

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN -RAI-

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL MÁS RECURRENTES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS PYMES DE DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE CUNDINAMARCA Y BOYACÁ- 2019.

TORRES Christian, CASAS Doris, VENEGAS Edgar, MONTILLA Julieth, LÓPEZ Luz**

PALABRAS CLAVE

Acoso laboral, Maltrato laboral, Persecución, Discriminación, Entorpecimiento, Inequidad, Desprotección.

DESCRIPCIÓN

La investigación tuvo como objetivo la identificación a través de una toma de datos, poder determinar las modalidades de acoso laboral más recurrentes desde la perspectiva de los trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos, de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá. Se realiza el análisis a cinco empresas, de los cuales se toma una muestra de 32 empleados; luego de realizar una descripción de variables por estratificación, se aplicaron encuestas a cada empresa donde se busca medirlas, como son nivel de conocimiento, nivel general, nivel organizacional y situaciones de acoso laboral que puede presentarse recurrentemente en su sitio de trabajo y que son reconocidas como acoso laboral. Luego se realiza un análisis de datos por empresa y en general donde se evaluaron aspectos relevantes en la investigación cuantitativa para así poder determinar la modalidad de acoso laboral más recurrente.

FUENTES

Se revisaron un total de 66 referencias bibliográficas, distribuidas de la siguiente manera Decretos 6, normatividad, Resoluciones 3 y Leyes 6; artículos periodísticos 11, artículos científicos 2, cartillas 2, Normas APA 2, Unitec 1, monografías 1, Normas APA 2, Conceptos 14, Convenios OTI 1, Artículos de Investigación 10, Libros sobre Mobbing 2, estudios 1, cuestionario acoso laboral 3

CONTENIDO

El termino Acoso Laboral, surge del término Mobbing, su nombre surge en Inglaterra. (del inglés de to bully que significa intimidar, tiranizar, maltratar, ofender brutalmente). Sin embargo, esta actividad se practica desde que existen el poder y la debilidad. El origen de la palabra tiene que ver con «mafia» o ataque y el término se refiere al acoso psicológico en un ambiente laboral.

El marco teórico de la investigación comienza por un marco conceptual donde nos aborda términos sobre el acoso laboral y nos aborda en múltiples modalidades que se presentan en las empresas sin importar sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, pasando a un contexto histórico donde desde década de los 80, se ve fenómeno de grandes personajes quienes dan una descripción sobre las diferentes casos que se presentan, dotándolo de sistematización y descripción precisa, fue en este punto de la historia donde el término comenzó a tener gran relevancia, Se presentan varios autores los cuales nos participan sobre factores que intervienen en el mobbing y sus características. Evidentemente, para que se produzca mobbing, Luego de conocer los orígenes de este término abordamos una serie de conceptos y teorías que establecen desde las diferentes concepciones del acoso laboral hasta la proposición de estrategias para la identificación del acoso laboral y su manejo, pasando por la definición y caracterización de sus modalidades de presentación, podemos ver que el fenómeno de acoso laboral se ha convertido en una problemática que ha trascendido fronteras, llegando a extenderse a lo largo y ancho de las sociedades, constituyendo una preocupación a nivel internacional, es así que interviene la OIT (Organización Internacional del Trabajo) agencia internacional cuya función es cumplir con un papel fundamental en el estudio del moobing en los centros de trabajo

conceptualizando el acoso laboral como “Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados” (OIT, 2013). Otro aspecto abordado en el marco normativo es el tema de la legislación que enmarca en Colombia las múltiples definiciones de violencia y acoso se implica la vulneración de las normas de trabajo digno, que regulan los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones, establecidos desde hace varias décadas por la ley; entre ellas podemos citar el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, establece dentro de su compendio legislativo frente a situaciones constitutivas de malos tratos para el trabajador, la Ley 1010 de 2006, ley que regula de manera específica lo que es el acoso laboral y su tratamiento o procedimiento cuando ocurra un evento entre otras. Luego de encaminar y estar orientados sobre el tema del acoso laboral abordamos en si el estudio correspondiente a determinar las modalidades de acoso laboral más recurrentes desde la perspectiva de trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá en el año 2019.

METODOLOGÍA

La investigación realizada es de tipo cuantitativa, basada en la obtención de una serie de datos, y en el análisis de los mismos, utilizando una serie de instrumentos de investigación que forman parte de la estadística. Se enmarca dentro de la categoría de estudios de carácter descriptivo, por pretender conocer cuáles son las modalidades de acoso predominantes a través de una descripción de los perfiles y conocimientos de los colaboradores entorno al fenómeno de acoso laboral. El tipo de muestra que se escogió en la investigación es estratificado proporcionado, por tanto de cada empresa se tomo un número de trabajadores de acuerdo al número de empleados de cada organización, que oscila entre siete y cinco empleados para un total de 32 individuos a los que se les aplicó un cuestionario sobre Percepciones Modalidades de Acoso Laboral. Su diseño consta de cuatro secciones, nivel de conocimiento con cinco preguntas, nivel general con seis preguntas, nivel organización con seis preguntas y situaciones sobre acoso laboral con 59 preguntas. Se realizó el análisis de datos por medio de paquetes ofimáticos como el de office

y/o similares, complementos de google como los formularios y programas estadísticos como el Stat fit y XLSTAT, los cuales funcionan con Windows y no requieren de hardware especializado; para identificar la percepción del encuestado sobre el acoso laboral en la empresa y finalmente comparando los resultados entre empresas para determinar cuál es el más recurrente en cada una de ellas.

CONCLUSIONES

Los procesos de capacitación y fortalecimiento de conocimientos con relación a la identificación de las situaciones de acoso laboral se precisan como un elemento fundamental para su prevención, así como una medida estratégica en la creación de ambientes laborales saludables

El sector económico en el que se clasifica una empresa en particular, no la exonera de la aparición de situaciones de acoso laboral

Categorizar el fenómeno de acoso laboral por modalidades de presentación es una herramienta que facilita su entendimiento y por ende su correcta identificación

El fenómeno de acoso laboral asociado al factor de riesgo psicosocial es una condición que al igual que todos los riesgos para la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores debe ser gestionada como tal, otorgando la importancia que representa, más aún teniendo en cuenta de que se trata de un riesgo silencioso y latente en cualquier ambiente de trabajo sin exclusión alguna.

ANEXOS

La investigación incluye 4 anexos: Carta autorización para realizar la investigación en las empresas, Carta consentimiento informado de participación en el estudio, Cuestionario y Carta Cesión de Derechos.

**MODALIDADES DE ACOSO LABORAL MÁS RECURRENTES DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS PYMES DE
DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE
CUNDINAMARCA Y BOYACÁ- 2019.**

AUTORES

**TORRES CHRISTIAN, CASAS DORIS, VENEGAS EDGAR, MONTILLA
JULIETH, LOPEZ LUZ**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C 12 DICIEMBRE DE 2019**

**MODALIDADES DE ACOSO LABORAL MÁS RECURRENTES DESDE LA
PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS PYMES DE
DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE
CUNDINAMARCA Y BOYACÁ- 2019.**

**VARGAS IVAN DARIO
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO
BOGOTÁ D.C 12 DE DICIEMBRE DE 2019**

A nuestras familias por su gran paciencia y apoyo incondicional en este proceso de crecimiento profesional que nos lleva a un nuevo escalón en nuestras carreras y a las empresas por darnos apoyo y confianza para trabajar en nuestro tema de tesis de grado.

Tabla de Contenido

Resumen..... 9

Abstract 9

Introducción..... 11

Planteamiento del problema..... 12

Formulación del problema 15

Justificación 15

Objetivos..... 18

Objetivo general. 18

Objetivos específicos. 18

Marco referencial 19

Antecedentes 19

Marco legal 33

Marco conceptual 38

Marco teórico 42

Marco histórico 58

Hipótesis	63
Hipótesis de trabajo.	64
Hipótesis nula.	65
Hipótesis alterna.....	66
Marco metodológico.....	66
Paradigma.....	67
Tipo de investigación.....	68
Alcance.....	68
Diseño o método previsto.....	69
Contexto de las empresas.	69
Población objeto	81
Muestra.....	81
Tipo de muestra.....	81
Criterios de inclusión	82
Criterios de exclusión.....	83
Fases de desarrollo.....	84
Análisis de resultados.....	85

Análisis de datos y obtención de resultados 89

Analisis y contrastación de los resultados obtenidos 96

Conclusiones..... 97

Discusión 98

Recomendaciones..... 100

Bibliografía 101

Anexo A 107

Anexo B..... 108

Anexo C 109

Anexo D..... 116

Lista de tablas y figuras

**Tabla 1 Distribución del personal por sexo y área Distribución del personal por sexo y
área..... 71**

Tabla 1. Muestra de la investigación 80

Tabla 2. Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad 71

**Tabla 3. Distribución por tipo de contratación y promedio de
ingreso..... 72**

Tabla 4. Distribución del personal por sexo y área73

Tabla 5. Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad 73

Tabla 6. Distribución por tipo de contratación y promedio de ingreso..... 74

Tabla 7. Distribución del personal por sexo y área75

Tabla 8. Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad.....76

Tabla 9. Distribución por tipo de contratación y promedio de ingreso.....78

Tabla 10. Distribución del personal por sexo y área78

Tabla 11. Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad 80

Tabla 12. Distribución por tipo de contratación y promedio de ingreso..... 80

Tabla 13. Distribución del personal por sexo y área 81

Tabla 14. Nivel de conocimiento sobre acoso laboral..... 89

Tabla 15. Preguntas nivel general..... 90

Tabla 16. Preguntas nivel organizacional 91

Tabla 17. Análisis de distintas modalidades de acoso laboral 92

Tabla 18. Orden criticidad de lo observado con lo vivido 94

Figura 19. Fases del acoso laboral 50

Figura 2. Preguntas nivel de la organización 91

Figura 3. Situaciones vividas en el trabajo 93

Figura 4. Modalidad observada94

RESUMEN

Actualmente, los perjuicios asociados al factor de riesgo psicosocial en los centros de trabajo se han convertido en una de las primeras causas del deterioro de los ambientes laboral y por ende del bienestar de los trabajadores.

Bajo el anterior panorama, el grupo investigador realizó un análisis conjunto en cada uno de sus centros de trabajo encontrando que uno de los factores de riesgo común en todos los ambientes laborales es el asociado a riesgo psicosocial, específicamente el fenómeno de Acoso Laboral.

En el presente proceso investigativo se examina el fenómeno de acoso laboral con el fin de determinar sus modalidades de presentación más recurrentes en empresas de diferentes sectores ubicadas en los departamentos de Cundinamarca y Boyacá, bajo ese objetivo se realiza una consulta de información primaria y secundaria, especialmente de la ley 1010 de 2006 “Ley de Acoso Laboral”, donde se determinan 6 modalidades de presentación del fenómeno de acoso laboral.

El objetivo de la investigación se alcanza a través de la aplicación de entrevistas tipo encuesta con la participación directa de los trabajadores. Se establece un tamaño de muestra de acuerdo al número total de trabajadores de cada una de las empresas objeto de estudio, sobre la base de diferentes cuestionamientos y situaciones, se le solicita al trabajador que relacione qué situaciones específicas o similares ha percibido en su lugar de trabajo. Con relación a la información de las personas encuestadas, al tratarse de una temática considerada confidencial, en el documento no se encontrará información específica del encuestado, no obstante vale la pena aclarar que se incluyeron trabajadores

muy diversos, participaron hombres y mujeres, entre los 19 y 55 años con diferentes niveles de educación.

Los resultados del procesamiento de las encuestas y de la investigación en general, permiten focalizar de una manera más exacta y efectiva la identificación del fenómeno de acoso laboral y consecuentemente sus medidas de gestión.

Palabras clave: Acoso laboral, Maltrato laboral, Persecución, Discriminación, Entorpecimiento, Inequidad, Desprotección

ABSTRACT

Nowadays, the damages caused by psychosocial risk in the companies had been one of the first causes of work environment and labor welfare deterioration.

According to the above, the research group began an analysis having as reference their work centers, results of the analysis indicated that the common risk on theirs companies is psychosocial risk determined by the mobbing phenomenon.

This research process examine the mobbing phenomenon in order to identify the recurring modalities in different sectors companies located in Cundinamarca and Boyacá. To achieve that goal, primary and secondary information is consulted, emphasizing in 1010/2006 law of mobbing which set six modalities of harassment.

The objective management is focused on application some survey interviews with the employees´ active participation. The sample size is set according to total number of workers of each companies under study, the surveys is based on different question and situation, requesting that workers identify the cases or situations perceived on their work

environments. Related to the surveyed population personal information, that information isn't revealed in this document because is a confidential information. Nevertheless, it is important to know surveys were applied to population with different characteristics in terms of gender (male and female), population between 19 and 55 years old with different education levels.

The results of the surveys and the research are useful to focus mobbing and planning strategies to prevent and manage its presentation.

Keywords: Workplace harassment, Workplace abuse, Persecution, Discrimination, Dullness, Inequity, Deprotection

INTRODUCCIÓN

En la visión moderna del trabajo se ha identificado que el bienestar físico de los trabajadores no es el único factor determinante en la productividad laboral y la competitividad empresarial. El aspecto psicosocial hoy en día se reconoce como un elemento fundamental en la construcción de un estado de completo bienestar en el ambiente de trabajo.

Las organizaciones configuran contextos sociales donde los individuos se relacionan, comparten experiencias e intereses e interaccionan. Sin embargo dichas interacciones en ocasiones configuran conductas que pueden ser percibidas como acoso por parte de algún o algunos miembros de la organización, sin discriminación jerárquica. Las conductas de acoso en el contexto laboral en general terminan creando un ambiente de trabajo hostil, donde la intimidación, el miedo y la angustia son las bases del diario vivir. Uno de los factores que suele acrecentar y agravar la presentación de casos de acoso laboral es el desconocimiento por parte de los trabajadores con relación a su concepto y modalidades de presentación.

De manera que, fundar capacidades y conocimientos en las organizaciones, desde la alta dirección hasta los niveles operativos constituye un transcendental elemento en la identificación de las conductas de acoso laboral, además determinar cuáles son las

modalidades más recurrentes de presentación del fenómeno de acoso laboral proporciona un beneficio bastante útil para su gestión y prevención.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema del acoso laboral no solo afecta a la víctima acosada, sino todo su entorno laboral, familiar, y productivo.

En las organizaciones, las principales consecuencias asociadas con el *acoso laboral* son entre otras la disminución de productividad y compromiso, absentismo por enfermedad (Cooper, 2000) insatisfacción en el trabajo, mayor rotación de personal, intención de dejar el puesto (Quine, 1999), costos de producción más elevados, disminución de la motivación (Leymann, 1996a), bajas laborales continuas y reducción forzada de la jornada laboral (Piñuel, 2001). (Londoño) (COL)

La ley 1010 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” define de manera escueta el acoso laboral como todo aquel comportamiento persistente y demostrable por parte de cualquier miembro de una empresa sobre otro(s) cuyo objetivo sea generar miedo y lograr la renuncia de la(s) víctima(s). Del mismo modo, la ley 1010/2006 precisa 6 modalidades sobre las cuales se puede expresar el fenómeno de acoso laboral: 1. Maltrato laboral: Violencia sobre la integridad física o moral del colaborador. 2. Persecución laboral: Actos orientados a hostigar al colaborador para provocar su renuncia. 3. Discriminación laboral: Segregación del colaborador por sus características demográficas. 4. Entorpecimiento laboral: Actos orientados a obstruir el cumplimiento de

las funciones al colaborador. 5. Inequidad laboral: Desestimar la capacidad del colaborador. 6. Desprotección laboral: Ordenar al colaborador el desarrollo de tareas que pongan en riesgo su integridad física y/o mental.

Conocer y afrontar la dimensión del acoso laboral brinda una oportunidad para que las organizaciones empresariales reflexionen sobre sus prácticas organizativas y sobre la forma como tales prácticas pueden favorecer el acoso laboral, muchas veces sin el conocimiento ni la intención de parte de la administración. Además, se busca contribuir a configurarlo en los ámbitos académicos e institucionales como un problema social, en aras de mejorar la calidad de la vida laboral de trabajadoras y trabajadores, elevar la productividad, reducir las situaciones de conflicto en el trabajo y garantizar el respeto al trabajo digno. (Carmen Marina López Pino, 2012)

A pesar de la creación de la ley 1010 del 2006, los casos de acoso laboral en muchas ocasiones no son denunciados en nuestro país, sanciones frágiles y desconocimiento de las normas son las principales razones por las que en Colombia los trabajadores no denuncian el acoso laboral. Según Carlos Ignacio Delgado, jefe de la Unidad de Derecho Laboral de Legis “muchas gente asegura haber sido maltratada en el trabajo, pero pocos denuncian y siguen el trámite, en la mayoría de los casos, por el desconocimiento de las normas”(PORTAFOLIO, 2019)

Solo en el primer semestre de 2018, el Ministerio de Trabajo recibió 1.406 quejas por acoso laboral, 803 más que en el mismo periodo del año pasado. Durante 2017, se presentaron 2005 episodios relacionados con esta conducta, lo que indica que si la problemática mantiene esta tendencia, sus cifras podrían incrementarse hasta en un 50%.

Estos números lo único que confirman, más allá de la terrible realidad del acoso laboral, es que este tipo de conductas parece que se convirtieron en paisaje en Colombia.

