:

...se basa en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad. Su innegable valor reside en que a través de ellos el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido sus datos, haciendo posible su revisión o modificación en el caso de que surjan dudas respecto a la realidad. (p. 67).

NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo descriptiva, dado que esta dirigida a obtener conocimientos e información directa sobre los hechos y descripciones a cerca de la realidad de la organización.

Nivel Descriptivo:

Al respecto Méndez (2001) señala que:

El nivel descriptivo es aquel cuyo propósito es la delimitación de los hechos que conforman el problema de la investigación. El estudio descriptivo identifica características del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación. (p. 93).

POBLACIÓN

Una población esta conformada por un conjunto de características concretas, por lo que cualquier grupo de elementos, ya sea de seres humanos, vivientes u objetos inanimados que tengan ciertas características semejantes se puede llamar población o universo.

En el desarrollo de esta investigación se utilizó como población el grupo de personas que labora en el departamento de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Monagas.

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Son medios empleados por el investigador para identificarse con el objeto de estudio lo que permite recabar información real y precisa para el logro de los objetivos trazados.

Para lograr los objetivos planteados en la investigación se emplearon las siguientes técnicas de recolección de datos:

Observación Directa:

Según Sabino (2000) “es percibir activamente la realidad exterior, orientándose hacia la recolección de datos previamente definidos como de interés en el curso de la investigación” (p.132).

De esa manera se logro establecer contacto directo con el personal que labora en el Departamento de Recursos Humanos, a fin de constatar el desenvolvimiento de las actividades y recolectar la información que se requiere.

Recopilación Bibliográfica:

Con respecto a ello, Ander (1999) dice que:

“Esta técnica proporciona información valida de hechos que ya sucedieron, sirve como medio consultivo para el investigador” (p. 213).

Esta conformada por consultas a textos, diccionarios, folletos, documentos, manuales y todas aquellas publicaciones relacionadas con el tema

Entrevistas Estructuradas:

Estas permiten abordar al personal que labora en el departamento, con el propósito de recabar información confiable que garantice la obtención de conclusiones relacionadas con el Mobbing Laboral.

Tamayo y Tamayo (1997) señalan:

Es aquella que se hace de acuerdo a la estructura de la investigación puede ser de orden flexible o rígido. Las rígidamente estructuradas son de orden formal y presentan un estilo idéntico del planteamiento de las preguntas y en igual orden a cada uno de los participantes. Son flexibles cuando conservan la estructura de la pregunta, pero, su formulación obedece a las características del participante. (p. 95).

RECURSOS UTILIZADOS.

Recursos Humanos.

Fueron de gran importancia para el desarrollo de este estudio; el Departamento de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Monagas, los asesores de áreas de grado y otros colaboradores en distintos aspectos de la investigación.

Recursos Materiales.

Se recurrió a la utilización de textos bibliográficos relacionados con el tema (libros, leyes, tesis de grado, información de Internet), fotocopidora, computadora, impresora, material de oficina (lápices, borradores, bolígrafos, engrapadoras).

Recursos Económicos.

Se utilizaron todos los recursos monetarios necesarios para cubrir los costos de la investigación, los cuales fueron aportados por los autores y así culminar con éxito la investigación.

TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

La información obtenida a través de los instrumentos aplicados fueron analizados cualitativamente en función de los datos que se obtuvieron mediante la observación de entrevistas que se efectuaron a cada uno de los integrantes de la población objeto a estudiar.

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS

En este capitulo se presentan y analizan los resultados obtenidos del trabajo de investigación que se llevo en relación con el Análisis del Mobbing en la nueva reestructuración de la Gobernación del Estado Monagas Año 2005 para verificar la existencia o no del fenómeno estudiado.

ANÁLISIS DEL EFECTO QUE GENERO EL DECRETO EN LA REESTRUCTURACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL ESTADO MONAGAS EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL.I.

En el Departamento de Recursos Humanos de la Gobernación del Estado Monagas, se aplico un instrumento (entrevista estructurada), para estudiar el efecto del Decreto de la Nueva Reestructuración de la organización, tanto en el personal como en su medio ambiente laboral. Se pudo deducir de las respuestas dadas a las entrevistas aplicadas, que a raíz del decreto, el cual hace énfasis en la reducción de personal por limitaciones financieras, supresión de una dirección y lograr en todo su personal un alto nivel de ética, eficiencia y profesionalismo para el éxito y alcance de sus metas, estos aspectos crearon en el personal que labora en la organización un clima de incertidumbre y efectos negativos en el desenvolvimiento de sus actividades.

En la entrevista aplicada a este departamento se estudiaron varios aspectos como son el desempeño, la comunicación, el clima laboral, las relaciones entre superiores, subordinados y compañeros de trabajo, entre otros puntos.

Cuando se les pregunto en que forma es tomada en cuenta el buen desempeño de sus funciones, se pudo ver que un 42% de la muestra no es tomada en cuenta y un

46%, son retribuidos con elogios y reconocimientos y sólo un 12% con dinero, lo que nos dice que en esta organización está presente una de las características del mobbing, debido a que sus empleados se sienten desmotivados por parte de sus superiores, por no ser reconocidas sus habilidades y destrezas en el desarrollo de sus actividades, es importante mantener a todo el personal motivados en la realización de sus actividades y que se sientan parte importante en el logro y alcance de las metas organizacionales. (Ver Gráfica 1 en Anexos)

La comunicación es muy importante en toda organización para el desarrollo de las relaciones personales e interpersonales, en la población investigada un 84% afirma que existe una buena comunicación y sólo un 16% lo caracteriza como regular y deficiente, es decir, el proceso se da sin distorsiones de información. (Ver Gráfica 2 en Anexos)

A estos empleados se les indago si han sido objeto de cambio a nivel laboral dentro de la organización, durante el proceso de reestructuración, un 55% fue cambiado de cargo, departamento y salario para ocupar cargos que estén acorde con su preparación profesional y donde son mejor remunerados, un 29% se les ha asignado actividades que no se relacionan con el cargo desempeñado, tareas que requieren una cualificación menor a la poseída, siendo víctimas de un desmejoramiento profesional en las condiciones de trabajo, el cual podría ser una causa de retiro justificado y el 16% restante se mantienen en sus puestos. (Ver Gráfica 3 en Anexos)