A estos fríos indicadores, habría que sumarle que la gente no denuncia, unos por miedo y otros por ignorancia. Se calcula que siete de cada diez empleados desconoce la Ley 1010 de 2006, que define esta problemática.(NIÑO, 2019).

Con lo anterior queda en evidencia que el acoso laboral, a pesar de la reglamentación existente, es un problema que aqueja a los empleados y se ve reflejado en la productividad de las empresas, de ahí la importancia de identificar las principales causas de acoso en los diferentes sectores productivos para poder plantear estrategias de identificación, manejo y solución que no solo mejoren el bienestar de los empleados sino que además permita una mayor productividad y sostenibilidad de las organizaciones.

De acuerdo con lo anterior, el presente proceso investigativo tiene por objetivo determinar, por medio de un método participativo con los colaboradores de empresas PYMES, las modalidades de acoso laboral más frecuentes en su entorno laboral, pues este tipo de empresas presentan el medio propicio para que se presente este fenómeno, tales como ser de tipo familiar, alto grado de informalidad, ausencia de herramientas administrativas, cargos gerenciales que no cumple con el perfil del mismo y una gestión poco eficaz, entre otros, a su vez el desconocimiento o profundización sobre el acoso laboral y la ley 1010 de 2006 por parte de empleador y sus colaboradores con relación a la identificación, prevención y gestión de este tipo de conductas.

Bajo este contexto, esta investigación se estructurará bajo el siguiente cuestionamiento.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son aquellas modalidades de acoso laboral más recurrentes desde la perspectiva de los trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos, de los departamentos de Cundinamarca y Boyaca-2019?

JUSTIFICACIÓN

Si bien es cierto, en términos de promoción y protección de la seguridad y salud laboral esta, desde su origen, se ha direccionado bajo el amparo de la prevención de los efectos nocivos que tienen las condiciones de trabajo sobre bienestar físico de los colaboradores, sin embargo la preocupación por la calidad de vida psicolaboral se considera un tema relativamente reciente teniendo un gran despliegue hacia los años 80's con los estudios realizados por el científico Heinz Leymann quien acuñó el término "Acoso laboral" para referirse a una serie de conductas hostiles de parte de una o varias personas sobre una tercera (Motta Cárdenas, 2007).

Lo anterior toma importancia cuando se comprende que el ambiente de trabajo y las interacciones que allí se desarrollan entre los colaboradores y empleadores son las más importantes en su desarrollo después de las relaciones familiares. Las organizaciones se convierten en el "segundo hogar de los trabajadores, pues es allí donde transcurren gran parte de su vida y donde estructuran y construyen sus proyectos con el fin de alcanzar su realización. Sin embargo la realidad contrasta un poco con los anteriores ideales, pues el ambiente de trabajo también se convierte en un contexto donde confluyen una serie de personalidades. Intereses e ideales que en ocasiones pueden ir en contravía unos con otros,

creando situaciones hostiles y de conflicto interpersonal que se expresan a través de la materialización de conductas de acoso laboral.

El acoso laboral o también denominado “mobbing” es considerado la enfermedad del siglo XXI, de hecho, el incremento en Colombia de las cifras de casos de acoso laboral es alarmantes. Para el primer semestre del año 2018 se registraron 1.406 denuncias de casos de acoso laboral, 803 más que en el primer semestre del año anterior (Unilibre, sf). No obstante, las cifras no logran evidenciar la realidad del fenómeno, pues muchos casos de acoso en ocasiones no son reportados tal como lo señala el Jefe de la Unidad de Derecho Laboral de Legis “Mucha gente asegura haber sido maltratada en el trabajo, pero pocos denuncian y siguen el trámite, en la mayoría de casos por el desconocimiento de las normas” (Delgado, 2018)

La anterior apreciación evidencia la importancia que tiene generar y consolidar conocimientos con relación al concepto y modalidades de presentación que rodean el fenómeno de acoso laboral procedimental con relación al manejo y gestión de las situaciones de acoso laboral con las que deben contar tanto empleados como empleadores.

En el año 2006, el Congreso de Colombia decreto la ley 1010 “Ley de acoso laboral, 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” consolidó las bases para describir y gestionar el acoso laboral con el objetivo de fundar condiciones de trabajo dignas y un buen ambiente en las organizaciones.

Un elemento estratégico propuesto por la ley 1010 es el clasificar los casos de acoso laboral según sus características y origen. El artículo No 2o. “Definición y modalidades de

acoso laboral” definen las diversas modalidades en las que se puede presentar el acoso laboral “...Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral” (Congreso de la República, 2006)

Partiendo de la premisa de “Lo que no se conoce no se puede gestionar” es imperativo que las organizaciones desde la alta dirección puedan interiorizar dentro de su cultura empresarial la identificación para la gestión del acoso laboral.

Desde este panorama, el presente proyecto de investigación pretende, a través de un proceso de transferencia de conocimientos con relación al fenómeno de acoso laboral para los colaboradores, lograr determinar cuáles son aquellas modalidades bajo las cuales se presenta con mayor recurrencia el fenómeno de acoso laboral; Los resultados de este proceso se configuran como insumo primordial para que las empresas objeto de estudio consigan formular e implementar planes de prevención y medidas de acción para la intervención del fenómeno de acoso laboral.

OBJETIVOS

Objetivo general.

Determinar las modalidades de acoso laboral más recurrentes desde la perspectiva de trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá en el año 2019.

Objetivos específicos.

1. Identificar el grado de conocimiento que tienen los colaboradores sobre las diferentes modalidades de acoso laboral en empresas pymes de diferentes sectores productivos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá en el año 2019.
2. Determinar las modalidades de acoso más recurrentes presentadas en pymes de Cundinamarca y Boyacá.
3. Comparar las modalidades de acoso laboral más recurrentes presentadas en las pymes seleccionadas entre Cundinamarca y Boyacá seleccionadas.
4. Sugerir estrategias que nos permita prevenir el acoso laboral en las empresas que son Objeto de estudio.

MARCO REFERENCIAL

Antecedentes

(Giraldo, 2005) en su artículo “Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano”, en el marco de la investigación ““Estudio bibliométrico de las investigaciones sobre acoso laboral en Bogotá, D.C. durante el período 1990 – 2004” adelantada por la Universidad Santo Tomás, propone una mirada del acoso laboral como un fenómeno simétrico y asociado a la coyuntura violenta que vive Colombia, entendiendo las organizaciones como un ente generador de valores en la sociedad lo que hace que se encuentre directamente relacionado con la problemática de violencia que ha azotado la sociedad. Sin embargo, el autor identifica como una problemática que la organización empresarial no se tiene en cuenta como actor esencial en la problemática social.

(Giraldo, 2005) analiza la problemática planteada a través de 3 ejes temáticos, en el primero, que el autor nombra “El contexto colombiano y la situación de violencia endémica”, se expone de forma general el escenario de violencia en el que se desarrolla la sociedad, en el cual permanentemente los individuos están expuestos a peligros y diferentes manifestaciones de violencia representadas bajo factores de injusticia, pobreza, desigualdad, asesinatos, secuestros, entre otros y que las empresas al ser entendidas como sistemas abiertos que existen a razón de las personas (colaboradores) entendidos como entes sociales, cumplen un papel fundamental para revertir dichos escenarios y transformar la sociedad. En un segundo eje de análisis “la organización laboral y su relación con lo social, con la responsabilidad que tiene con las personas y la sociedad”. Las empresas han tendido por relevar la importancia en el desarrollo tecnológico y el incremento de la

calidad del bien o servicio prestado, relegando en cierta medida el bienestar de su esencia misma que son sus trabajadores configurando situaciones de malestar los cuales promueven que los deseos individuales de los trabajadores entren en conflicto permanentemente.

Por último, el tercer eje temático planteado por (Giraldo, 2005) se orienta enfáticamente en el análisis del acoso laboral, definiéndolo como “... fenómeno que parte desde la desigualdad entre dos o más trabajadores, en el cual una parte (hostigador) cuenta con más recursos, mejor posición y más apoyo dentro de la empresa, hostiga a la otra parte por el hecho de representar una figura más débil”

Las conclusiones del artículo señalan la urgencia que existe en el territorio colombiano por establecer medidas más drásticas para gestionar las situaciones de acoso laboral, que se asimilen a las adoptadas por países desarrollados, los cuales identifican el acoso laboral o “mobbing” como un acto criminal. Sin embargo en Colombia, muchas veces este tipo de actos pasan desapercibidos porque no dejan una huella o cicatriz tangible en el colaborador, adicionalmente, muchos trabajadores desconocen las características y modalidades de presentación del acoso laboral, motivo por el cual las personas no saben que están siendo acosadas.

Por su parte (Verona M., María C. & Santana M, 2012) en su investigación “El mobbing: ¿el crimen perfecto? No, qué más quisieran “algunos”” la cual tiene por objetivo describir las principales características del fenómeno de acoso laboral y las consecuencias que tiene este sobre la víctima, proponiendo una serie de alternativas orientadas a la

recuperación del acosado al exponerse al proceso de mobbing, recoge el concepto de acoso laboral propuesto por (Hirigoyen, 1998) definiéndolo como:

... cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo

Del mismo modo, Verona M., María C. & Santana M(2012) cita a (González de Rivera, 2002) para conceptualizar el fenómeno de acoso laboral, entendiendolo como aquella relación de hostigamiento que ejerce un ente domesticador sobre una o varias personas de la organización cuyo fin es destruir el alma y hacer la vida imposible en el trabajo a la víctima.

Basado en estos planteamientos, Verona M., María C. & Santana M(2012) precisa un concepto de mobbing puntualizando lo siguiente:

“comportamientos reiterativos de violencia psicológica de una persona/s hacia otra con la intención de causar un daño psíquico intencionado perjudicando su actividad laboral en la empresa”.

Basado en esta conceptualización, se realiza un análisis con relación a los 4 tipos de acoso laboral que se pueden presentar, dicha clasificación está determinada por el nivel

jerárquico al que pertenece el victimario y la víctima. Se clasifica el acoso laboral de la siguiente forma: El mobbing descendente es el caso en el que el victimario posee una posición jerárquica superior a la víctima, por el contrario, el mobbing ascendente se presenta por el hostigamiento de un colaborador de menor jerarquía sobre uno con nivel jerárquico más alto, cuando el acoso se presenta desde un trabajador de igual jerarquía que la del acosado se habla de mobbing horizontal. Del mismo modo se puede presentar un mobbing mixto en el que el hostigador de nivel jerárquico más alto ejerce acoso sobre una víctima de menor cargo y los compañeros del mismo nivel también fomentan esta situación.

Como resultado del análisis crítico de los fundamentos y características principales del acoso laboral y su forma de expresión en las organizaciones, Verona M., María C. & Santana M(2012) propone que entre las diferentes estrategias que han planteado los diferentes autores, la propuesta de (Piñuel y Zabala, 2001) en la cual toma postulados de Leyman (1996) se ajusta de manera amplia a los requisitos y necesidades del acosado, básicamente Piñuel (2001) entiende que realizar un acertado y sólido proceso de capacitación en el fortalecimiento de las habilidades sociales del personal, entre las cuales se encuentran ser acertado al momento de expresar sus posturas, opiniones, ideologías y sentimientos de forma eficaz sin sentir ningún estímulo de miedo o incomodidad. Por otro lado, también se considera que la capacidad que tenga el acosado con relación a conocer y aprovechar todos los actores sociales que la rodean y que pueden proporcionarle ayuda para poner fin a la situación de acoso, entre los que se pueden mencionar los medios de comunicación, ong's, Ministerio del trabajo (en el contexto

colombiano) así como el Comité de Convivencia Laboral, los sindicatos, entre otros. Sin embargo, esta última estrategia va directamente relacionada con la primera en la medida en que el trabajador cuente con los conocimientos pertinentes asociados a la identificación del acoso laboral.

(Viña, 2013) en su artículo “La incidencia del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo” reseña que El Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo fue firmado por los interlocutores sociales en el ámbito de la Unión Europea en el año 2007. Aunque no es la primera iniciativa legislativa que tiene como objetivo la erradicación del acoso en el lugar de trabajo, sí que ha significado un cambio importante. La gran mayoría de países de la Unión Europea han implementado el acuerdo, ya sea por medio de cambios normativos o por la suscripción de acuerdos, nacionales, regionales o sectoriales, entre representantes de empresarios y trabajadores. Es un primer paso, absolutamente relevante, pero que requiere de una continuidad y de una implicación total de todos los sujetos presentes en las relaciones laborales.

(Nunzio & Vargas, 2015) en su publicación “violencia y acoso en los lugares de trabajo europeos: alcance, impactos y políticas” en base al estudio sobre la base de informes nacionales individuales elaborados por la red de corresponsales europeos de Eurofound, informan un aumento de larga data en la violencia y el hostigamiento denunciados. Ciertos países europeos, como los países escandinavos, tienen políticas más coordinadas y establecidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso. La conciencia sobre el tema a nivel nacional, su inclusión en la legislación y el grado de participación de

los interlocutores sociales en las políticas e intervenciones contribuyen a la eficacia de las políticas para enfrentarlo.

(Maxfield, 2014)coautor de los libros “Crucial Conversations e Influencer”, expone que el 96% de los empleados estadounidenses experimentan bullying en el trabajo, y la naturaleza de ese bullying está cambiando. “En los años setenta eran puñetazos”, recuerda. “No creo que eso sea lo que esté pasando en Facebook.” Los investigadores analizaron las respuestas de 2,283 personas, y los resultados fueron sorprendentes, “96% de los encuestados dice que ha experimentado bullying laboral.”

“El 89% de esos bullies ha estado acosando a sus compañeros durante más de un año”, Una de las estadísticas más impactantes para el coautor fue que el bullying adquiere múltiples formas. El estudio se enfocó en tres categorías: sabotaje del trabajo o la reputación de los demás; amenazas o intimidación, y la intimidación física o asalto. “Otra estadística que realmente me sorprendió es durante cuánto tiempo ha ocurrido.

Otras estadísticas preocupantes en el estudio hablan de la poca gente que sabe o conoce a alguien que haya utilizado la política de la empresa en contra de la intimidación. “El 51% dice que su empresa tiene una política para hacer frente a los bullies, y sólo el 7% sabe de alguien que haya usado esa política.” Es allí donde se piensa que la mayoría de las empresas cuenta con políticas en la materia porque así lo marcan las leyes federales, pero que su existencia pasa inadvertida. “Es más una cuestión de publicidad y comunicación.”(Shavin, 2014).

(Américas, 2016) en su publicación periodística expone que los riesgos psicosociales han aumentado durante los últimos años, en especial para las mujeres que son las más afectadas, uno de los fenómenos que azota desde hace varias décadas a Estados Unidos es el acoso y asalto sexual en las áreas laborales. Múltiples han sido las denuncias de organizaciones e instituciones contra los que cometen semejante delito. Sin embargo, estos casos de violencia sexual muy pocas veces son denunciados por sus víctimas. Estudios recientes revelan que el 91 por ciento de las víctimas de violación o asalto sexual son mujeres y el resto hombres. Cometer estos crímenes está tan de moda en los últimos años en EEUU que, durante el 2015, más de un millón de mujeres sufrieron situaciones de este tipo.

En el 80% de las oportunidades la víctima conoce a su acosador; y en EEUU una de cada 5 mujeres ha sido violada alguna vez en su vida. El propio Departamento de Justicia ha profundizado en este sensible tema que afecta a toda la sociedad norteamericana, pues registró que el 8% de las violaciones ocurren en las áreas laborales, reseñó un “artículo de Work Places Repond”.

El impacto del acoso sexual afecta negativamente tanto al trabajador como al proceso productivo, ya que genera ausentismo, bajas por enfermedad, menor productividad debido al descenso de la cantidad y calidad del trabajo y la menor motivación para el trabajo.

También se manifiestan estados de ansiedad y depresión, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de ira, de aversión, de infravaloración, de

baja autoestima, así como trastornos del sueño, dolor de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión y úlceras.

La manera más efectiva de hacer frente al acoso sexual es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial. Deben existir procedimientos tanto formales como informales. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un intermediario. Los procedimientos formales buscan una investigación del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

Nalda Arias Cascante y Shirley León Jimenez en su estudio de 2014, “Nuevas Relaciones Laborales Bajo la Mira del Mobbing en el contexto Latino Americano: El Caso de Costa Rica”, Enfocado en el caso de Costa Rica y partiendo de la perspectiva de la violencia entendida como un fenómeno social y desde una visión integral, reconociendo que el bienestar psicológico y social son una parte fundamental de la salud y un derecho, humano y laboral. Su propuesta tiene como propósito analizar la situación del fenómeno laboral. Se fundamenta en la revisión documental y el análisis de fuentes diversas (en algunos casos primarias y secundarias), mediante la metodología cualitativa y con base en el paradigma interpretativo (Taylor y Bogdan, 1986), para lograr comprender y dilucidar la compleja temática del acoso laboral. En este estudio, “a partir del análisis se plantean consideraciones interesantes a partir de realizar comparaciones de otros países y se desmitifica el hecho de que este nuevo flagelo de la sociedad moderna, no tiene solución.

Finalmente, en las conclusiones se proponen recomendaciones que creemos pertinentes y se esbozan algunas futuras líneas de investigación.”

En este estudio “se hace pertinente realizar un breve análisis sobre lo que ha significado la violencia como fenómeno social que permanece como una constante en la historia humana. La violencia es un fenómeno complejo y multi-causal de hechos violentos en sus diversas manifestaciones y esta presente en las agendas de discusión y estudio, en las distintas sociedades del mundo. Incluso en Costa Rica, considerado como un país con una cultura de paz, han proliferado los estudios sobre la violencia, precisamente por la alta gama de aspectos que involucra”. El estudio hace un recorrido por la legislación en Latinoamérica en cuanto al mobbing o acoso laboral en países como Colombia, Brasil, Argentina y México.

Cómo característica del estudio, “se entenderá como acoso laboral la definición propuesta por Hirigoyen (2001), por considerar que se ajusta a nuestro medio y realidad actual. Además, esta distingue muy bien la expresión de sentimientos y las formas de sufrimiento que genera una situación de acoso en el trabajo, caracterizada por ser una conducta abusiva, perversa y sistemática con el fin de dar caza a la víctima, o en algunos casos su eliminación. Hirigoyen (2001).

En cuanto a conclusiones se llega a que, como reto se deberán afianzar las coaliciones y alianzas desde las universidades públicas, como la conciencia crítica de la sociedad, la sociedad civil y las empresas para garantizar mejores ambientes laborales e incentivar la calidad de vida de todas las personas, porque está bien documentado que los individuos felices y realizados además de potenciar sus propias competencias, en su efecto

multiplicador , también potenciaran las competencias organizacionales de sus entornos laborales. Ello, sin lugar a dudas, incidirá en competitividad de las empresas.

Es necesario aunar esfuerzos para evidenciar que el acoso laboral, es un fenómeno que ha venido creciendo a nivel mundial y que, por lo tanto, las estrategias de solución y erradicación también deberán ser a nivel global. En este sentido, se deben conjuntar esfuerzos, iniciativas y recursos para afrontar este lastre, principalmente a través de la educación en el tema del respeto de las diferencias como humanos, de la tolerancia y la comprensión de que la raza humana es un crisol de culturas, subjetividades, colores, visiones de mundo y cosmovisiones; que todas las personas coexistimos y cohabitamos esta aldea Global.

El artículo Hostigamiento Laboral e Ideología redactado por el columnista Ramón Escobar León en el periódico El Nacional, Venezuela, en marzo de 2018, relata los antecedentes sobre acoso laboral y el trabajo que se realiza para contrarrestarlo, mencionando el papel importante que juega la Universidad Central de Venezuela al abrir espacios para hacer asambleas denominadas “Venezuela no se rinde”, convocada con el propósito defender la libertad. En esta misma “se celebró en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas la defensa del trabajo de ascenso titulado *Hostigamiento psicológico laboral: el mobbing y su incorporación en la legislación laboral venezolana* presentado por el profesor Juan Carlos Pro, para ascender a la categoría de profesor titular”, menciona que, el tema del hostigamiento laboral alcanzó su nivel más elevado, con el discurso del presidente de Pdvsa en el año 2005, en el cual afirmó que solo los “rojos rojitos” podían

trabajar en la empresa petrolera venezolana. Fue esta una de las expresiones más agresivas de hostigamiento laboral por razones ideológicas de nuestra historia.

Señala que el hostigamiento laboral es conocido en Venezuela como *mobbing*, que significa el acoso ejercido, en principio, por el empleador contra el trabajador (aunque también puede ser en sentido inverso: del trabajador contra el empleador). Se trata de violencia psicológica que produce daños en el afectado. ¿Qué mayor daño se puede causar a un ser humano que pierde su trabajo por no militar en una determinada corriente política? A partir de ese momento, se politizó Pdvsa y comenzó su caída hasta la situación actual, cuando tenemos una industria politizada y convertida en la fuente financiera más importante del populismo. A eso se añade la corrupción, la cual ha sido puesta en evidencia por los propios miembros del régimen, al señalar públicamente casos de esta especie cometidos por los propios “revolucionarios”.

Dejando como precedente cuando el presidente Chávez, micrófono en mano, decidió la expulsión de más de 18.000 personas de Pdvsa que discrepaban de su proyecto político. Aquello fue un ruidoso acto de *mobbing* laboral y de violación de los derechos constitucionales de los trabajadores, víctimas de ese peculiar modo de terminar una relación de trabajo. No se siguieron los juicios previstos en la ley, sino que una orden arbitraria del presidente autoritario fue suficiente para dejar sin trabajo a quien disentía por razones ideológicas.

Concluyendo en su artículo que el derecho laboral venezolano está a la espera de un estudio detallado de los casos en los cuales se privó a un grupo de trabajadores de sus

derechos laborales por razones políticas e ideológicas. Este es un capítulo de nuestra historia que no puede ser olvidado y sus víctimas deben ser, tarde o temprano, reivindicadas. Para ello es fundamental la unidad de los opositores para recuperar la democracia.

Los autores Zeng, y otros, (2019) plasman en el artículo “Prevalence of sexual harassment of nurses and nursing students in China: a meta-analysis of observational studies” en el que se habla sobre el acoso sexual experimentado por enfermeras y estudiantes de enfermería en China, en el estudio se realiza un meta-análisis de la prevalencia combinada de acoso sexual, para esto dos revisores realizaron búsquedas independientes y sistemáticas en las bases de datos electrónicas los cuales fueron analizados utilizando el modelo de efectos aleatorios, esto debido a que buscan tener una idea de cómo se encuentra el acoso sexual en este gremio en China después de la implementación de la Ley del 2012 de protección de los derechos de los empleados.

En su metodología analizaron subgrupos que mostraron que el año de la encuesta y el tamaño de la muestra se asociaron significativamente con la prevalencia del acoso sexual, hallando que el acoso sexual del personal de enfermería y de los estudiantes de enfermería fueron 7.5% y 7.2% respectivamente, y según se estima hay 3,79 y 1,8 millones de enfermeras registradas y estudiantes de enfermería respectivamente, lo que traduce a que alrededor de 284.250 enfermeras y 129.600 estudiantes de enfermería en China han sido sometidos a acoso sexual. En este estudio también se comparan con otros países de Asia ya que por ejemplo mencionan que “el 13.0% de las enfermeras reportaron acoso sexual en

los últimos 6 meses en el sur de Etiopía, mientras que las cifras correspondientes fueron del 22,8% en Malasia y el 22,4% en Corea del Sur.

Al indagar en entrevistas y al analizar la información recolectada en encuestas que el acoso sexual se presenta en mayor medida en las áreas de medicina psiquiátrica, por parte de los pacientes que claramente sufren de trastornos mentales y tienden a actuar violentamente, pero en términos generales el acoso laboral que más denuncian las enfermeras y los estudiantes de enfermería son el acoso verbal y físico. Como conclusión los autores este trabajo mencionan que el acoso sexual, particularmente se ve reflejado en acoso verbal a las enfermeras y estudiantes de enfermería, el cual mencionan es común en China. Por lo que sugieren que teniendo en cuenta el impacto negativo del acoso sexual, se deben desarrollar medidas preventivas y laborales eficaces.

Otro de los trabajos encontrados en Oriente fue “An Empirical Study Analyzing Job Productivity in Toxic Workplace Environments” de los autores Anjum, Ming, Siddiqi y Rasool (2018), tiene como objetivo determinar los efectos de un ambiente de trabajo tóxico, que puede afectar negativamente la productividad laboral de un empleado, para esto se distribuyeron al azar trescientos cuestionarios entre los miembros del personal de siete universidades privadas en Pakistán con una tasa de respuesta final del 89%.

Este trabajo parte del echo que un entorno de trabajo puede clasificarse en dos grandes espectros según los autores, el entorno de trabajo colaborativo y el ambiente laboral tóxico. En el extremo positivo esta el entorno de trabajo colaborativo el cual se refiere a un lugar de trabajo de alto espíritu que se centra en la comunidad en el que el

empleado y el empleador tienen una relación empática que fomenta el bienestar físico y psicológico del trabajador, mientras que en el extremo negativo del espectro, los entornos de trabajo tóxicos inducen experiencias repulsivas, que conducen a resultados negativos, adversos y reducidos de los empleados. Hacen mención que un “ambiente tóxico es similar a un cáncer que daña a todas las partes interesadas de una organización, ya que crea una cultura tóxica, líderes tóxicos y empleados tóxicos, que en última instancia crean una organización tóxica”, lo cual produce que aumente el costo organizacional debido a la pérdida de una imagen positiva de la empresa, como también se produzca baja autoestima, pérdida de moral de los empleados, alta rotación de personal, conflicto en la vida laboral, el alto ausentismo, mala salud de los empleados y la menor productividad.

El artículo de investigación mencionan que se utilizó AMOS 22 para estudiar los efectos directos e indirectos del ambiente laboral tóxico en la productividad laboral, también el análisis factorial confirmatorio (CFA, por sus siglas en inglés) se realizó para garantizar la validez convergente y discriminante de los factores, mientras que el enfoque de mediación de Hayes fue usado para verificar el papel mediador del agotamiento laboral entre las cuatro dimensiones del ambiente laboral tóxico y la productividad laboral. Encontrando que mediante el uso de múltiples herramientas y técnicas estadísticas, que el ostracismo, la incivilidad, el acoso y la intimidación tienen efectos negativos directos e importantes en la productividad del trabajo, mientras que el agotamiento del trabajo demostró ser un mediador estadísticamente significativo entre las dimensiones de un trabajo tóxico. Concluyendo que el lugar de trabajo tóxico aumenta el nivel de agotamiento laboral de un empleado. Cuando un empleado siente negatividad acerca de la organización,

tiende a comprometer el nivel de productividad de su desempeño, lo que también podría aumentar el nivel de estrés de un empleado, por lo que recomiendan que en cada organización, los departamentos de recursos humanos y los responsables de la formulación de políticas deberían desarrollar e implementar políticas estrictas para erradicar un ambiente de trabajo tóxico, haciendolo más colaborativo y propicio para los empleados.

MARCO LEGAL

En las múltiples definiciones de violencia y acoso se implica la vulneración de las normas de trabajo digno, que regulan los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones, establecidos desde hace varias décadas por la ley. Se pueden citar los siguientes estatutos pertinentes:

1. (C111 - convenio sobre la discriminación, 1969): Es un convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la discriminación. Los Estados partes del convenio entre ellos el país de Colombia se comprometen a promover la legislación que prohíbe todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma, incluyendo «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (C111 - Convenio sobre la discriminación, 1969).

2. Código sustantivo del trabajo: a) **Artículo 57-5.** Es obligación del empleador “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”. b) **Artículo 59-9.** Está prohibido al empleador “Ejecutar o autorizar

cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”.

El Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, establece dentro de su compendio legislativo frente a situaciones constitutivas de malos tratos para el trabajador, para ello, tenemos: a) **Artículo 62, literal b, numeral 2.** Establece, Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas inferidas por el patrono (entiéndase empleador) contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de este. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Vemos que la protección o tutela del trabajador frente a este flagelo, se desarrolla bajo los conceptos de la dignidad de la persona, no ser sometidos a tratos denigrantes o inhumanos, concepciones, que inclusive son manejadas en la constitución política citada en:

“Declaración universal de derechos humanos.

Al respecto Gómez Y Oraá (2002) indica: a) **ARTÍCULO 5.** se dedica a establecer que “nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”, dado que se considera que estos hechos suponen uno de los atentados más graves contra la dignidad humana. (Declaración Universal de Derechos Humanos , 1948)

3. Ley 50 DE 1990.

Introduce reformas al Código Sustantivo del Trabajo, dónde propone lo siguiente: a) **Artículo 23,** propone los elementos esenciales para que se dé un contrato de trabajo; uno de estos elementos es la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto

del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, o cantidad de trabajo, sin que esto llegue a afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador de acuerdo a los convenios y tratados de los derechos humanos internacionales que rigen al país.

De esta manera, surgen leyes que defienden y aseguran el trabajo y las condiciones dignas referentes a la Constitución, es por esto que se consolida en Colombia y surge la necesidad de tener un instrumento normativo que incorpore medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (LEY 50 , 1990). b) **(Decreto 2351, 1965), Artículo 07.** “Como justa causa de despido todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo y es justa causa de retiro del trabajador todo acto de violencia malos tratamientos o amenazas graves infringidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este” (DECRETO 2351, 1965). c) **(Ley 734, 2002).** Se contempla algunos derechos para el servidor público dirigidos a la prevención del acoso moral; en este sentido, fue el acercamiento más preciso a todo lo que se desarrollaría más tarde con la Ley 1010 de 2006. (LEY 734, 2002). d) **(Ley 1010, 2006).** Tenemos la Ley 1010 de 2006, ley que regula de manera específica lo que es el acoso laboral y su tratamiento o procedimiento cuando ocurra, para ello tenemos el artículo 2 que nos habla lo siguiente:

“**Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral.** Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (LEY 1010 , 2006).”

e) **(Resolución 002646, 2008):** Se establece disposiciones y definición de responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (RESOLUCIÓN 002646, 2008). f) **(Ley 1616, 2013):** Nos permite conocer que en pleno ejercicio del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, permite que a los niños, las niñas y adolescentes se prioricen, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. (LEY 1616, 2013). g) **(Decreto 1477, 2014):** Es así que luego de conocerse esta legislación en Colombia se expide la nueva Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, amplía el número de enfermedades

que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo ocupacional, en la cual se incluye el acoso laboral como un factor de riesgo psicosocial. (DECRETO 1477, 2014). h) **(Resolución 0652, 2012)**. En ella nos habla sobre como objetivo definir cómo se debe hacer la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, además determina la responsabilidad que le asiste a los trabajadores y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (RESOLUCIÓN 0652, 2012). i) **(Resolución 1356, 2012)**. que modifica parcialmente la Resolución 0652 de 2012 y establece algunas condiciones para la conformación y funcionamiento del comité de convivencia. (RESOLUCIÓN 1356, 2012).

El Ministerio de Trabajo (2015) promulga el (DECRETO 1072, 2015), en el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, donde se exponen todas las disposiciones reglamentarias que están vigentes hasta ahora, en materia laboral. Este decreto se compone de tres libros, los dos primeros recopilan y exponen las principales normas del sector trabajo y el último hace una serie de precisiones sobre la aplicación del decreto, dentro de este decreto se encuentran los riesgos psicosociales y entre ellos el acoso laboral como parte importante de atención y manejo en contextos laborales.

MARCO CONCEPTUAL

Acoso laboral.

Según (OIT, 2013), El acoso es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, la ofende o amedrenta.

Por su parte la legislación colombiana “definió acoso laboral como; toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (LEY 1010 , 2006, art. 2) .

Ley 1010

Por su parte la legislación colombiana en el año 2006 expidió la ley (LEY 1010 , 2006)la cual tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Modalidades de acoso laboral.

En la ley 1010 del 2006 establecen seis modalidades de acoso laboral (LEY 1010 , 2006, art. 2)

Maltrato laboral.

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (LEY 1010 , 2006).

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales que tengan contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. (Escuela nacional sindical, 2019)

Persecución laboral

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (LEY 1010 , 2006)

Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (LEY 1010 , 2006), las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir hecha en público, decir en público hechos que pertenecen a la vida íntima de la persona. (Escuela nacional sindical, 2019)

Entorpecimiento laboral

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. (LEY 1010 , 2006)

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador. (LEY 1010 , 2006)

Desprotección laboral

Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (LEY 1010 , 2006).

Pyme. Las mipymes fueron legalmente reconocidas en Colombia en el año 2000, lo que generó una serie de investigaciones y estudios que permitieron entender mejor los retos que enfrentan en su proceso de crecimiento. (Grupo Bancolombia, 2018)

La Encuesta Anual Manufacturera nos permite valorar la incidencia de la MIPYME en el panorama empresarial colombiano. Representan el 96.4% de los establecimientos, aproximadamente el 63% del empleo; el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado. Son más de 650.000 empresarios cotizando en el sistema de seguridad social. (BUSINESSCOL, 2016)

Sectores Productivos

Es una agrupación de las actividades productivas según sus características, de tal forma que permita hacer una clasificación más ordenada de la producción y facilitar su análisis. Según lo anterior, existen fundamentalmente tres sectores productivos, los cuales se subdividen en otras ramas de la producción; estos son:

1. Sector Primario: Abarca las actividades relacionadas con la explotación de los recursos naturales, tales como la agricultura, la caza, la pesca y la silvicultura. Las actividades de este sector generalmente no llevan procesos de transformación; es decir, los productos se venden tal como se extraen de la tierra. Sin embargo, existen casos de productos tales como el café o el arroz en los cuales para que el consumidor los adquiera si llevaron una transformación.

2. Sector Secundario: En este se incluyen las actividades en la cuales se transforman productos generalmente del sector primario o del mismo sector secundario, tales como la agroindustria, la producción de alimentos procesados, el plástico, los textiles, entre otros.

3. Sector Terciario: Se agrupan en este sector las actividades en las cuales se producen bienes intangibles y generalmente dichas actividades sirven de soporte a los dos sectores anteriores. Se encuentran el comercio, el transporte, la salud, la educación, el sector financiero, etc. (RETOS OPERACIONALS, 2014).

MARCO TEÓRICO

El presente proceso investigativo se enmarca bajo una serie de conceptos y teorías que establecen desde las diferentes concepciones del acoso laboral hasta la proposición de estrategias para la identificación del acoso laboral y su manejo, pasando por la definición y caracterización de sus modalidades de presentación.

Acoso Laboral

El acoso laboral es un fenómeno que se entiende como un proceso, es decir que no se presenta de forma instantánea, sino que tiene una trascendencia a lo largo del tiempo, por esa razón el acoso laboral se caracteriza por ser una serie de eventos recurrentes entre 2 o más trabajadores cuyo objetivo es hostigar y dañar hasta generar la renuncia de una de las partes.