Interrogados sobre la calificación de su ambiente de trabajo, un 59% de dicha población la calificó como un clima armónico y normal, lo que resulta muy favorable para el desarrollo de las actividades, donde comparten 8 horas diarias con compañeros de trabajo y público y el 41% restante lo denomina como un ambiente lleno de tensión, estrés y hasta conflictivo debido a los continuos cambios y lo difícil

que resulta ponerse de acuerdo al momento de tomar una decisión por las diferentes concepciones que tiene cada uno de ellos, estos factores tensión, estrés y conflicto forman parte del mobbing. (Ver Gráfica 4 en Anexos)

Con respecto a como se da la relación entre superiores, subordinados y compañeros de trabajo un 85% la califica como buena y sólo un 15% regular, lo que nos permite visualizar que las relaciones laborales en forma general se presentan muy bien y que como es normal siempre hay algunas diferencias con algunas personas dentro de la organización, sin embargo, podría en este caso tratarse de respuestas manipuladas, por el temor de que las mismas llegaran a manos de sus superiores. (Ver Gráfica 2 en Anexos)

Cuando le preguntamos sobre el efecto que ha tenido el proceso de reestructuración durante los últimos 7 meses los trabajadores hacen referencia en que un 35% ha sido objeto de acoso y presiones, un 35% en rumores y un 20% en ataques verbales, indirectas, discriminaciones y el 10% restante dicen no haber sido víctima de las situaciones, se puede deducir que estos trabajadores se les está encomendando tareas difíciles de realizar en corto tiempo y se ven presionados por su entrega y son víctimas de rumores en cuanto a su desempeño laboral y vida personal, irrespetando la privacidad de cada quien, en su defecto también se sienten discriminados por que no les asignan actividades importantes para el logro de las metas organizacionales, estos aspectos negativos que se dan en la organización provocan en su personal un descontento y disminución de la cantidad y calidad de sus actividades, absentismo laboral, baja autoestima, inseguridad y frustración, características presentes en una situación de mobbing. (Ver Gráfica 5 en Anexos)

Actualmente un 62% de la muestra dicen sentirse satisfechos en su puesto de trabajo, mientras que un 38% se siente insatisfecho, preocupado, observado y acosado, pero aspiran lograr mantenerse en su puesto de trabajo, a pesar del miedo

continuo de perderlo, debido a la difícil situación del empleo en la economía actual y por otro lado que a medida que el trabajador se va haciendo mayor ve disminuido su capacidad para encontrar nuevos empleos, esta situación forma parte del fenómeno estudiado. (Ver Gráfica 6 en Anexos)

La situación laboral de cada trabajador es distinta y ellos creen que pueda ser solucionada, tomando en cuenta varias alternativas como son un 65% dicen que lo más favorable sería un cambio de puesto de trabajo y el 35% restante dicen cambio de jefe, de trabajo y de gobierno, ellos asumen que esta modalidad podría mejorar su situación laboral. (Ver Gráfica 7 en Anexos)

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Luego de haber revisado y analizado el instrumento aplicado en la Gobernación del Estado Monagas y las bases teóricas que dan sustento a esta investigación, se han elaborado un conjunto de conclusiones que no pretenden ser la respuesta exacta del problema planteado, mas si una aproximación efectiva a la situación que presenta la organización objeto de investigación, con el firme propósito de contribuir al conocimiento y mejoramiento del medio ambiente laboral.

- En la Gobernación del Estado Monagas, específicamente en el Departamento de Recursos Humanos, no tenían ideas del significado de la palabra Mobbing, el cual es denominado como un conflicto de características psicológicas que se desarrollan en la organización.
- No se tienen conocimientos sobre las bases legales que hacen referencia a las condiciones y medio ambiente del trabajador, donde son respaldados para su protección y desenvolvimiento laboral.
- La Gobernación del Estado Monagas, no le da importancia al buen desempeño de las actividades realizadas por sus trabajadores, es decir, no son motivados por sus superiores a nivel personal, solo deben cumplir con lo que se les asigna para asegurar su puesto de trabajo.
- Al cumplir con el decreto de reestructuración, no se evaluaron los efectos del mismo en el personal y medio ambiente laboral, trayendo consigo una situación de incertidumbre y bajo rendimiento profesional.

- Se crearon en el personal sentimientos de descontento y desequilibrio emocional, tanto en la realización de sus actividades como con compañeros de trabajo y superiores.
- No se hacen evaluaciones de los riesgos laborales a los cuales pueden ser sometidos los trabajadores en el desarrollo laboral dentro de la organización como son, psicológicos, psicosociales y organizativos, los cuales afectan en gran medida en su rendimiento y en todo su entorno.
- El trabajo en equipo no es aplicado en este departamento, cada quien realiza sus actividades de forma independiente, lo que no permite la delegación de funciones y así obtener la efectividad en las actividades realizadas.

RECOMENDACIONES

Partiendo de las conclusiones que resultaron de la realización de la investigación, se hace conveniente realizar un conjunto de recomendaciones por parte del investigador que permite contribuir al conocimiento y mejoramiento del medio ambiente laboral, y por tal motivo se recomienda que:

- Mantener un ambiente de trabajo adecuado y saludable para el desarrollo de las actividades y no un ambiente hostil, que perturbe el rendimiento de los trabajadores y se desarrolle un clima laboral, donde las relaciones interpersonales fluyan de forma adecuada y satisfactoria para todos y el trabajo realizado contribuya al crecimiento personal y no a su autodestrucción.
- La Gobernación debe investigar y estudiar en torno al mobbing para tener un conocimiento amplio sobre este fenómeno que se presenta en las organizaciones, trayendo consigo influencias negativas para la misma.
- Se deberían legislar sobre enfermedades de tipo psicológico de las cuales son víctimas los trabajadores en su medio ambiente laboral.
- Se deben evaluar en forma continua y periódica los riesgos laborales de índole psicológicos, psicosocial y organizativos, evitando su influencia de forma negativa en el logro de los objetivos de la organización.
- Buscar en sus empleados la interacción y unión del grupo, incentivándolos al trabajo en equipo, así como también la delegación de funciones y participación de colaboradores de los cuadros directivos de la organización, para que todos se sientan parte importante en el logro de los objetivos y no se presenten sentimientos de inconformidad y descontento entre ellos.