Conceptualmente el acoso laboral ha sido estudiado por varios académicos de diferentes disciplinas, especialmente desde la psicología se han realizado muchos aportes de gran importancia en la definición de acoso laboral, el psicólogo español Iñaki Piñuel y

Zabala definió en el 2001 el acoso laboral como una serie de hostigamientos verbales y modales propinados por uno o varios colaboradores sobre otro los cuales se orientan a desequilibrar a la víctima psicológica y moralmente hasta lograr su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Existen varias informaciones acerca del Acoso laboral a nivel mundial, pero podemos recalcar algunas que han sido fundamentales para algunas naciones; una de ellas es la que utiliza el concepto de “mobbing” y que se usa específicamente para referirse a aquella presión desmedida o a la violencia simbólica que se ejerce dentro del entorno laboral. En este caso, la persona que sufre este acoso puede ser atormentada con comentarios malévolos que de alguna manera afecta directa o indirectamente a quien lo recibe, escuchar de manera recurrente críticas exageradas sobre su desempeño o su capacidad, hace que la persona pierda cualquier motivación de superación personal. Por lo general, la intención del acosador es que la víctima renuncie al empleo o modifique su conducta, ya que ésta resulta contraria a sus intereses. (Definicion.de, 2019).

El médico Konrad Lorenz, especialista en el estudio del comportamiento animal introdujo el concepto de Bullying o moobing, término inglés para referirse al acoso, para describir las conductas de un grupo de animales pequeños para atacar a uno más grande. (citado por Peralta, 2004)

Heinz Leymann, doctor en psicología pedagógica nacido en Alemania, pero con nacionalidad sueca es considerado el pionero investigador del acoso laboral en Europa y el experto internacional más reconocido en el ámbito de acoso psicológico en los lugares de

trabajo. Como resultado de las investigaciones adelantadas por Leymann, logró ajustar el concepto acuñado por Konrad Lorenz sobre moobing o acoso psicológico y lo adaptó al contexto laboral, definiendo el acoso psicológico como (citado por (Fernandez & Nava, 2009) “un conjunto de actitudes hostiles, frecuentes y repetidas realizadas por una persona o un grupo de personas hacia otro sujeto en el lugar de trabajo”. La definición del profesor Leymann propone una definición simple sobre el acoso laboral en donde resalta que se trata de conductas frecuentes y repetidas, dejando en claro que no se puede tipificar acoso laboral cuando se materializa un evento aislado de una actitud hostil de uno o varios trabajadores sobre otro.

El fenómeno de acoso laboral se ha convertido en una problemática que ha trascendido fronteras, llegando a extenderse a lo largo y ancho de las sociedades, constituyendo una preocupación a nivel internacional. Por tal motivo, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) agencia internacional cuya función es regular, servir como ente de control y establecer las normas de trabajo con el fin de garantizar un trabajo decente de todas las personas (hombres y mujeres). Por tal motivo, la OIT cumple un papel fundamental en el estudio del moobing en los centros de trabajo conceptualizando el acoso laboral como “Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados” (OIT, 2013).

Del mismo modo en el texto “El acoso psicológico en el lugar de trabajo: prevalencia y análisis descriptivo en una muestra multiocupacional” se cita a (Moreno & Rodríguez,

2009) para definir el concepto de acoso laboral como “uno de los principales estresores a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral”.

A pesar de existir diferentes conceptos de acoso laboral, hasta el hecho de existir diferentes términos para referirse al mismo concepto como: Moobing, bullying, acoso psico laboral, acoso psicológico, aún no se es y que dicho fenómeno haya sido estudiado ampliamente, aún no se consigue establecer una definición consensuada del fenómeno. Sin embargo, se identifican algunas características generales que se incluyen en gran número de las conceptualizaciones propuestas tales como: a) El acoso laboral es una conducta recurrente; b) el acoso laboral tiene el objetivo dañar y desestabilizar a la víctima; c) El fin último del acoso en el trabajo es generar la renuncia de la víctima.

En el contexto colombiano, desde el Ministerio de Salud y la Protección Social, antiguo Ministerio de la Protección Social, en el año 2006 decretó la ley 1010 en donde para efectos de dicha ley se definió acoso laboral como “...se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ministerio de salud y protección social, 2006).

En virtud de lo anterior, también es de gran importancia definir que no es considerado acoso laboral, ya que, en muchos casos, por desconocimiento, se tiende a confundir el acoso laboral y a pensar que cualquier práctica de subordinación o de mandato

por parte de un tercero constituye un hostigamiento. Como lo describe (Sosa, 2018) abogada especialista en derecho laboral y seguridad social, en un artículo del periódico “Asuntos Legales” titulado “No todo lo que alega el trabajador es acoso laboral” hace un llamado a reconocer qué casos no se tipifican como acoso laboral entre los que cita:

1. “Exigir el cumplimiento de tareas laborales, así como controlar y supervisar el desarrollo de las funciones del trabajador, siempre y cuando se haga de manera respetuoso sin afectar la integridad del colaborador.
 2. Un simple altercado o discusión con el jefe o con el empleador sobre un asunto laboral.
 3. El estrés generado por el trabajo en ambientes de presión por competencia.
1. Personalidad del jefe por la perfección y exigencia de buenos resultados.
 2. Situaciones de conflicto por diferencias entre los ideales o intereses.”

Causas del acoso laboral

Los factores causales del fenómeno de acoso laboral aún son un tema indeterminado pues se trata de acontecimientos particulares y diversos que no se logran estandarizar de manera general pues varían entre un caso y otro.

En el texto “Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas” (Trujillo M. M., 2009) se cita a Piñuel y Zavala quien refiere que las causas principales que dan origen a los casos de acoso laboral están asociados a celos y envidia que sienten los victimarios por las aptitudes y cualidades de la víctima o

persona acosada entre las que se encuentran los buenos resultados laborales, su aspecto físico, su aceptación en el grupo o felicitaciones recibidas por el jefe. Otro de los aspectos relacionados con la causa de acoso laboral son las características de la persona que hacen diferenciarse del resto del grupo trabajador como lo son la edad, el poder adquisitivo, las costumbres, entre otros aspectos hacen que el victimario se convierte en un blanco de los acosadores.

En la misma dirección, Piñuel y Zavala identifica que el acoso laboral también se materializa a través del deseo que tienen los jefes sobre sus subordinados para mostrarse como un ser superior en el contexto laboral y para conseguir su objetivo utiliza conductas de hostigamiento con el fin de crear en su grupo de trabajo una idea de terror y capacidad de someter del hostigador.

De un modo un poco caricaturesco y metafórico (Aguñaga, Alvarez, & Medina, 2011) identifican una de las causas principales del acoso laboral o moobing describiendo una historia algo fantástica en donde un ciempiés, reconocido en el reino animal por ser un grandioso bailarín, es asediado por un sapo que, a pesar de que sabía bailar, sentía mucha envidia por no poder hacer de la manera tan grandiosa como lo hacía el ciempiés. Su envidia lo llevo a buscar la manera para poder destruir al ciempiés y de manera premeditada llevarlo a renunciar inevitablemente a su grandioso espectáculo, de tal forma que escribió una carta dirigida al ciempiés donde lo cuestionaba acerca del su proceso en la ejecución de los pasos de baile. Los cuestionamientos llevaron a que el ciempiés entrara en un período de desmotivación y desolación, lo que lo llevó a no volver a bailar de la misma forma.

Lo anterior, aunque evidentemente no se trata de una historia real, si relata lo que muchas veces se convierte en una cauda de materialización del acoso laboral pues lastimosamente muchos trabajadores no pueden aceptar que haya otros con mejores aptitudes o capacidades o que simplemente por una virtud acaparen mayor atención que la que ellos pueden lograr.

La psicóloga Marie France Hirigoyen, citada por (Aguñaga, Álvarez, & Medina, 2011) comenta que la llegada de una persona cualificada que llega a ocupar un puesto en una empresa a quien, por su desempeño llama la atención y el reconocimiento de varios gerentes y socios, empieza a ser motivo de celos de muchos compañeros de trabajo, entre ellos su jefe quien con el fin de hostigarlo y disminuir su buena imagen frente a la alta dirección comienza, desde su jerarquía, a asignar un gran número de tareas poco significativas al nuevo colaborador con el fin de generar una disminución en su desempeño y del mismo modo poner en tela de juicio sus capacidades frente a la alta dirección, imposibilitando sus oportunidades de ascenso y surgimiento en la organización.

Otra de las causas que se pueden identificar que originan el fenómeno de acoso en el contexto laboral es la presentación de un colaborador atípico, es decir, un trabajador que rompe los esquemas dentro del personal o entre sus compañeros, características que pueden entrar en conflicto con los ideales o costumbres de los demás colaboradores y que por ese motivo se convierte en un blanco para generar un rechazo por parte de estos últimos. Por otra parte, también el acoso laboral puede surgir por parte de un nivel jerárquico más alto hacia uno más bajo, ejemplo de ello son los hostigamientos provocados por la alta dirección sobre aquellos trabajadores con pensamiento crítico que generalmente hacen

parte de sindicatos o lideran los mismo, ya que este se es visto por la alta dirección como una amenaza y un factor de desequilibrio en el funcionamiento de la organización, por tal forma ven la necesidad de obligarlo a ajustarse a los parámetros empresariales establecidos o autoexcluirlo.

Hirigoyen citada por (Aguñaga, Álvarez, & Medina, 2011) expone un caso para ejemplificar otra de las diversas formas como se puede presentar el acoso laboral:

... un obrero que al ingresar a una fábrica comprueba que sus compañeros cometen pequeños hurtos, a los cuales rechaza y se niega a consentir y amenaza con informar a la empresa si estos no cesan. Entonces, el grupo se une contra él y sus compañeros dejan de hablarle, se ríen de él a sus espaldas, profieren amenazas contra él, y lanzan objetos al piso cuando el pasa. El trabajador sufre una depresión que lo obliga a pedir la licencia temporal por enfermedad. En el corto tiempo, acude al médico de la empresa para obtener su alta y reincorporarse al que se le rechaza por presiones de la propia empresa, al declararlo incapaz para desempeñar sus labores.

Sin embargo, a pesar de que pueden existir causas que se repiten frecuentemente en los casos de acoso laboral, no se especifica un origen único lo que lo convierte en un fenómeno más complejo.

En la definición de las causas del acoso laboral, por parte de los expertos también se presentan percepciones contrarias, ejemplo de ello es evidenciado por (Trujillo & Valderrabano, 2007) cuando referencian que: Según Leyman percibía que el acoso laboral

está originado por un conflicto que no se ha solucionado, es decir que tiene una causa raíz, un acontecimiento cuya resolución nunca fue encontrada o un conflicto el cual no fue cerrado entre las partes, en contravía de los anterior Hirigoyen considera que el acoso no tiene que ver con un conflicto sino con una agresión ya que el objetivo del acoso laboral está orientado a dañar a la víctima al punto de llevarlo a la renuncia y en casos extremos afectar la salud física y mental de la persona.

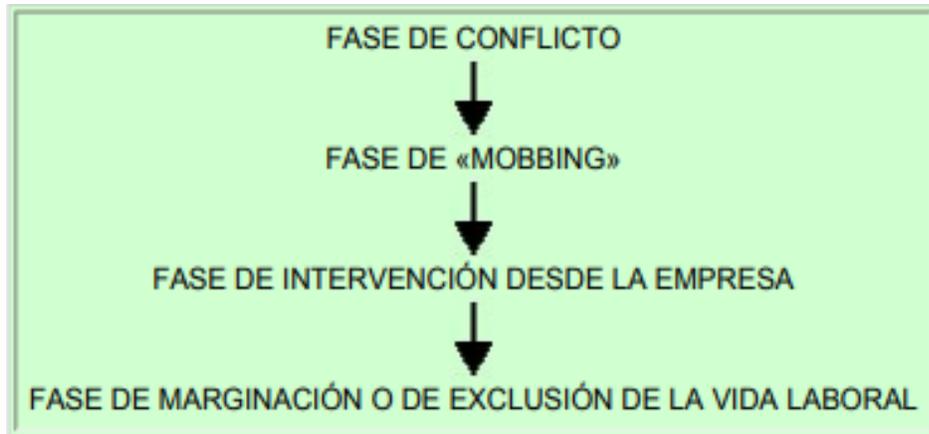
Etapas del acoso laboral

El acoso laboral como se ha definido anteriormente, se establece como un proceso en el cual se pueden distinguir una serie de etapas en las cuales este fenómeno se desenvuelve, evoluciona y se fortalece.

Las NTP o notas técnicas de prevención, se ubican como guías de buenas prácticas que, a pesar de no ser obligatorias, establecen una serie de recomendaciones cuyas consideraciones son bastante convenientes en los diferentes ámbitos.

La NTP 476 “El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing” recopila una serie de elementos que constituyen el acoso laboral, con el fin de establecer estrategias que permitan la prevención y gestión de los casos donde se materialice este fenómeno.

Dentro del documento se identifica que el acoso laboral está dado por 4 etapas determinadas las cuales se citan a continuación.

*Figura .1**Fases del acoso laboral*

Tomada de (INSHT, 1998)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo describe las fases del acoso laboral de la siguiente forma:

1. Fase de conflicto: Dentro de la fase de conflicto se describe que las organizaciones están conformadas por una diversidad de personas con diferentes personalidades, deseos, intereses, comportamientos y actitudes que eventualmente tienen el potencial de entrar en conflicto y generar roces entre sí y deteriorando el ambiente de trabajo.

Aunque los conflictos se pueden concebir como un elemento cotidiano dentro del funcionamiento organizacional y pueden ser resueltos de una manera cotidiana y satisfactoria, cuando a estos no se es otorga verdadera atención en su resolución, se pueden convertir en un problema crónico, es decir permite que el caso de posible acoso de paso a la segunda fase.

2 Fase de “Moobing”: Tiene por origen el adelanto de conductas hostigadoras permanente por una de las partes (victimario(s)) sobre la víctima. Esta fase tiene gran probabilidad de

ser prolongada a causa de la negación o evitación del trabajador, grupo de trabajadores, sindicatos, entre otros. Otros aspectos que pueden promover este tipo de situaciones de conflicto y evitar su resolución es el estado de indefensión que muchas veces puede presentar la víctima, la dificultad de reunir y consolidar pruebas y la carente gestión de los sistemas judiciales. Heinz Leyman citado por (INSHT, 1998) señala que esta segunda fase tiene un promedio de duración de 1.3 años antes de pasar a la tercera fase.

3. Fase de intervención de la empresa: Las medidas de intervención están determinadas dependiendo de aspectos como la legislación o los reglamentos internos establecidos por la organización. Las medidas son interpuestas desde un nivel jerárquico superior que pueden ir desde la terminación del contrato del hostigador, hasta la intervención de entes de orden nacional como el ministerio del trabajo o las autoridades judiciales como la policía nacional.

4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En esta fase la víctima es aislada totalmente de la vida laboral y para su sustento y sostenimiento económico se convierte netamente dependiente de una pensión por invalidez física o psicológica producto de las situaciones hostiles.

Modalidades de acoso laboral

Para especificar acerca de las modalidades de acoso laboral, establecemos algunas formas que manera directa o indirecta afectan a la persona implicada; hay siete modalidades relevantes que encontramos y definimos para tener claridad acerca de esta como son:

- 1. El maltrato laboral:** Es aquel que hace referencia a la violencia física o verbal y que compromete a las víctimas por parte del acosador.
- 2. Persecución laboral:** Cuando de alguna manera para el trabajador no es suficiente o satisfecho el trabajo realizado por el empleado y concibe enviar pliego de cargos reiteradamente y sin ser arbitrario.
- 3. Discriminación laboral:** Dar algún trato diferente a uno de los trabajadores por su condición física, o por cualquier índole especial, aun en igualdad de condiciones con los demás empleados.
- 4. Inequidad laboral:** Si un trabajador tiene la carga laboral sobrepuesta sin razón o justificación alguna.
- 5. Entorpecimiento laboral:** Hace referencia a la obstaculización de sus actividades sin motivo aparente.
- 6. Desprotección laboral:** Si el trabajador se encuentra realizando labores que no le competen sin el debido manejo de seguridad en el trabajo con el ánimo de hacerle perder las actividades reales a su cargo.
- 7. Irrespeto a la dignidad humana:** mediante actos contrarios a la buena subordinación y a la disciplina laboral donde la salud del empleado se encuentre en riesgo. (Poveda, 2018)

Conductas de acoso

Dentro de las más relevantes conductas de acoso laboral, se encuentran los actos de agresión física; luego de que exista este tipo de mal trato, el irrespeto puede propagarse a ser mutuo, hasta finalmente otorgar el despido de alguno de los implicados, hay algunas expresiones injuriosas o ultrajantes, con el fin de que el empleado sea el que tome la

iniciativa de empezar la agresión física y que puede llevar también la utilización de palabras grotescas o malintencionadas. Se pueden presentar comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de compañeros de trabajo, haciendo que el empleado desarrolle sentimientos de ira, vergüenza, y desquite en el primer caso que se pueda presentar; de ser repetitivos estos casos, pueden llegar a empezar a aparecer las injustificadas amenazas de despido, o la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales aun cuando no le competen y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin fundamento objetivo; ante esta situación existe un acoso laboral al que es inevitable no considerarse como maltrato; otras formas o conductas relacionadas con el acoso ocurren cuando la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, sea repetitiva y sin justificación alguna o que existan cambios sorpresivos del turno laboral y exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento. Para complementar el acoso laboral se puede tener presente ante situaciones donde se le niegue claramente e injustificada el otorgamiento de permisos, licencias por enfermedad, y en algunos casos la negación de las vacaciones, por motivos ajenos y por los cuales se pueda sentir perseguido laboralmente el empleado.