- Fomentar alternativas de motivación para los trabajadores, mediante el reconocimiento de su buen desempeño laboral, y la importancia que tienen ellos como herramientas esenciales para el logro de las metas organizacionales, buscando con esto disminuir el absentismo, discriminación y el desequilibrio emocional, características presentes en el fenómeno Mobbing.
- Evitar el exceso de competitividad entre los trabajadores que puede acabar generando problemas como son, rumores, maltrato físico, amenazas verbales, entre otros, proporcionándoles trabajos con bajo nivel de stress y alta autonomía, capacidad de decisión, alto nivel de profesionalismo y control sobre el trabajo.

BIBLIOGRAFIAS

CHIAVENATO, Adalberto. Administración Recursos Humanos. Editorial Atlas. 1996

DAVIS Keith y NEWSTRON John. Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial Mac Graw Hill. Quinta Edición. 2003 México.

HERNÁNDEZ S, Roberto. Metodología de la Investigación. Editorial Mac Graw Hill. Tercera Edición. 2003 México.

GIBSÓN, James. Organización, Conducta, Estructura, Proceso. México. Editorial Mac Graw Hill. 1999 México.

HARRE Rom y LAMB Roger, Diccionario de Psicología Social y de la Personalidad. Ediciones Paidós. 1992

TAMAYO – TAMAYO. El Proceso de la Investigación Científica. (2001).Editorial Limusa.

<http://www.emprendedoras.com/article599.html>

<http://www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp>

<http://www.acosomoral.org/soc16.htm>

<http://miarroba.com/foros/ver.php?foroid=25877&temaid=999178>

http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_1715.shtml

<http://www.prevencionintegral.com/Default.asp?http://www.prevencionintegral.com/Novedades/mobbing/conclusiones.htm>

<http://www.enplenitud.com/nota.asp?articuloID=6017>

http://www.el-refugioesjo.net/hostigamiento/francisco_ortega.htm

http://www.legalmania.com.ar/derecho/mobbing_laboral.htm

<http://www.arearh.com/salud%20laboral/mobbing.htm>

http://www.sht.com.ar/archivo/temas/motivacion_mobbing.htm

ANEXOS

1. Tiempo de Servicio en la Institución

2. ¿De que forma siente usted que el buen desempeño en sus funciones es tomado en cuenta?
 - a. Elogios
 - b. Reconocimientos
 - c. Dinero
 - d. Ninguna de las Anteriores
3. ¿Cómo califica usted que fluye la comunicación dentro de la organización?
 - a. Excelente
 - b. Buena
 - c. Regular
 - d. Deficiente
4. En los últimos tiempos ha tenido cambios a nivel laboral dentro de la organización?
 - a. Cambios de Departamento
 - b. Cambios de Cargo
 - c. Cambios de Salario
 - d. Asignación de actividades que no se relacionan con su cargo
 - e. Ninguna de las Anteriores
5. El ambiente de trabajo dentro de su organización puede definirse como:
 - a. Armónico
 - b. Tensión
 - c. Normal
 - d. Conflictivo
6. ¿Cómo es la relación que existe entre superiores y subordinados?
 - a. Excelente
 - b. Buena
 - c. Regular

d. Deficiente

7. ¿Cómo es la relación entre sus compañeros de trabajo?

a. Excelente

b. Buena

c. Regular

d. Deficiente

8. ¿Cree usted que durante los últimos 7 meses ha sido objeto de alguna de estas situaciones por parte de alguno de sus superiores?

a. Presiones

b. Acoso

c. Ataques Verbales

d. Rumores

e. Indirectas

f. Discriminación

9. ¿Cómo se siente actualmente en su puesto de trabajo?

a. Satisfecho

b. Insatisfecho

c. Preocupado

d. Observado

e. Acosado

10. De haber respondido algunas de las opciones b, c, d, e, de la pregunta anterior, cree usted que pueda mantenerse en el cargo hasta que dicha situación termine.

a. Si

b. No

11. ¿Cómo cree usted que pueda ser solucionado su situación laboral?

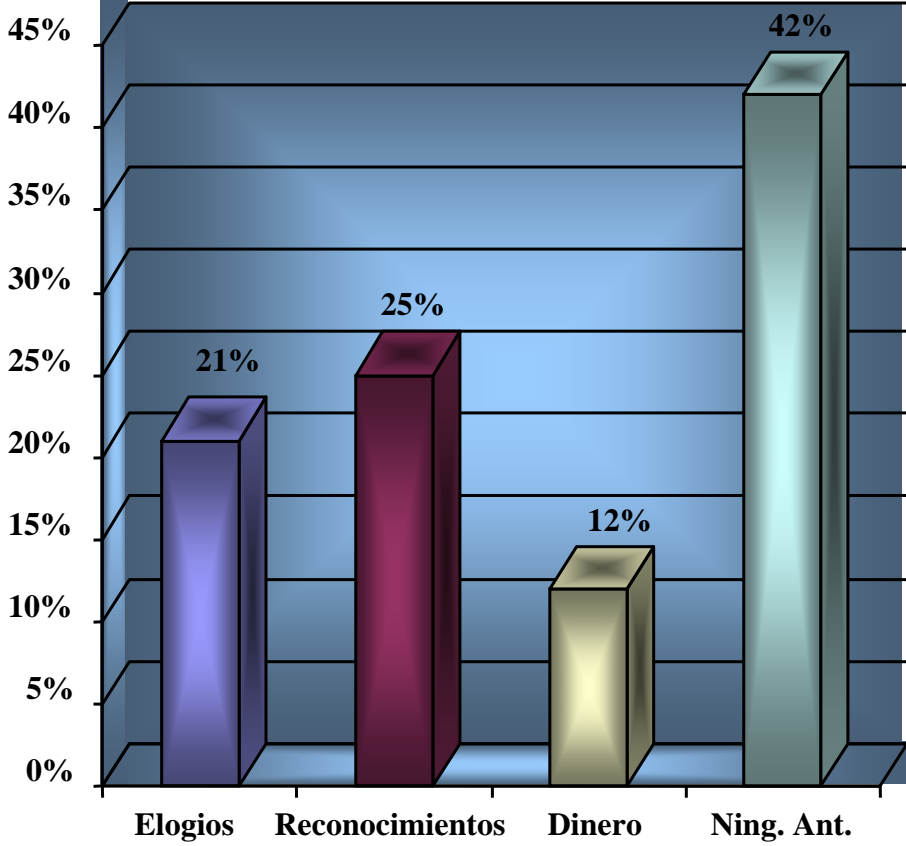
a. Cambio de Jefe

b. Cambio de Trabajo

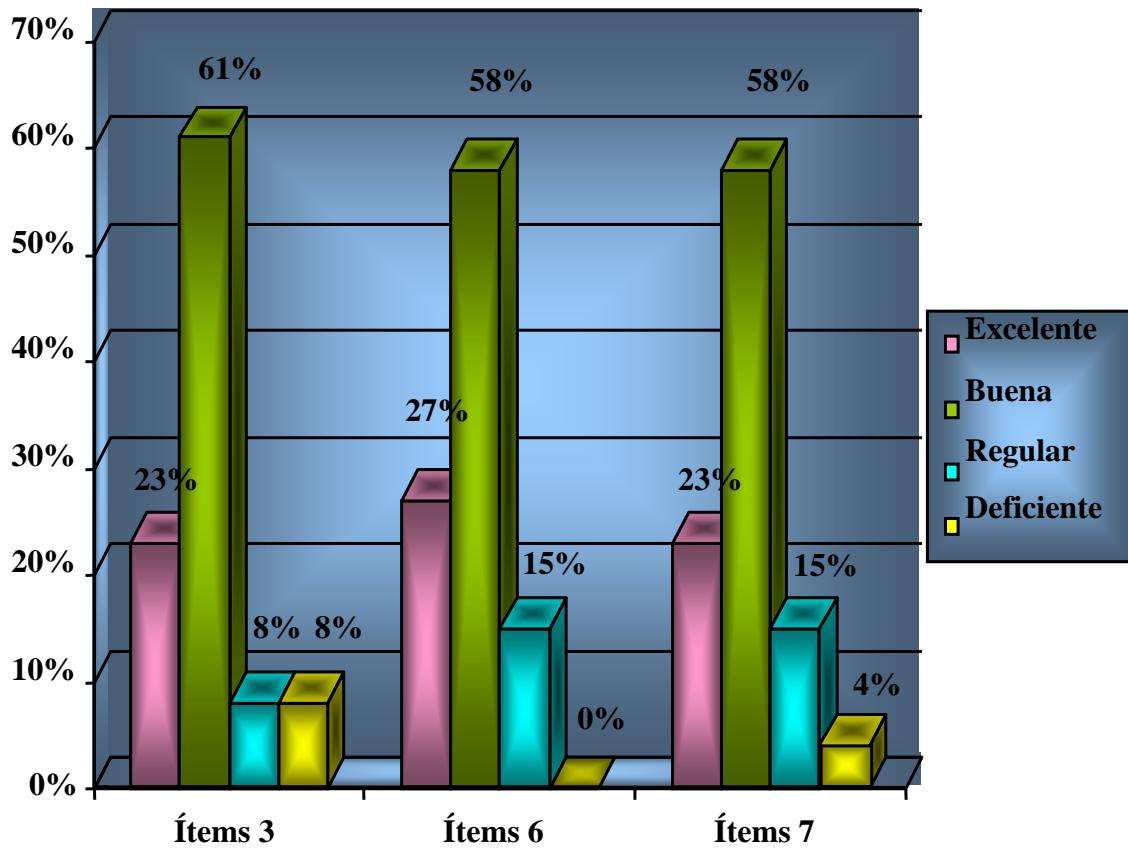
c. Cambio de Gobierno

d. Cambio de Puesto de Trabajo

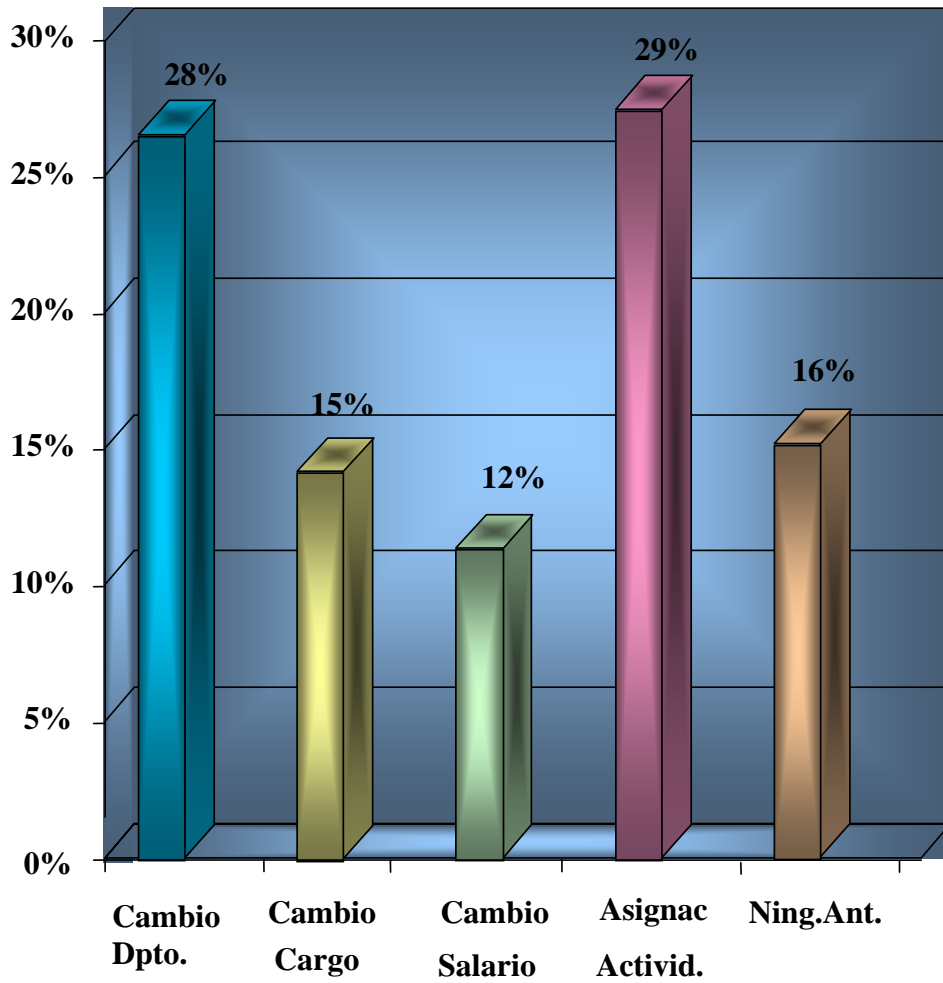
Gráfica 1: Reconocimiento del Desempeño Laboral