De alguna manera el acosador puede también justificar su forma de actuar por presión de superiores o por cumplimiento de sus obligaciones, pero debe alguna manera reparar prudentemente el daño ocasionado, aunque no sea en forma total, esto con el ánimo de minimizar el impacto causado al afectado directamente. (Legis, 2019).

El Acoso laboral en Colombia

Dentro de las investigaciones realizadas en Colombia sobre el acoso laboral se ha podido observar que están en aumento aquellos actos inusuales y que por ende es necesario el acompañamiento por parte del personal superior y de quien haga sus veces ante estas situaciones. Según el referente investigativo sobre el tema denominado Formas y Consecuencias de la violencia en el trabajo, adelantado por el Ministerio de Protección Social y la Universidad de Antioquia, se encontró una prevalencia de acoso psicológico 19.8% de la población estudiada; lo que indica que Colombia no es ajena a este posible acto incomodo de violencia. En efecto, desde que comenzó a regir la Ley 1010 (enero del 2006) hasta el 2009, 1.134 trabajadoras acudieron al Ministerio a denunciar conductas de acoso laboral, mientras que las restantes 907 quejas fueron puestas por hombres. Esta ley ha estimulado el interés por el tema, y con ella se busca proteger el trabajo digno, la libertad, honra, salud mental y equilibrio en el ámbito laboral. Lo anterior es el estudio que podemos dar como prevalente para poder determinar que Colombia necesita de alguna manera solventar el proceso del acoso. Hay que tener presente que las empresas hoy por hoy son más exigentes al momento de tratarse de consideraciones especiales a quienes hacen las veces de acosador, y que por ende tienden a proteger al trabajador acosado. Sin embargo, hay comités relacionados con los temas dados y que obligan a llevar en armonía el ambiente o el clima laboral dado.

Por otra parte, en el tema de los acosadores, existen algunas características específicas con el ánimo de conocerlas para tenerlas presentes en nuestro entorno, como son: a)

Capacidad de manipulación y distorsión, b) Envidia y celos profesionales, c) Ausencia total de empatía, d) Incapacidad para afrontar el fracaso, e) Oportunismo y conveniencia, f) Autoritarismo, g) Egoísmo, h) Falta de juicio o de ecuanimidad, i) Incapacidad de escucha, j) Personalidad controladora, k) Incapacidad para comunicar, l) incapacidad para el trabajo en equipo; entre otras.

Lo que se evidencia es que un liderazgo mal desempeñado, permite percibir un mal funcionamiento o trabajo en equipo, quien desempeñe mejor este factor es quien saldrá realmente afectado. Así mismo, la falta de comunicación interna y el mal ejercicio de los canales de comunicación existentes permiten que se pierda la calidad humana dentro de la organización, en algunos casos el irrespeto hace que surjan sentimientos inadecuados en una correlación. Estos acontecimientos pueden hacer que empiecen las faltas o sucesos a ser cada vez más repetitivos.

Algunos expertos manifiestan que el acoso puede también responder a los siguientes comportamientos patológicos que de ser avanzado se pueden considerar como enfermedad laboral a la cual la empresa entraría directamente a un proceso legal y penal para solventar dichos encuentros abusivos. Las personalidades que recalcan sobre este tema son: a) Personalidad maligna (Peck). ·Mediocridad inoperante activa (González de Rivera), b) Personalidad sociopática agresiva (Field), c) Personalidad psicopática o antisocial (Adams y Crawford), d) Personalidad narcisista (Hirigoyen 8, Wyatt y Hare), e) Personalidad paranoide (Baumeister et al.) f) Y otros aspectos relevantes que han sido descritos dentro de los ámbitos organizacionales son: la falta de liderazgo, o la falta de posibilidades de monitorear y controlar el trabajo, demandas y expectativas incompatibles alrededor de los

roles, en algunos casos el estrés puede provocar alguna enfermedad grave, frente a ocasiones repetitivas de persecución o de acoso en sus tareas laboradas. Un aspecto importante al que la empresa se puede ver afectada es cuando la información o la capacidad de recepción de una tarea es irregular y por ende transitoria, ya que las diferentes opiniones pueden causar algún revuelo entre los implicados. Algunos posibles efectos que también enmarcan la posibilidad de encuentros fugaces de acoso laboral conciernen las que a continuación pueden ser los efectos por surgir.

1. Efectos comportamentales: a) Agresividad, ataques de ira, b) Sentimientos de inseguridad, c) Aislamiento social, d) Irritabilidad, e) Trastornos alimenticios.

2. Efectos psicosomáticos: a) Dolores musculares, b) Cefaleas tensionales, c) Migraña, d) Trastornos gastrointestinales, e) Taquicardia, f) Caída del cabello, g) Asma.

3. Efectos psicopatológicos: a) Trastornos del sueño, b) Ansiedad, c) Evitación, d) Falta de atención y concentración, e) Depresión, f) Miedo, g) Hiperactividad.

El acoso laboral puede provocar una destrucción de la identidad y cambiar de modo duradero el carácter de la persona, puede haber una acentuación de los rasgos de carácter previos o la aparición de trastornos psiquiátricos.

4. Efectos sociales: a) Desempleo, b) Pérdida de recursos humanos, c) Pérdida de productividad, d) calidad por parte del trabajador.

5. Efectos laborales: a) Ausentismo laboral, b) Capacitación para nuevos trabajadores, c) Rotación, d) Disminución en la imagen de la empresa, e) Mala calidad en los procesos.

6. Efectos en la esfera familiar: a) Violencia intrafamiliar, b) Violencia social, c) Incremento de gastos médicos y psicológicos, d) Bajo rendimiento escolar en los hijos.

Las consecuencias específicas ocurren cuando se mencionan la vergüenza y la humillación. Las víctimas sólo quieren ser rehabilitadas y recuperar su honor escarnecido. Esta información fue tomada del trabajo realizado por García Abuabara, Moreno Pérez, Rivera Velez, Fragozo Daza y Murillo Restrepo (2014).

MARCO HISTORICO

El término inglés mobbing está tomado de la etiología, la ciencia que estudia el comportamiento individual y colectivo de los animales, y en concreto de las respuestas que cada especie da al ambiente que las rodea. Konrad Lorenz, considerado uno de los padres de la etiología, lo utilizó por primera vez en 1966 para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (1,2,6,7). Para definirse esa situación utilizó el verbo inglés “to mob” que se define como atacar con violencia. Para este etólogo, los seres humanos están sujetos a similares impulsos innatos, aunque son capaces de mantenerlos bajo control emocional (4). Según dicho autor una definición apropiada para el mobbing sería: “el ataque de una coalición de miembros en contra de uno de su misma especie, por alguna diferencia, defecto o rasgos significativos”. Así, se podría decir que se considera el mobbing como un fenómeno que afecta a las distintas especies de animales y culturas humanas. (3)

En 1976, Brodsky es el primer autor que se refiere al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones en el trabajo en

Suecia de ese mismo año. Su libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el cual hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés. Debido a su enfoque socio médico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, no tuvo mucho impacto en el estudio del mobbing. (1, 4,7).

En los años 70, fue el médico sueco Heinemann el interesado en el comportamiento social infantil fuera del aula, quien tomó prestado de Lorenz el término mobbing para identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, en la mayoría de los casos dirigido contra un único niño (1,2). Actualmente esta última situación se le denomina “bullying” (3).

Aunque el mobbing es un fenómeno antiguo no fue hasta la década de los 80, cuando Heinz Leymann, psicólogo alemán establecido en Suecia, lo aplicó a la psicología laboral, dotándolo de sistematización y descripción precisa, fue en este punto de la historia donde el término comenzó a tener gran relevancia (3). Leymann está considerado como el iniciador moderno del acoso psicológico, adoptó el termino mobbing a principios de los 80, al observar una conducta violenta y de acoso en el mundo laboral.

Leymann quiso alejarse de la connotación de la agresión y amenazas físicas que prácticamente no aparecen en el ámbito laboral. Concretamente, este constructo, cuya traducción más ajustada a su significado en castellano sería la perífrasis “acoso moral en el

trabajo” fue presentado en el congreso sobre higiene y seguridad en el trabajo celebrado en Hamburgo en 1983. Según Leymann, (1990), el mobbing surge de un conflicto que ha degenerado y lo analiza como una forma particularmente grave de estrés psicosocial. Desde entonces, dicho concepto ha hecho fortuna en toda la civilización occidental convirtiéndose en una palabra internacional. Los primeros en hacerse eco del estudio de mobbing fueron los países nórdicos como Noruega (Matthiesen, Raknes y Rökkun, 1989; Kihle, 1990; Einarsen y Reknes, 1991; Olwes, 1993); Finlandia (Paananen y Vartia, 1991); Björkqvist et. al., 1994) o Alemania (Becker, 1993; Halama, 1995; Knorz y Zapf, 1996), publicaciones de reconocida relevancia para el avance científico en los factores que intervienen en el acoso laboral y las consecuencias del mismo.

Particularmente, en los países mediterráneos, el acoso moral en el trabajo ha realizado especial divulgación de mano de la psicoanalista francesa Marie-France Hirigoyen, quien libera a la víctima del mobbing de la responsabilidad que se le venía atribuyendo respecto a su sufrimiento, por iniciar los ataques o, por lo menos, por permitirlos de alguna manera. El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Lo anterior lo resume en que el acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva.

El concepto bullying (del inglés de to bully que significa intimidar, tiranizar, maltratar, ofender brutalmente) se utiliza para describir humillaciones, vejaciones, novatadas u otras amenazas. En un informe de la organización internacional del trabajo, titulado *La Violence Au Travail*, de Chappel y Di Martino (1988) se cita bullying para describir las intimidaciones y vejaciones relacionadas con el lugar de trabajo. El citado informe describe que la noción de violencia en el trabajo está evolucionando en el sentido de que ya se le concede tanta importancia a los comportamientos psicológicos como a los comportamientos físicos y que se reconoce plenamente el alcance de los actos de violencia menor.

Marie France Hirigoyen afirma que la solución de acoso moral solo puede darse de manera multidisciplinar y cada una de las partes que intervienen tienen que estar en su lugar: los sindicatos y la inspección de trabajo deben intervenir en los abusos manifiestos y en todo lo que es colectivo; los médicos de empresa o el equipo médico social deben intervenir por la salud y las protecciones de las personas.

Seguido a esto, se habla de tres factores que intervienen en el mobbing y sus características. Evidentemente, para que se produzca mobbing, es necesaria la ocurrencia de tres factores: el acosador, la víctima y una organización que favorezca, o al menos permita, el desarrollo del proceso. Aunque esta afirmación es compartida por los diferentes autores que han escrito sobre la materia, existe discrepancia a la hora de asignar el peso de cada uno de ellos en la aparición del acoso laboral. Algunos como Hirigoyen (1999),

Rayner (1997) o Babiak (1995), hacen recaer la carga del proceso en la personalidad del acosador, otros como Frese (1982), hacen especial hincapié en las características de la víctima, y finalmente autores como Einarsen, Raknes y Matthiesen (1993), Schuster (1996), Vartia (1996) o Zapf y Osterwalder (1998) defienden que la causa del mobbing está situada en las características de la organización, el clima laboral o el estilo del liderazgo.

Otros autores (Zapf, et al; 1996; Rayner & Hoel, 1997; Fendrich, Woodward & Richman, 2002), para delimitar el problema, han propuesto otras clasificaciones compuestas por un variado número de categorías que oscilan entre cuatro y siete. Más recientemente Rodríguez – Carballeira et al. (2005; véase también, Rodríguez-Carballeira, Escartín, Visauta, Porrúa y Martín-Peña, 2010) realizaron una revisión global de las escalas y categorizaciones existentes hasta el momento y propusieron una categorización de estrategias de abuso psicológico en el lugar de trabajo compuesta por un total de 6 categorías: a) Aislamiento, b) Control y manipulación de la información, c) Control-abuso sobre las condiciones laborales, d) Abuso emocional, e) Descrédito o denigración profesional y f) Degradación del rol laboral. Los autores agrupan estas categorías en cuatro niveles dependiendo de su énfasis: las tres primeras están referidas al contexto, la cuarta a aspectos emocionales, la quinta a aspectos cognitivos y la sexta a aspectos conductuales.

Igualmente, en el intento de realizar un perfil del acosador; González de Rivera (1997) destaca tres características personales: la mediocridad (afán de poder utilizando sofisticados sistemas de persecución y entorpecimiento de la labor de los demás,) la

envidia maligna (no persiguen tanto su propio beneficio sino el mal ajeno sino el mal ajeno) y la necesidad del control y organización, que les lleva a una deshumanización hacia los subordinados y compañeros de trabajo. A una conclusión semejante llegan Björkqvist et al (1994), al señalar la envidia y la competitividad como características atribuidas a los acosadores en un estudio realizado en el ámbito universitario.

HIPÓTESIS

Las hipótesis son suposiciones o predicciones que se hacen sobre los resultados de nuestra tesis. Se consideran guías que nos permiten orientar el trabajo a la consecución de un objetivo o conclusión determinada.

Se trata de posibilidades de resolución de una o más variables que son contempladas y estudiadas en la investigación. Se apoyan en una deducción lógica y en conocimientos que el investigador ha ordenado y sistematizado. Pueden estar redactadas de forma general o muy precisa, pero están sujetas a la comprobación a partir de la recolección y análisis de los datos, es decir, su verificación es eminentemente empírica. (NORMAS APA, 2019).

Por lo que la formulación de cualquier hipótesis es equivalente a tener un enunciado que tiene la presentación de una oración declarativa. Alguna variante a esta forma es un grave error, y será cualquier cosa, menos la formulación de una hipótesis (PAJARO, 2002).

Los tipos de hipótesis de la investigación científica son las hipótesis nula, las hipótesis generales o teóricas, las hipótesis de trabajo y las hipótesis alternativas. Una hipótesis determina las posibles características de las variables y las relaciones que existen entre estas variables. (INVESTIGACION CIENTIFICA.ORG, 2019)

La hipótesis de trabajo es una de las primeras suposiciones que se hacen al principio de la investigación científica; se convierte en hipótesis real o científica después de su precisión, y sirve para explicar todos los hechos compilados de la realidad, hechos que pretende demostrar. (PAJARO, 2002)

Se entiende por hipótesis alternativa a la suposición alternativa a la hipótesis nula formulada en un experimento y/o investigación. Esta surge como resultado de una determinada investigación realizada sobre una población o muestra.

Entendida de manera sencilla, la hipótesis alternativa representa la conclusión que el investigador quiere demostrar o afirmar tras su estudio. Esta se expresa con la expresión “H1” y va a representar, por lo general, lo contrario a la hipótesis nula.

El método científico, al contrario de lo que podría pensarse, no trata de demostrar la hipótesis alternativa (conclusión alcanzada a través de la investigación). Lo que pretende el método científico, es demostrar que lo contrario a la hipótesis alternativa (hipótesis nula), no es cierto. De esta manera, quedaría demostrada la hipótesis alternativa.

Hipótesis de trabajo.

Los colaboradores de las empresas objeto de estudio de Boyacá y Cundinamarca, perciben y coinciden en que la modalidad de acoso laboral que es más recurrente en su ambiente de trabajo es la que hace referencia al maltrato laboral.

Hipótesis nula.

Los colaboradores de las empresas objeto de estudio de Boyacá y Cundinamarca, no perciben que la modalidad de acoso laboral referente al maltrato laboral sea la más recurrente en su ambiente de trabajo.

Otra de estas hipótesis está basada en que para las empresas esta percepción está identificada como violencia, chantaje o trastornos emocionales, que afecte directa o indirectamente a quien esté pasando por esta situación. El acoso laboral posee una de las hipótesis más extensas dentro de diferentes suposiciones y cree ser la más afectiva a la salud mental. La hipótesis nula que se maneja para esta situación lleva como fundamento el siguiente fragmento “La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud”. Basados en este acontecimiento y de acuerdo a nuestra investigación, seguimos buscando las alternativas latentes, dado que muchas veces suponemos las consecuencias sin saber realmente que se puede lograr.

La hipótesis nula que nosotros tenemos presente hace referencia al acoso laboral que supone como principio un comportamiento persistente, esto es, que es durable en el tiempo o que se repite y reitera en constantes oportunidades. Esta hipótesis hace que la alternativa se vea reflejada en modificaciones precisas dependiendo la modalidad del acoso laboral al que haga referencia bien sea explícita o implícitamente.

Hay algunas variables que podríamos tener en cuenta para mejorar nuestra hipótesis nula referente al tema, pero sus principales razones son; el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral. Dado estos conocimientos se puede reconocer la responsabilidad general para asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y dado un mayor problema hacer la supresión de todo riesgo previsible de violencia en el lugar de trabajo, según la legislación nacional y la práctica.

Hipótesis alterna

Los colaboradores de las empresas objeto de estudio de Boyacá considera que la modalidad que más se presenta es discriminación laboral mientras que, los colaboradores de las empresas objeto de estudio de Cundinamarca consideran que el maltrato laboral es el que más se presenta.

MARCO METODOLÓGICO.

Es la explicación de los mecanismos utilizados para el análisis de nuestra problemática de investigación (NORMAS APA, 2019), Tamayo lo define como “un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (Tamayo, 2000), es importante hacer un planteamiento del marco metodológico claro de tal manera que este refleje la forma como se va abordar la investigación y los mecanismos que usaremos para lograr el objetivo, dentro de este marco se detalla los pasos, técnicas, detalles y procedimientos que en forma

lógica se sigue en la investigación, proporcionando así los criterios que permitan evaluar la validez y confiabilidad del estudio.

Paradigma

Si bien el concepto de paradigmas (Kuhn, 1971) admite pluralidad de significados y diferentes usos, aquí nos referiremos a un conjunto de creencias y actitudes, como una visión del mundo "compartida" por un grupo de científicos que implica una metodología determinada (Alvira, 1982). El paradigma es un esquema teórico, o una vía de percepción y comprensión del mundo, que un grupo de científicos ha adoptado. (Iradia, 2019).

Los paradigmas pueden ser positivistas, interpretativos o críticos. a) Paradigma positivista se califica de cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico-tecnológico. b) Paradigma interpretativo se considera como interpretativo simbólico, cualitativo, naturalista, humanista y fenomenológico. c) Paradigma crítico o socio crítico se concibe como comprometido, naturalista y ecológico. (RICOY LORENZO, vol. 31, núm. 1, 2006,)

Para el caso de nuestra investigación se trata de un paradigma positivista lógico denominado también paradigma cuantitativo, empírico-analítico, racionalista (Iradia, 2019). El conocimiento es objetivo (medible), cuantifica los fenómenos observables que en este caso son las modalidades de acoso más recurrentes desde la perspectiva de los trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos, de los departamentos

de Cundinamarca y Boyaca-2019. Las cuales son susceptibles de análisis matemáticos y control.

Tipo de investigación.

Nuestro trabajo “modalidades de acoso laboral más recurrentes desde la perspectiva de los trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá – 2019 es una investigación cuantitativa por cumplir las siguientes características. a) Busca los hechos o causas de los fenómenos sociales, prestando escasa atención a los aspectos subjetivos de los individuos, b) Medición penetrante y controlada, c) Objetivo, d) Orientado al resultado, e) Fiable a partir de datos sólidos y repetibles en otras situaciones. Asume una realidad estable y permanente, f) Generalizable a estudio de casos múltiples. (RICOY LORENZO, vol. 31, núm. 1, 2006,)

Alcance

El alcance de nuestro trabajo “modalidades de acoso laboral más recurrentes desde la perspectiva de los trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá – 2019” se enmarca dentro de la categoría de estudios de carácter descriptivo, esto debido a que lo que se pretende es conocer cuáles son las modalidades de acoso predominantes a través de una descripción de los perfiles y conocimientos de los colaboradores entorno al fenómeno de acoso laboral.

Los estudios descriptivos tienen por objetivo documentar las condiciones, actitudes o características de la población o poblaciones en estudio. (Maite, 2002)

Diseño o método previsto

Esto se refiere a la manera práctica y precisa que el investigador adopta para cumplir con los objetivos de su estudio, ya que el diseño de investigación indica los pasos a seguir para alcanzar dichos objetivos (Ferrer, 2010)

En este estudio donde buscamos determinar la modalidad de acoso más recurrente desde el punto de vista de los empleados de diferentes pymes vamos a aplicar una encuesta diseñada por nosotros que nos permita identificar el grado de conocimiento que tienen los colaboradores sobre las diferentes modalidades de acoso y determinar cuál es la que ellos consideran es la más frecuente en sus entornos laborales, para después poder comparar la información obtenida entre las distintas empresas seleccionadas para este estudio.

El diseño de investigación de una encuesta constituye una herramienta muy valiosa para evaluar opiniones y tendencias. Incluso a menor escala, tanto en el caso de un gobierno regional o de pequeñas empresas, (Shuttleworth, 2008)

Contexto de las empresas.

Para el presente estudio se seleccionaron 5 empresas pymes de las regiones de Cundinamarca y Boyacá con diferentes actividades económicas como son: transporte de carga, servicios de ingeniería, salud veterinaria, metalmecánica y alimentos, a continuación se dan las características de cada una de ellas.

Caracterización empresa Trans K Sas

Nombre: TRANS K SAS

NIT: 901185454-2

Sector: Transporte de Carga

Departamento: Cundinamarca

Ciudad: Bogotá

Clase y tipo de riesgo: (V) Administrativo – (V) Operativo.

Tabla 1
Distribución del personal por sexo y área

POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Administrativo	2	2	4
Operadores	5	0	5
Conductores	5	0	5
Total	12	2	14

Tabla 2
Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad

EDAD	ESTADO CIVIL	NIVEL DE ESCOLARIDAD	DE
20 a 30 años	Casado	Universitario	
30 – 40 años	Casado	Bachillerato medio	
40 -50 años	Unión libre	Bachiller	
38 - 47 años	Separado/Divorciado	Profesional	
	4	4	4

Tabla 3
Distribución por tipo de contratación y promedio de ingreso.

TIPO DE CONTRATACIÓN	N°	PROMEDIO DE INGRESOS	
		(S.M.L.)	No
Termino Indefinido	14	Mínimo Legal (S.M.L.)	2
Termino Indefinido	4	Entre 1 a 3 S.M.L.	12
	10		10

La empresa **TRANS K SAS** se encuentra ubicada en la ciudad de Bogotá, en el departamento de Cundinamarca; dedicada al transporte de material y alquiler de maquinaria amarilla para obras civiles. Es una empresa que cumple con los tiempos de entrega y requerimientos propios de cada obra en cuanto a materiales, tipo y características de maquinaria junto con el respectivo programa de mantenimiento, perfiles, capacitaciones y actualización de cursos para los operadores y conductores de volqueta.

Somos una empresa familiar, conformada hace un año y cuatro meses, contamos con 14 empleados, de los cuales 5 son Operadores de maquinaria pesada, 5 Conductores de Volqueta y 4 Administrativos, Gerente, Subgerente, Jefe de Talento Humano y Asistente de Gerencia y Contabilidad, operamos en varias obras en Bogotá y alrededores de la Sabana.

Caracterización empresa Advance Controles Colombia Ltda

Nombre: ADVANCE CONTROLES COLOMBIA LTDA

NIT: 830.120.426-1

Sector: Privado-Servicios

Departamento: Cundinamarca

Ciudad: Bogotá

Clase y tipo de riesgo: (I) Administrativo – (V) Ingeniería.

Tabla 4
Distribución del personal por sexo y área

POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Planta	3	4	7
Temporales	0	0	0
Independientes	2	3	5
Cooperativas	0	0	0
Estudiantes	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	3	7	10

Tabla 5
Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad

EDAD	N°	ESTADO CIVIL	N°	NIVEL DE ESCOLARIDAD	N°
Menor de 18 años	0	Soltero	1	Primaria	1
18 - 27 años	1	Casado	3	Secundaria	0
28 - 37 años	3	Unión libre	2	Técnico	/
38 - 47 años	1	Separado/Divorcio	4	Tecnólogo	1
48 años o mas	5	Viudo (a)	0	Universitario	7
	1		0	Especialista	/
	0		0	Maestro	1
			10		10

Tabla 6
Distribución por tipo de contratación y promedio de ingreso.

TIPO DE CONTRATACIÓN	N°	PROMEDIO	DE	N°
		INGRESOS (S.M.L.)		
Termino Fijo	1	Mínimo Legal (S.M.L.)		1
Termino Indefinido	4	Entre 1 a 3 S.M.L.		4
Prestación de Servicios Honorarios/servicios	2	Entre 4 a 5 S.M.L.		2
profesionales	2	Entre 5 y 6 S.M.L.		1
Otros	1	Más de 7 S.M.L.		2
	10			10

ADVANCE CONTROLES COLOMBIA LTDA, se fundó en Bogotá en abril de 2003, con el fin de proveer, comercializar, desarrollollar e implementar soluciones y proyectos de automatización, control e instrumentación para procesos industriales, para los sectores de industria, comercio, construcción, petróleo, gas, agua y energía.

Advance Controles Colombia hace parte del GRUPO ADVANCE, fundado en el año de 1958 en Venezuela para atender la creciente demanda de la industria, el grupo Advance está integrado por compañías con oficinas en Venezuela, Colombia y una oficina de comercio exterior en Miami.

Actualmente se han presentado ante el comité de convivencia laboral 1 caso de los cuales se han tratado mediante el procedimiento para el reporte y control de acoso laboral.

Caracterización empresa Laboratorio Clínico Veterinario Vets Sas

Nombre: LABORATORIO CLINICO VETERINARIO VETS SAS

NIT: 900.606.132-0

Sector: Privado. Servicios de salud

Departamento: Cundinamarca

Ciudad: Bogotá

Clase y Tipo de riesgo: Empresa dedicada a actividades de apoyo diagnóstico con clase de riesgo III.

LABORATORIO CLINICO VETERINARIO VETS SAS, se fundó en Bogotá en junio de 2013, con el fin de brindar servicios de diagnóstico clínico veterinario a domicilio a las diferentes clínicas veterinarias de Bogotá y sus alrededores prestando un servicio ético, amable y de alta calidad.

En la actualidad cuenta con 12 empleados contratados directamente que laboran 8 horas diarias de lunes a sábado en dos turnos de trabajo, al momento del estudio no tiene antecedentes de denuncias por acoso laboral, pero tampoco tiene diseñadas estrategias para la prevención del acoso laboral en la empresa.

Tabla 7
Distribución del personal por sexo y área

POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Planta	6	6	12
Temporales	0	0	0
Independientes	0	0	0
Cooperativas	0	0	0
Estudiantes	0	0	0
Otros	0	0	0

Total	6	6	12
-------	---	---	----

Tabla 8
Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad

EDAD	N°	ESTADO CIVIL	N°	NIVEL DE ESCOLARIDAD	N°
Menor de 18 años	0	Soltero	5	Primaria	0
18 - 27 años	4	Casado	2	Secundaria	7
28 - 37 años	4	Unión libre	4	Técnico / Tecnólogo	0
38 - 47 años	2	Separado/Divorciado	1	Universitario	4
48 años o mas	2	Viudo (a)	0	Maestro	1
	12		12		12

Tabla 9
Distribución por tipo de contratación y promedio de ingreso.

TIPO DE CONTRATACIÓN	N°	PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)	N°
Termino Fijo	8	Mínimo Legal (S.M.L.)	2
Termino Indefinido	4	Entre 1 a 3 S.M.L.	8
Prestación de Servicios	0	Entre 4 a 5 S.M.L.	0
Honorarios/servicios profesionales	0	Entre 5 y 6 S.M.L.	0
Otros	0	Más de 7 S.M.L.	0
	12		12

Caracterización empresa Acustimontajes Ltda.

Nombre: ACUSTIMONTAJES LTDA

NIT: 830.098.716-7

Sector: Metalmecánica

Clase y tipo de riesgo: (I) Administrativo – (V) Operativo.

Departamento: Cundinamarca

Ciudad: Bogotá

La empresa **ACUSTIMONTAJES LTDA** ubicada en la ciudad de Bogotá, en el departamento de Cundinamarca; dedicada a la transformación de materiales metálicos para la fabricación de sistemas de insonorización industriales, es una organización caracterizada por el cumplimiento de altos estándares de calidad, tanto en los procesos de fabricación como de instalación de sus productos.

ACUSTIMONTAJES LTDA es una empresa de origen familiar, conformada hace 7 años, en la cual se realzan los valores corporativos de amistad, compromiso, responsabilidad, honestidad y el trabajo en equipo, lo que ha resultado en la creación de una organización sólida y eficiente, a pesar de ser una empresa tipificada como Mipyme con 9 empleados de nómina y 5 contratistas. Actualmente la organización se encuentra implementando un Sistema Integrado de Gestión en proceso de certificación, incorporando elementos de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo.

Clase y tipo de riesgo: (I) Administrativo – (V) Ingeniería.

Tabla 9
Distribución del personal por sexo y área

POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nómina	8	1	9
Contratistas	5	0	5

Otros	0	0	0
Total	13	1	14

Tabla 10
Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad

EDAD	N°	ESTADO CIVIL		N°	NIVEL DE ESCOLARIDAD	
Menor de 18 años	0	Soltero		4	Primaria	1
18 - 27 años	3	Casado		6	Secundaria	10
28 - 37 años	4	Unión libre		4	Técnico / Tecnólogo	1
		Separado/Divorcado				
38 - 47 años	5	Viudo		0	Universitario	2
					Especialista	/
48 años o mas	2	Viudo (a)		0	Maestro	0
	14			14		14

Tabla 11
Distribución por tipo de contratación y promedio de ingreso.

TIPO DE CONTRATACIÓN	N°	PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)	
			N°
Termino Fijo	0	Mínimo Legal (S.M.L.)	4
Termino Indefinido	9	Entre 1 a 3 S.M.L.	7
Prestación de Servicios Honorarios/servicios	5	Entre 4 a 5 S.M.L.	3
profesionales	0	Entre 5 y 6 S.M.L.	0
Otros	0	Más de 7 S.M.L.	0
	14		14

Caracterización empresa Magicc Food Sas

Nombre: MAGICC FOOD SAS

NIT: 1.049.795.927-2

Sector: Alimentos

Clase y tipo de riesgo: (I) Administrativo – (III) Operativo.

Departamento: Boyacá

Ciudad: Tunja

La empresa **Magicc Food SAS** ubicada en la ciudad de Tunja, en el departamento de Boyacá; dedicada a la producción y comercialización de alimentos de pastelería, catering y restaurante. Siendo las donas su producto estrella, esta empresa boyacense se ha caracterizado en la capital del departamento por haber surgido de un proyecto en apoyo del fondo emprender del SENA, abriendo sus puertas a la comunidad en el año 2012.

Al día de hoy **Magicc** ha buscado brindar a sus clientes productos y servicios de calidad e innovadores, es así que en el año 2018 fue favorecido por el SENNOVA para adelantar un proyecto de innovación concerniente a los productos de pastelería, en donde los usuarios de aplicaciones web pudieran tener un mayor contacto con la producción y así poder personalizar sus productos con las formas, sabores y colores que deseen, siendo favorecidos y condonada la deuda por ser un proyecto exitoso. Todo trabajo en restaurante tiende a ser estresante para quienes trabajan allí, esto debido a diversos factores internos y externos de los que trabajadores de Magicc no son ajenos y más cuando se busca brindar a los clientes productos personalizados; por lo que trabajar en esta empresa requiere del personal gran creatividad, agilidad, comunicación asertiva, capacidad de trabajo bajo

presión y mucho tacto para el trato con los clientes. El equipo de trabajo que conforma la familia de Magicc Food SAS está compuesto por al menos diez trabajadores distribuidos en las áreas de servicio, producción y administración, estos trabajadores están bajo distintos modelos de contrato de acuerdo a sus roles dentro de la compañía.

Clase y tipo de riesgo: (I) Administrativo – (III) Operativo.

Tabla 11

Distribución del personal por sexo y área

POBLACIÓN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nómina	1	2	3
Contratistas	2	2	4
Otros	2	1	3
Total	5	5	10

Tabla 12

Distribución por edad, estado civil y nivel de escolaridad

EDAD	N°	ESTADO CIVIL	N°	NIVEL DE ESCOLARIDAD	N°
Menor de 18 años	0	Soltero	6	Primaria	0
18 - 27 años	4	Casado	1	Secundaria	5
28 - 37 años	5	Unión libre	1	Técnico / Tecnólogo	2
38 - 47 años	1	Separado/Divorciado	2	Universitario	1
48 años o mas	0	Viudo (a)	0	Especialista / Maestro	2
	10		10		10

Tabla 13
Distribución por tipo de contratación y promedio de ingreso.

TIPO DE CONTRATACIÓN	N°	PROMEDIO	DE
		INGRESOS (S.M.L.)	N°
Termino Fijo	0	Mínimo Legal (S.M.L.)	7
Termino Indefinido	3	Entre 1 a 3 S.M.L.	3
Prestación de Servicios Honorarios/servicios	4	Entre 4 a 5 S.M.L.	0
profesionales	3	Entre 5 y 6 S.M.L.	0
Otros	0	Más de 7 S.M.L.	0
	10		10

Población objeto

La población objeto corresponde a 60 colaboradores de las empresas TRANS K SAS, ADVANCE CONTROLES COLOMBIA LTDA, LABORATORIO CLINICO VETERINARIO VETS SAS, ACUSTIMONTAJES LTDA Y MAGICC FOOD SAS; ubicadas en la ciudad de Bogotá y Tunja.

Muestra

La muestra se realizará a los 32 colaboradores de las diferentes empresas mencionadas en la población objeto. Se realizó de la siguiente manera la selección del No de empleados que se les aplicará la encuesta.

Tabla 14.
Muestra de la investigación.

Empresas	N° Empleados	N° de Empleados a encuestar	MARGEN DE ERROR	10,0%
TRANS K SAS	14	7	TAMAÑO POBLACIÓN	60
ADVANCE CONTROLES COLOMBIA LTDA	10	5	NIVEL DE CONFIANZA	90%
LABORATORIO CLINICO VETERINARIO VETS SAS	12	6	TAMAÑO DE LA MUESTRA	32
ACUSTIMONTAJES LTDA	14	7		
MAGICC FOOD SAS	10	5		
	60	32	32/60	0,53333333

Tipo de muestra

El muestreo es una herramienta de la investigación científica, cuya función básica es determinar que parte de una población debe examinarse, con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población (Estadística matemática, 2019)

El tipo de muestra que se escogió en la investigación es estratificado proporcionado, consiste en una técnica de muestreo probabilístico en donde el investigador cuenta con un tamaño de población en los diferentes subgrupos o estratos. Luego, se toman variables como margen de error, tamaño de la población, y el nivel de confianza hallando estadísticamente la muestra, con la muestra obtenida se realiza para cada subgrupo de forma proporcional el No de empelados a los cuales se les aplicará las encuestas. (Ochoa, 2015)

Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión son las características que deben tener los posibles participantes para considerar su participación en un ensayo. (Eupati, 2019) Los criterios de exclusión (y los criterios de inclusión) son una parte importante del protocolo de un ensayo. Si se definen correctamente, los criterios de exclusión e inclusión aumentan la probabilidad de que un ensayo genere resultados fiables.