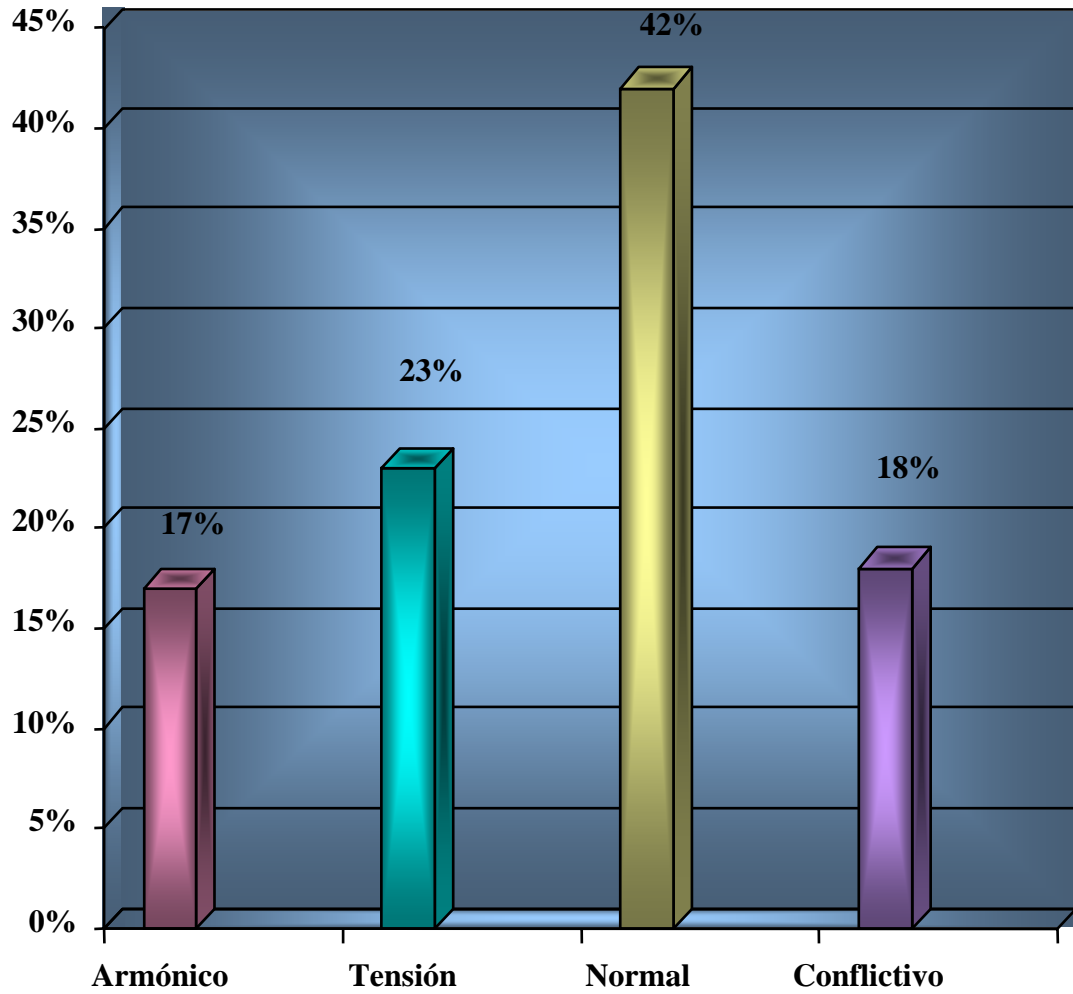
Gráfica 2: Comunicación y Relaciones entre Superiores Subordinados y Compañeros



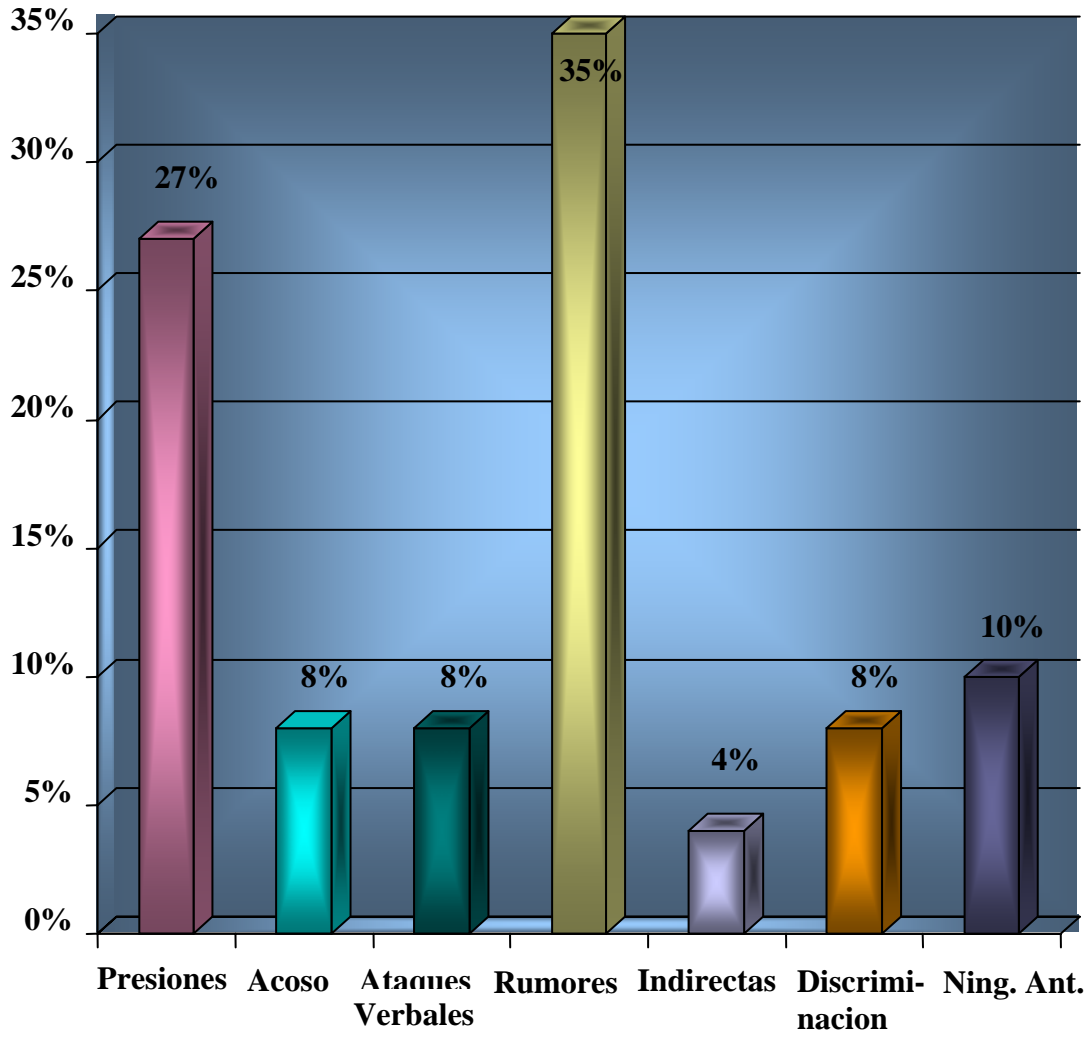
Gráfica 3: Cambios dentro de la Organización