Para el caso de nuestro estudio se tomaron los siguientes criterios de inclusión y de exclusión.

Criterios de inclusión en cada una de las empresas son

- a. Ser empleado de la empresa puede ser operativo o administrativo.
- b. De sexo femenino o masculino.
- c. Mayor de 18 años.
- d. Tener una antigüedad en la empresa mayor a dos meses para tener conocimiento de ella.
- e. Aceptar y firmar el consentimiento de participación en el estudio.

Criterios de exclusión.

Son las condiciones que tiene el sujeto u objeto de estudio y que habiendo cumplido con los criterios de inclusión, pueden alterar la medición de las variables a estudiar y como consecuencia lo hacen no elegible para el estudio. Algunos son: a. No ser trabajador permanente de la empresa. b. Ser nuevo en la empresa y no tener dos años en la empresa. c. No aceptar o no firmar el consentimiento.

Instrumentos, materiales y equipos

Los instrumentos que se usarán para la recopilación de la información tendrán sustento científico y/o validados por expertos en el tema. Debido a lo que se espera recopilar en esta investigación se buscó e indago la LIPT-60 “Leymann Inventory of Psychological Terrorization” la cual valora de forma individual a los colaboradores sobre el acoso psicológico en el trabajo, pese a servir como referencia no fue usada ya que no lograría alcanzar los objetivos que se busca medir en este trabajo. Después de distintos ajustes, asesorías y validaciones se construyó por parte del equipo que desarrolla esta investigación el cuestionario que se puede detallar en el Anexo C, el cual consta de dos secciones de preguntas cerradas, la primera usando una escala tipo Likert y la otra de tipo Dicotómicas o conocidas también de sí o no.

En cuanto a los materiales y equipos requeridos para la ejecución y análisis de esta investigación, se usará según se requiera encuestas impresas en papel, carteleras, folletos, aunque en mayor medida se tratará de explicar y evaluar usando medios tecnológicos como presentaciones dinámicas en Power Point, videos y formularios de google, con el fin de facilitar una comunicación asertiva y evitar el uso innecesario de recursos físicos. Para

aplicar estas tecnologías será necesarios: equipos de cómputo con Windows, retroproyectors o pantallas, tablets y teléfonos inteligentes con sistema operativo Android para poder ejecutar las actividades planeadas. Finalmente, se requerirá el uso softwares para la documentación, ejecución y análisis de los distintos objetivos de esta investigación, por lo que se usaran paquetes ofimáticos como el de office y/o similares, complementos de google como los formularios y programas estadísticos como el Stat fit y XLSTAT, los cuales funcionan con Windows y no requieren de hardware especializado.

Fases de desarrollo.

La metodología de un proyecto consiste en todos los pasos que se recogen a la hora de la planificación y gestión de un proyecto. Esta suele recoger desde la gestión de recursos hasta la coordinación del equipo de trabajo, o incluso la relación con todos los interesados en los resultados del proyecto. El trabajo de investigación se desarrolla en 4 fases:

Fase 1: Solicitar el aval a cada una de las empresas para aplicar la prueba que medirá el conocimiento que tienen los empleados sobre el acoso laboral.

Fase 2: Realizar una sensibilización a los empleados sobre el tema de investigación, Modalidades De Acoso Laboral Más Recurrentes Desde La Perspectiva De Los Trabajadores En Empresas Pymes De Diferentes Sectores Productivos De Los Departamentos De Cundinamarca Y Boyacá- 2019; la aplicación del instrumento y de ser necesario se firmará el consentimiento a los empleados.

Fase 3: Una vez recolectadas los instrumentos diligenciados se procede a realizar el análisis de datos que nos llevarán a la confirmación de las hipótesis.

Fase 4: Socializar de los resultados obtenidos en el análisis de datos a los diferentes gerentes de las empresas pyme.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez revisados los resultados del cuestionario aplicado a los empleados de cada una de las empresas se obtuvieron los siguientes datos:

ANALISIS ACUSTIMONTAJES LTDA Al analizar los resultados arrojados en la encuesta realizada al personal de Acustimontajes LTDA se evidencia que las personas consideran tener un conocimiento del 33.85% resultado que se encuentra entre la franja de regular-bueno con relación a las aptitudes para identificar las situaciones de acoso laboral aunque de igual forma no están tan seguros de saber que modalidades que categorizan el fenómeno de acoso; en forma general son conscientes de la importancia que representa el fenómeno de acoso laboral argumentando que si se identifica y previene será beneficioso para el progreso laboral sin embargo se observa una incongruencia puesto que señalan que emprender acciones de prevención del acoso laboral es una pérdida de tiempo. La valoración general demostró que los colaboradores de la empresa ACUSTIMONTAJES LTDA perciben que la modalidad de acoso laboral que tiene mayor materialización o que más se presenta en su lugar de trabajo es la que hace referencia a la de “Persecución Laboral” con un 33.6% y la modalidad menos identificada tiene que ver con el “Entorpecimiento laboral” con un 18%.

ANALISIS MAGICC FOOD SAS Al analizar los resultados arrojados en la encuesta realizada al personal de magicc se evidencia que las personas consideran tener un

conocimiento alto sobre como identificar el acoso laboral aunque de igual forma no están tan seguros de saber que modalidades son las que caracterizan cada una; y en forma general son consientes de la importancia en relación al fenómeno laboral ya que si se identifica y previene será beneficioso del progreso laboral pero se podría intuir de alguna manera que se contradicen al decir que las acciones de prevención del acoso laboral es una pérdida de tiempo pero si decir que la mejor forma de prevenirlo es conocer sobre el. En cuanto a la modalidad de acoso laboral que más dicen verse afectados es de la de discriminación y la que menos es la de maltrato laboral, pero al contrastar con las situaciones que han vivido en sus actividades se nota que son en mayor medida situaciones de acoso laboral relacionadas con persecución e inequidad laboral y no como ellos afirman que es discriminación. En forma general el 13% fueron afirmativas los interrogantes y un 87% dicen que NO.

ANALISIS ADVANCE CONTROLES COLOMBIAL LTDA. El resultado analizado de las cinco encuestas a la empresa Advance Controles, nos evidencia en la primera parte que el nivel de conocimiento y nivel general están en desacuerdo y que el acoso laboral no es un tema importante en el trabajo y que las acciones de prevención de acoso laboral son una pérdida de tiempo y que el fenómeno de acoso laboral es inútil para su prevención.

De igual forma para la calificación nivel organizacional vemos que nunca se observa en la empresa las modalidades de acoso laboral en la empresa. El nivel de educación en la organización se cataloga entre profesionales ingenieros, contadores, técnicos y un bachiller. Existe un comité de convivencia conformado, la empresa cuenta con un programa de capacitación y entrenamiento para temas de riesgo psicosocial y temas

relacionados con la legislación y trabajo en equipo, se realizan actividades con el personal para prevenir temas de acoso laboral o temas que puedan afectar emocionalmente al trabajador.

Por otro lado se analiza las diferentes modalidades o situaciones de acoso laboral que pueden presentarse recurrentemente en el sitio de trabajo y que son reconocidas como acoso laboral se halla que en la empresa se evidencia un resultado de 1,0 que hay persecución laboral ya que se en la organización ha sucedido que en ocasiones exageran sus fallos y errores y en ocasiones de manera estricta se controla el horario de trabajo; aunque cabe destacar que la empresa por ley debe cumplir 48 horas y se da la accesibilidad de poder trabajar 40 horas, para estos casos se ha tomado acciones de revisión del reglamento interno de trabajo, revisión del mismo y divulgación, dando prioridades a los empleados pero también cumplimiento y exigencia en lo predispuesto en las políticas de la empresa.

Después de aplicar el instrumento y realizar la tabulación de los datos encontramos los siguientes resultados para la empresa Laboratorio veterinario VETS SAS, frente a la primera parte de la encuesta sobre nivel de conocimiento, los trabajadores consideran que tienen conocimientos sobre acoso laboral su legislación, identificación y manejo frente a la situación

En la segunda parte de la encuesta sobre la opinión en general de los empleados sobre el tema de acoso laboral encontramos que en el laboratorio VETS la mayor parte de los empleados encuestados consideran importante tener conocimientos sobre acoso laboral y

las personas que participaron en el estudio consideran que identificar y prevenir el acoso laboral es importante para el progreso de la empresa.

Igualmente se encontró que la mayoría de los participantes opinan que las acciones de prevención de acoso laboral son una pérdida de tiempo y casi la mitad consideran que conocer el fenómeno es inútil para su prevención.

En la tercera parte de la encuesta encontramos que la desde la perspectiva de los trabajadores la modalidad de acoso que con mayor frecuencia ellos observan es el entorpecimiento laboral y la inequidad con un 43% para ambas modalidades.

Pero al encuestar sobre las situaciones que reflejan el tipo de acoso laboral en realidad la modalidad de acoso que más se presenta es la persecución laboral seguida de la inequidad lo cual es coherente con el nivel de desconocimiento sobre el tema en la empresa.

En la empresa TRANS K SAS en cuanto a las preguntas del nivel de conocimiento solo un encuestado registra un 62% en conocimiento sobre el acoso laboral y uno con un 49% con conocimiento en el tema, mientras que los otros encuestados cuentan con porcentajes que van entre 53% y 60%.

2. A nivel general se observa que los encuestados están de acuerdo en un 84% en que “Conocer el fenómeno de acoso laboral es la mejor forma de prevenirlo” e “Identificar y prevenir el acoso laboral es importante para el progreso de la empresa”, mientras que la opinión frente a “las acciones de prevención de acoso laboral son una pérdida de tiempo” obtuvieron un 49%.

3. En cuanto a situación de acoso laboral en el puesto de trabajo seis encuestados respondieron en un 100% NO en “nunca ha tenido que pasar por tal situación en la empresa donde laboro” mientras que solo un encuestado respondió en un 88% NO y en un 12% SI a “le ha sucedido en la organización tal evento”.

Análisis de datos y obtención de resultados

Al consolidar los datos de todas las empresas, referente al nivel de conocimiento observamos que los encuestados consideran tener conocimiento sobre cómo identificar el acoso laboral en sus empresas con 66%.

El promedio de conocimiento sobre el fenómeno de acoso laboral es medio a excepción de ADVANCE DE COLOMBIA donde el 84% considera conocer sobre el tema de acoso laboral, la empresa con menor conocimiento sobre el tema es TRANSK S.A.S

Tabla 15.
Nivel de conocimiento sobre acoso laboral.

Empresa	Preguntas Nivel de conocimiento				
	1.1.	1.2.	1.3.	1.4.	1.5.
TRANS K S.A.S	40%	34%	40%	49%	43%
ADVANCE CONTROLES					
COLOMBIA LTDA	84%	76%	76%	76%	72%
LABORATORIO CLINICO					
VETERINARIO VETS S.A.S	60%	70%	60%	70%	63%
ACUSTIMONTAJE LTDA	69%	49%	69%	60%	57%
MAGICC FOOD S.A.S	60%	60%	56%	76%	56%
Resultado por Pregunta	63%	58%	60%	66%	58%

En la segunda parte de la encuesta se indago a nivel general si están de acuerdo que tener conocimiento sobre el tema sirve para algo y encontramos la siguiente información.

Tabla 16.
Preguntas nivel general.

Empresa	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6
TRANS K S.A.S	83%	63%	49%	89%	89%	46%
ADVANCE CONTROLES COLOMBIA LTDA	96%	52%	52%	92%	96%	80%
LABORATORIO CLINICO VETERINARIO VETS S.A.S	93%	57%	53%	83%	87%	40%
ACUSTIMONTAJE LTDA	89%	37%	34%	80%	86%	49%
MAGICC FOOD S.A.S	96%	64%	60%	92%	96%	32%
Resultado por Pregunta	91%	55%	50%	87%	91%	49%

Encontramos que la mayoría de los encuestados de todas las empresas están de acuerdo que es importante tener conocimiento sobre acoso laboral con un 91%, y que conocer el fenómeno de acoso laboral ayuda a prevenirlo con un 87% además el 91% de los encuestados piensan que identificar el acoso laboral es importante para el progreso de la empresa.

Sin embargo, el 50% de los encuestados en general opinan que las acciones de prevención de acoso laboral son una pérdida de tiempo y el 49% considera que conocer el fenómeno de acoso laboral es inútil para la prevención.

En la tercera parte de la encuesta hicimos la pregunta principal para nuestro trabajo: cuál es la modalidad de acoso desde la perspectiva de los trabajadores que más se presenta en las empresas pymes seleccionadas encontrando que los encuestados contestaron que la inequidad con el 39% es la modalidad de acoso que más perciben en sus lugares de trabajo.

Tabla 17.
Preguntas nivel organizacional

Empresa	Preguntas Nivel organización					
	3,1	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6
TRANS K S.A.S	37%	34%	31%	29%	34%	26%
ADVANCE CONTROLES COLOMBIA LTDA	20%	20%	20%	20%	20%	20%
LABORATORIO CLINICO VETERINARIO VETS S.A.S	37%	33%	33%	43%	43%	30%
ACUSTIMONTAJE LTDA	51%	54%	34%	43%	51%	43%
MAGICC FOOD S.A.S	44%	44%	44%	52%	48%	44%
Resultado por Pregunta	38%	37%	33%	37%	39%	33%

Figura 2.
Preguntas nivel organización



Al revisar los resultados obtenidos de cada una de las situaciones que han vivido (Cuarta sección de la encuesta) y que están relacionadas con las distintas modalidades de acoso laboral, se evidencio luego de hacer un análisis de la proporción hallando el cociente

de la cantidad de SI de cada modalidad sobre el número de preguntas correspondientes a esa modalidad, esta operación fue requerida de realizar ya que no se contaba con la misma cantidad de preguntas de cada tipología de acoso.

Tabla 18.
Análisis distintas modalidades de acoso laboral

	3.1. Maltrato Verbal	3.2. Persecución	3.3. Discriminación	3.4. Entorpecimiento	3.5. Inequidad.	3.6. Desprotección.
SUMA	58	57	49	56	60	49
PROMEDIO	1,93	1,90	1,63	1,87	2,00	1,63
MAX	4	5	5	5	4	3
MIN	1	1	1	1	1	1
MODA	1	1	1	1	1	1
<i>Calf. 1</i>	13	16	19	15	16	20
<i>Calf. 2</i>	7	5	5	6	3	1
<i>Calf. 3</i>	9	6	5	8	6	9
<i>Calf. 4</i>	1	2	0	0	5	0
<i>Calf. 5</i>	0	1	1	1	0	0

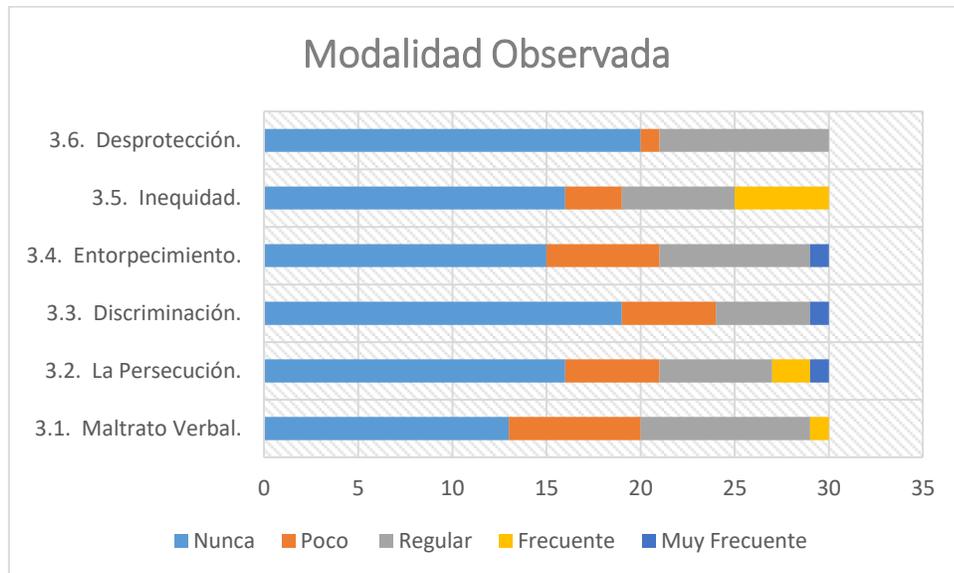
Al analizar los resultados se evidencia que el tipo de acoso laboral que más se evidencia es el de persecución laboral que con cuerda con el máximo de SI respondidos a una pregunta con una cantidad de 10 de los 30 encuestados, por lo que se podría afirmar que más del 33% ha sufrido situaciones de persecución, seguido por la inequidad y el maltrato verbal, donde entre el 13% y 23% han vivido situaciones relacionadas a las mencionadas modalidades. las siguientes modalidades que se presentan son las de discriminación y entorpecimiento donde menos del 13% de las personas a sufrido estas situaciones; y por último la desprotección donde solo una persona del total de las encuestas se ha sentido vulnerada.