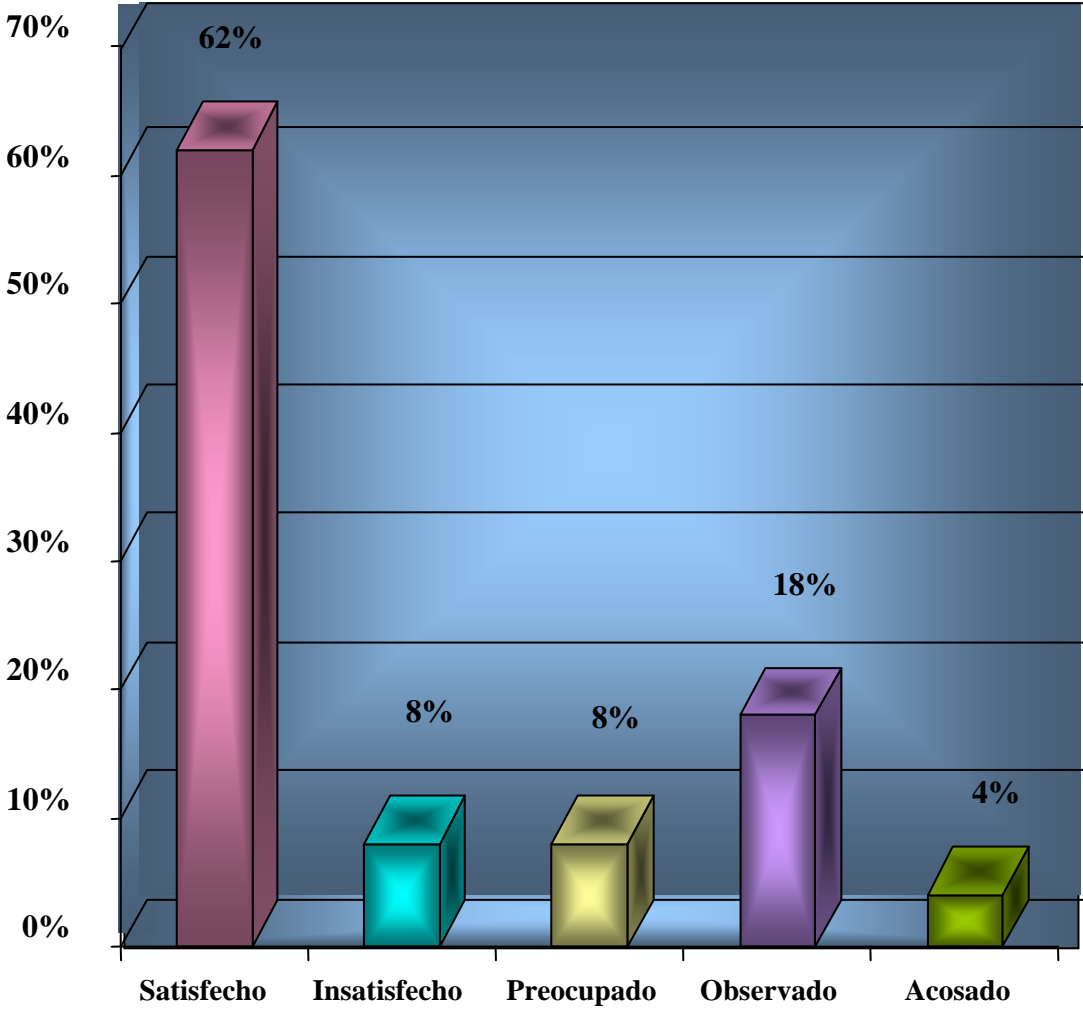
Gráfica 4: Ambiente de Trabajo



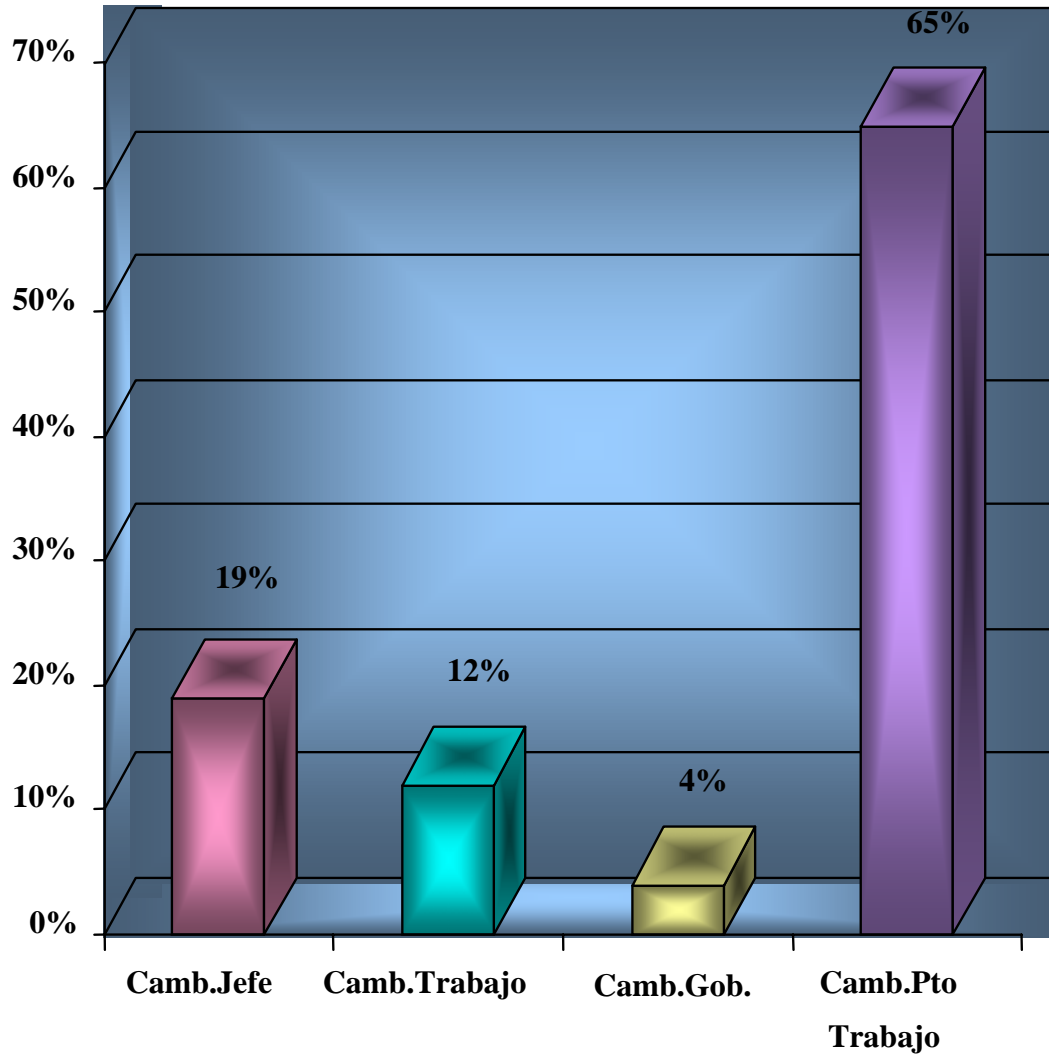
Gráfica 5: Situaciones en el Ambiente de Trabajo



Gráfica 6: Nivel de Satisfacción con el Puesto de Trabajo



Gráfica 7: Situación Laboral





GACETA OFICIAL DEL ESTADO MONAGAS

AÑO LXXIII MES XII 16 DE DICIEMBRE DE 2004 N° EXTRAORDINARIO
MONAGAS - VENEZUELA 16 EJEMPLARES

ART. 12°.- La Gaceta Oficial del Estado Monagas continuará editándose con el mismo nombre en la Imprenta del Estado.

ART. 13°.- La Gaceta Oficial del Estado Monagas, se publicará mensualmente sin perjuicio de que se editen números extraordinarios siempre que fuere necesario; y deberán insertarse en ella sin retardos los actos oficiales que hayan de publicarse.

PARAGRAFO UNICO: Las ediciones extraordinarias de la Gaceta Oficial tendrán una numeración especial.

ART. 14°.- Las Leyes, Decretos, Resoluciones y demás actos oficiales tendrán el carácter de públicos, por el sólo hecho de aparecer en la Gaceta Oficial del Estado Monagas y los ejemplares de ésta tendrán fuerza de documento público.

LEY DE PUBLICACIONES OFICIALES DEL ESTADO MONAGAS
MATURIN, 09 DE ENERO DE 1.998

SUMARIO

PROCÉDASE A LA REESTRUCTURACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTADAL

DECRETO N° DG- 071/2004

JOSÉ GREGORIO BRICEÑO
GOBERNADOR DEL ESTADO MONAGAS

En ejercicio de las atribuciones que le confieren los artículos 111 y 116, numeral 14 de la Constitución del Estado Monagas, en concordancia con los artículos 4, 5 y 78, numeral 5, de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

CONSIDERANDO

Que es atribución del titular del Poder Ejecutivo Estadal, ejercer la dirección de la Administración Pública en el Estado, conjuntamente con las Oficinas de Recursos Humanos de cada órgano o entes de la Administración, las cuales haran cumplir las directrices, normas y decisiones de los órganos de dirección y de gestión.

CONSIDERANDO

Que el actual modelo administrativo de la Gobernación del Estado Monagas debe ser adaptado a un modelo de gestión y de gerencia por proyectos, que logre un alto nivel de eficacia y eficiencia en la Administración Pública Estadal, tanto en sus entes centralizados y descentralizados.

CONSIDERANDO

Que se hace necesario un proceso de reestructuración en un sentido integral que abarque todos los departamentos, áreas y entes adscritos al Ejecutivo Estadal, con el objeto de eliminar la

redundancia funcional, los niveles supervisores ineficientes e innecesarios, el exceso de personal, los niveles superiores ineficientes o innecesarios, el exceso de personal y las actividades superfluas que no agreguen valor a la gestión pública.

CONSIDERANDO

Que es obligación del Ejecutivo Estadal, dirigir los recursos para la realización de una gestión administrativa eficiente y eficaz, sostenible y sustentable que garantice el desarrollo de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

CONSIDERANDO

Que la reducción de personal debido a limitaciones financieras, cambios en la organización administrativa, razones técnicas o la supresión de una dirección, división o unidad administrativa del órgano o ente, es una de las causales de retiro de la Administración Pública Estadal.

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO: Procédase a la reestructuración de la Administración Pública Estadal y de ser necesario establézcase la reducción de personal que permita adecuar la nueva estructura a los nuevos lineamientos y políticas nacionales y estadales que se dicten al efecto.

ARTÍCULO SEGUNDO: Solicitese la autorización al Consejo Legislativo del Estado Monagas, a fin de proceder a la reducción de personal en los órganos

administrativos del Poder Ejecutivo Estadal.

ARTÍCULO TERCERO: Notifíquese a la Dirección General de Planificación y Desarrollo, y al resto de los funcionarios que laboran en esta área a fin de que tomen las medidas a que hubiere lugar para lograr la reestructuración de la Administración Pública Estadal, de conformidad con la normativa constitucional y legal que rige la materia.

ARTÍCULO CUARTO: Se ordena la creación de una Comisión de Reestructuración de la Administración Pública Estadal, la cual contará con la asesoría técnica especializada que se requiera para la preparación y ejecución del proceso de reestructuración.

ARTÍCULO QUINTO: Corresponderá a la Comisión de Reestructuración establecer mediante acto administrativo motivado las directrices a seguir en el proceso de reestructuración de la Administración Pública Estadal, para lo cual deberá realizar los estudios, inspecciones, análisis, auditorías, evaluaciones, informes y demás actividades que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO SEXTO: Procédase a la firma y posterior publicación del presente Decreto, en Gaceta Oficial del Estado Monagas una vez aprobado por el Consejo Legislativo Estadal.

ARTÍCULO SÉPTIMO: El Secretario General de Gobierno y a la Directora General de Planificación y Desarrollo, para que cuiden de la ejecución del presente Decreto.

Comuníquese y Publíquese

Dado, Firmado, Sellado y Refrendado en el Pálcio del Poder Ejecutivo. En Maturín, a los trece días del mes de Diciembre del año Dos Mil Cuatro. Años 194° de la Independencia y 145° de la Federación.

(fdo.)

EL GOBERNADOR DEL ESTADO MONAGAS

José Gregorio Briceño

(L.S)

Refrendado

(fdo.)

EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO

Luis Beltrán Trujillo Centeno

(L.S)

(fdo.)

DIRECTORA GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO

Econ. Carmen Edith Linares Barajas

(L.S.)



GACETA OFICIAL DEL ESTADO MONAGAS

AÑO LXXIII MES XII 21 DE DICIEMBRE DE 2004 N° EXTRAORDINARIO
MONAGAS - VENEZUELA 16 EJEMPLARES

ART. 12°.- La Gaceta Oficial del Estado Monagas continuará editándose con el mismo nombre en la Imprenta del Estado.

PARAGRAFO UNICO: Las ediciones extraordinarias de la Gaceta Oficial tendrán una numeración especial.

ART. 13°.- La Gaceta Oficial del Estado Monagas, se publicará mensualmente sin perjuicio de que se editen números extraordinarios siempre que fuere necesario; y deberán insertarse en ella sin retardos los actos oficiales que hayan de publicarse.

ART. 14°.- Las Leyes, Decretos, Resoluciones y demás actos oficiales tendrán el carácter de públicos, por el sólo hecho de aparecer en la Gaceta Oficial del Estado Monagas y los ejemplares de ésta tendrán fuerza de documento público.

LEY DE PUBLICACIONES OFICIALES DEL ESTADO MONAGAS
MATURIN, 09 DE ENERO DE 1.998

SUMARIO

SE CREA LA COMISIÓN DE REESTRUCTURACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTADAL.

DECRETO N° DG- 080/2004

**JOSÉ GREGORIO BRICEÑO
GOBERNADOR DEL ESTADO MONAGAS**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales que le confieren los Artículos 111° y 116° ordinal 14 de la Constitución del Estado Monagas y artículo 31 numeral 22 de la Ley de Administración Pública del Estado Monagas en concordancia con el artículo 78° numeral 5 de la Ley del Estatuto de la Función Pública.

CONSIDERANDO

Que el Consejo Legislativo del Estado Monagas en Sesión de Cámara de fecha 14 de Diciembre de 2.004 aprobó la reducción de personal en los órganos administrativos del Poder Ejecutivo Estadal, solicitada mediante Decreto N° DG-071/2004, de fecha 13-12/2004.

CONSIDERANDO

Que este Ejecutivo Regional persigue el logro de un alto nivel de ética, eficiencia y profesionalismo en el personal que labore en los entes centralizados y descentralizados que lo integran.

CONSIDERANDO

Que es impostergable la creación de la Comisión de Reestructuración de la Administración Pública Estadal, ordenada en el artículo 4° del Decreto de Reestructuración de la Administración Pública Estadal, debidamente publicado en Gaceta Oficial del Estado Monagas N° DG-071/2004, de fecha 13-12-2004.

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Se crea la Comisión de Reestructuración de la Administración Pública Estadal, la cual estará integrada por: cinco (5) miembros.

ARTÍCULO SEGUNDO: La Comisión de Reestructuración de la Administración Pública Estadal deberá estar constituida necesariamente, por especialistas en las áreas jurídica, financiera y de recursos humanos.

ARTÍCULO TERCERO: La Comisión de Reestructuración de la Administración Pública Estadal podrá designar Subcomisiones cuando el volumen de trabajo así lo amerite, manteniéndose siempre la representación de las áreas señaladas en el artículo precedente.

ARTÍCULO CUARTO: La Comisión de Reestructuración de la Administración Pública Estadal adecuará sus actividades y objetivos a los parámetros establecidos en el Decreto de Reestructuración de la Administración Pública Estadal.

ARTÍCULO QUINTO: Se designa al Ciudadano Antonio Azaf, Presidente de la Comisión de Reestructuración de la Administración Pública Estadal, y a los ciudadanos Nicolás Balladares, Israel Arguello, Carmen Linares y Félix Roque Rivero, miembros principales.

ARTÍCULO SEXTO: El Secretario General de

Gobierno cuidará de la ejecución del presente Decreto.

Comuníquese y Publíquese

Dado, Firmado, Sellado y Refrendado en el Palacio del Poder Ejecutivo. A los 20 días del mes de Diciembre del año Dos Mil Cuatro. Años 194° de la Independencia y 145° de la Federación.

(fdo.)
EL GOBERNADOR DEL ESTADO MONAGAS

José Gregorio Briceño (L.S)

Refrendado por:

(fdo.)
EL SECRETARIO GENERAL DE GOBIERNO

Luis Beltrán Trujillo Centeno (L.S)