Figura 3.
Situaciones vividas en el trabajo.



Finalmente, al relacionar las calificaciones que se le dio a la pregunta ¿Que modalidades a visto que se presenten en su empresa?, los encuestados en su gran mayoría han respondido que nunca han observado ninguna de sus modalidades en las empresas y los que sí han visto estas situaciones dicen haberlo hecho con la inequidad principalmente, seguido del maltrato verbal, persecución y por último discriminación y desprotección. Por lo que al contrastarlo con las situaciones que han vivido están es en el orden de primero persecución, maltrato verbal, entorpecimiento, inequidad, discriminación y por ultimo desprotección.

Figura 4.
Modalidad observada.



A continuación, se observa el contraste de los resultados obtenidos de la sección 3 y 4 en cuanto al orden de criticidad que presentan cada uno de ellos en cuanto lo que han observado y lo que realmente han vivido en situaciones dentro de las empresas.

Tabla 19.
Orden criticidad de lo observado con lo vivido.

Puesto	Modalidad Observada	Situación Vivida
1	Inequidad	Persecución
2	Maltrato Verbal	Maltrato Verbal
3	Persecución	Entorpecimiento
4	Entorpecimiento	Inequidad
5	Discriminación	Discriminación
6	Desprotección	Desprotección

ANÁLISIS Y CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

OBTENIDOS

Encontramos que no se cumplió nuestra hipótesis de trabajo “Los colaboradores de las empresas objeto de estudio de Boyacá y Cundinamarca, perciben y coinciden en que la modalidad de acoso laboral que es más recurrente en su ambiente de trabajo es la que hace referencia al maltrato laboral”, encontramos que la modalidad de trabajo que los trabajadores de las empresas estudiadas más perciben es la modalidad de inequidad laboral pero la que más se vive por situaciones es la modalidad de persecución laboral, por lo cual tampoco se cumplió nuestra hipótesis alterna “Los colaboradores de las empresas objeto de estudio de Boyacá considera que la modalidad que más se presenta es discriminación laboral mientras que, los colaboradores de las empresas objeto de estudio de Cundinamarca consideran que el maltrato laboral es el que más se presenta” ya que no se encontró una diferencia importante entre la percepción de los empleados de los dos departamentos

La hipótesis nula “Los colaboradores de las empresas objeto de estudio de Boyacá y Cundinamarca, no perciben que la modalidad de acoso laboral referente al maltrato laboral sea la más recurrente en su ambiente de trabajo” ya que la modalidad que más perciben es la modalidad de inequidad.

Cumplimos con nuestro objetivo general al determinar que la modalidad de acoso laboral más recurrente desde la perspectiva de trabajadores en empresas pymes de diferentes sectores productivos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá en el año 2019 es la inequidad laboral.

CONCLUSIONES

Los procesos de capacitación y fortalecimiento de conocimientos con relación a la identificación de las situaciones de acoso laboral se precisan como un elemento fundamental para su prevención, así como una medida estratégica en la creación de ambientes laborales saludables

El sector económico en el que se clasifica una empresa en particular, no la exonera de la aparición de situaciones de acoso laboral

Categorizar el fenómeno de acoso laboral por modalidades de presentación es una herramienta que facilita su entendimiento y por ende su correcta identificación

El fenómeno de acoso laboral asociado al factor de riesgo psicosocial es una condición que al igual que todos los riesgos para la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores debe ser gestionada como tal, otorgando la importancia que representa, más aún teniendo en cuenta de que se trata de un riesgo silencioso y latente en cualquier ambiente de trabajo sin exclusión alguna.

En Colombia el acoso laboral es una realidad que ha ido en aumento y que al pasar del tiempo parece no disminuir sino ocultarse en los procedimientos internos de las organizaciones, se trata de minimizar las situaciones y evitar que lleguen a otras instancias. En muchas ocasiones por desconocimiento o falta de interpretación desconocemos cuales son las modalidades de acoso laboral que se puedan presentar en la organización.

Es indispensable promover estrategias que están establecidas en la reglamentación colombiana para prevenir o detectar el acoso en las primeras fases y no dejar que este se convierta en una problemática o que pueda ocasionar que se presenten situaciones de acoso laboral en los empleados

DISCUSIÓN

Después de analizar los resultados obtenidos encontramos que los empleados de las empresas estudiadas en el año 2019 en Cundinamarca y Boyacá consideran que desde su perspectiva la modalidad de acoso que más observan es la inequidad, contrario a lo que planteamos como hipótesis de trabajo donde sugerimos que la modalidad que más percibían los encuestados era la modalidad de maltrato laboral.

Al hacer el análisis de las situaciones de acoso laboral que luego sirven para tipificar la modalidad de acoso encontramos que en realidad la modalidad de acoso que más se vivencia en estas empresas es la de persecución, seguida del maltrato verbal y la inequidad, lo cual nos lleva a pensar que el bajo nivel de conocimiento sobre el tema lleva a los empleados a no identificar correctamente las modalidades de acoso que se viven en su empresa.

Con estos datos también se descartó nuestra hipótesis alterna donde planteamos que la modalidad que más se percibe en las empresas en estudio era la modalidad de discriminación y esta modalidad tampoco se ve reflejada en la encuesta de situaciones.

Otro hallazgo interesante es el hecho que solamente el 33% de los encuestados consideran que han sido víctimas de acoso laboral contrario a lo encontrado en los

antecedentes en estados unidos donde el 89% de los trabajadores consideran que ha sido acosado en su trabajo.”(Shavin, 2014).

Consideramos que al hacer el ejercicio de comparar la percepción de los trabajadores con la encuesta de situaciones de acoso vivenciadas se nota claramente que el conocimiento sobre el acoso laboral por parte de los trabajadores es escasa y equivocada ya que lo vivenciado no corresponde a lo que ellos perciben con lo que queda claro que no saben identificar las modalidades de acoso.

Una sugerencia para nuevas investigaciones es clasificar las variables por nivel de educación y salario devengado, ya que en las empresas estudiadas encontramos que a nivel operativo que es la mayoría de los participantes por ser pymes los resultados eran muy similares, resultaría interesante evaluar desde otra perspectiva y con más empresas para que estudio sea más relevante.

RECOMENDACIONES

Para abordar el fenómeno de acoso laboral es imprescindible contar con la participación activa del personal trabajador con el fin de disminuir la probabilidad de incurrir en juicios subjetivos y/o suposiciones.

Realizar el seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos confidenciales, desarrollar actividades que fomenten el apoyo social y promuevan relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todo tipo de niveles jerárquicos de las empresas, conformar el comité de convivencia laboral y establecer un procedimiento interno conciliatorio efectivo.

Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales, fomentando una cultura de no violencia.

Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que puedan generar las diferentes modalidades de acoso laboral en las empresas.

Es necesario que las empresas puedan adoptar planes de capacitación sobre temas de riesgo psicosocial, comités de convivencia y formación sobre acoso laboral y sus modalidades para mayor conocimiento y mejora de las situaciones o condiciones del ser humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Alternativa, H. (s.f.). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/hipotesis-alternativa.html>
- Américas, D. I. (7 de Marzo de 2016). *Acoso y asalto sexual en áreas laborales, una sombra en EEUU*. Obtenido de <https://www.diariolasamericas.com/economia/acoso-y-asalto-sexual-areas-laborales-una-sombra-eeuu-n3666978>
- Barset, U. d. (s.f.). *ARTÍCULOS CIENTÍFICOS*. Obtenido de http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=25:la-formulacion-de-hipotesis&catid=11&Itemid=103.
- C111 - Convenio sobre la discriminación. (6 de Junio de 1969). *CONVENIO 111 OIT*. Obtenido de Ratificaciones de Colombia: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11001::NO::>
- Carmen Marina López Pino, E. S. (01 de 07 de 2012). Prácticas de acoso laboral y su forma de resolución jurídica en Colombia, . *Prácticas de acoso laboral y su forma de resolución jurídica en Colombia*, . Bogotá, Colombia.
- carvajal, J. G. (s.f.). *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia**. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo. (05 de 08 de 1950).
- Colombia, M. o. (s.f.). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Congreso de la República. (23 de Enero de 2006). *Ley 1010 2006*. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Congreso de la República. (23 de Enero de 2006). Ley 1010 de 2006. " *ACOSO LABORAL*". Colombia.
- Const. (1991). Constitución Política de Colombia. En R. d. Colombia.
- Cooper, H. y. (2000). *Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_serial&pid=0120-0534&lng=en&nrm=iso.

Declaración Universal de Derechos Humanos . (10 de 12 de 1948).

DECRETO 1072. (26 de 05 de 2015). Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

DECRETO 1477. (05 de 08 de 2014). Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

DECRETO 2351. (04 de 09 de 1965). *Legal. Legis*. Obtenido de http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=legcol&document=legcol_759920413c7bf034e0430a010151f034

Definicion.de. (2 de Junio de 2019). *Definicion*. Obtenido de <https://definicion.de/acoso-laboral/>

Delgado, C. (2018). *El acoso laboral: ¿siempre queda impune?* Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/estadisticas-no-sirven-para-indicar-que-tanto-se-castiga-el-acoso-laboral-262570>

Dinero, R. (2016). *Dinero*. Obtenido de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/caratula/articulo/porcentaje-y-contribucion-de-las-pymes-en-colombia/231854>

Estadística matemática. (5 de octubre de 2019). *estadistica.mat*. Obtenido de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elmuestreo.pdf>

Eupati. (octubre de 2019). *Eupati*, . Obtenido de Los criterios de inclusión son las características que deben tener los posibles participantes para considerar su participación en un ensayo.

Ferrer, J. (2010). *Blogspot*. Obtenido de blogspot: <http://metodologia02.blogspot.com/p/operacionalizacion-de-variables.html>

- García Abuabara, M. P., Moreno Pérez, J. D., Rivera Velez, J. D., Fragozo Daza, M. M., & Murillo Restrepo, L. M. (2014). *Cartilla "acoso laboral en colombia"*. Medellín: Universidad Ces.
- Giraldo, J. (21 de Enero de 2005). *Perspectiva del Acoso Laboral en el Contexto Colombiano*. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/diver/v1n2/v1n2a09.pdf>
- González de Rivera, J. L. (2002). El Maltrato Psicológico, Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. En J. L. Rivera, *El Maltrato Psicológico, Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso* (pág. 176). S.L.U. ESPASA LIBROS.
- González de Rivera Revuelta, J. L., & Rodríguez Abuín, M. J. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Madrid: Editorial EOS.
- Hipótesis, F. d. (s.f.). Obtenido de http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=25:la-formulacion-de-hipotesis&catid=11&Itemid=103
- Hirigoyen, M. (1998). *diario femenino*. Obtenido de http://www.diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral._el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf
- Iradia, R. (2019). *Monografias.com*. Obtenido de monografias.com: [https://www.monografias.com/trabajos87/paradgmas-investigacion/paradgmas-investigacion.shtml#targetText=Si%20bien%20el%20concepto%20de,determinada%20\(Alvira%2C%201982\)](https://www.monografias.com/trabajos87/paradgmas-investigacion/paradgmas-investigacion.shtml#targetText=Si%20bien%20el%20concepto%20de,determinada%20(Alvira%2C%201982)).
- Investigación Científica. (20019). <https://investigacioncientifica.org/tipos-de-hipotesis-de-investigacion-cientifica/>.
- Judicatura, C. S. (s.f.). Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10228/1559849/La+violencia+en+el+Trabajo.pdf/3bf9ca35-05ed-41ba-ab74-7c00619d6ad4>
- Legis. (01 de Junio de 2019). *Ambito Juridico*. Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/administrativo-y-contratacion/todo-lo-que-necesita-saber-sobre-acoso-laboral>
- LEY 1010 . (23 de 01 de 2006). Obtenido de CONGRESO DE COLOMBIA: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

- LEY 1616. (21 de 01 de 2013). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- LEY 50 . (12 de 28 de 1990). Obtenido de <http://www.comisionseptimasenado.gov.co/Pensiones/pdf/1990%20LEY%200050.pdf>
- LEY 734. (13 de 02 de 2002). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/ley-734-de-2002.pdf>
- Londoño, J. G. (s.f.). *COLCIENCIAS*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>.
- Maite, V. (2002). *El diseño de investigación: una breve revisión metodológica*. Obtenido de Scientific Electronic library online: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002
- Maxfield, D. (26 de junio de 2014). *Forbes Staff ¿Cómo luce el acoso laboral en 2014?* Obtenido de Forbes Staff ¿Cómo luce el acoso laboral en 2014?: <https://www.forbes.com.mx/como-luce-el-acoso-laboral-en-2014/>
- Ministerio de salud y protección social. (2006). Ley 1010/2006. Colombia.
- Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia*. (s.f.). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Motta Cárdenas, F. (15 de Octubre de 2007). *El Acoso Lanboral en Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/2739/273921002006/>
- NACIONAL, R. D.–G. (22 de junio de 2006). *LEY 1032 de 2006*.
- NIÑO, R. (18 de FEB de 2019). Acoso laboral sigue creciendo en Colombia. *EL TIEMPO*.
- Normas APA . (2019). Normas APA. NET.
- NORMAS APA. (3 de OCTUBRE de 2019). *NORMAS APA.NET*. Obtenido de NORMAS APA.NET: <http://normasapa.net/marco-metodologico-tesis/>

- Nunzio, M. G., & Vargas, A. F. (27 de feb de 2015). *Eurofound. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*. Recuperado el 04 de 2019, de Eurofound. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.: www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies
- Ochoa, C. (16 de abril de 2015). *Net quest*. Obtenido de https://www.netquest.com/blog/es/muestreo-probabilistico-muestreo-estratificado?__hstc=43953530.dab40e70e28e61739cd821390dfa9d56.1574107474080.1574107474080.1574107474080.1&__hssc=43953530.1.1574107474081&__hsfp=3037905186
- OIT. (26 de Marzo de 2013). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de OIT: <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3505>
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. En I. P. Zabala. Editorial Sal Terrae.
- PORTAFOLIO. (19 de Febrero de 2019). *PORTAFOLIO*. Obtenido de <https://www.portafolio.co/economia/empleo/colombianos-no-denuncian-el-acoso-laboral-518681>
- Rodríguez, S. Criterios de Inclusión y Exclusión (24 de Septiembre de 2013) <https://prezi.com/5uo94kmsxs6k/criterios-de-inclusion-y-exclusion/>
- REDACCIÓN, J. C. (11 de 03 de 2007). *Así fue primer año de ley de acoso laboral*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-2412305>
- RESOLUCIÓN 002646. (17 de 07 de 2008). Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- RESOLUCIÓN 0652. (30 de 04 de 2012). Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- RESOLUCIÓN 1356. (24 de 07 de 2012). Obtenido de RESOLUCIÓN 1356
- RICOY LORENZO, C. (vol. 31, núm. 1, 2006,). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*,, PAG 11-22.

Shavin, N. (26 de junio de 2014). *forbes mexico*. Recuperado el abril de 2019, de forbes mexico: <https://www.forbes.com.mx/como-luce-el-acoso-laboral-en-2014/>

Sosa, C. (23 de Febrero de 2018). *Asuntos Legales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/no-todo-lo-que-alega-el-trabajador-es-acoso-laboral-2602375>

Shuttleworth, M. (2008). *Explorable*. Obtenido de <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-de-una-encuesta>

Tamayo, T. Y. (2000). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa.

Trujillo, M. M. (2009). Mobbing: historia, causas, efectos. *Revista Innovar*, 77.

Unilibre. (sf). *Más de 1.400 casos de acoso laboral se han denunciado este año en Colombia*. Obtenido de <http://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/noticias/noticias-universitarias/3757-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia>

UNITEC. (octubre de 2019). El marco metodológico. *semana 3 seminario*.

Verona M., María C. & Santana M. (2012). *Universidad Libre de Colombia*. Obtenido de <file:///C:/Users/jm/Downloads/Dialnet-ElMobbing-4175343.pdf>

Viña, J. G. (2013). La incidencia del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo. *universidad de Barcelona*. Obtenido de <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Spain-Laincidencia-Vina.pdf>

ANEXO A



CORPORACION UNIVERSITARIA UNITEC

Señora

Gerente
Dirección
Bogotá

Reciba un cordial saludo.

Los especialistas en seguridad y salud en el trabajo en formación de la corporación universitaria UNITEC del programa de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; CHRISTIAN TORRES ZAPATA ,DORIS LORENA CASAS CHAPARRO , EDGAR FERNANDO VENEGAS, JULIETH MONTILLA VARGAS Y LUZ ANGELA LOPEZ M, Solicitan el permiso para realizar una actividad académica, la cual consiste en aplicar a los empleados de su empresa una encuesta que permite evaluar desde la perspectiva de los trabajadores cual es la modalidad de acoso laboral más recurrentes en empresas pymes de diferentes sectores productivos, de los departamentos de Cundinamarca y Boyaca-2019.

teniendo en cuenta que los resultados se utilizaran con fines académicos se llevaran a cabo dos visitas a la empresa para explicarles a su empleados acerca del ejercicio y la aplicación de la encuesta.

Agradecemos su valiosa colaboración.

Cordialmente,

Nombre _____
Estudiante especialización en gestión de la seguridad y salud en el trabajo

ANEXO B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA: OCTUBRE 1 DE 2019

Yo _____, con C.C número _____ de _____ aceptó participar de forma voluntaria en el ejercicio académico para realizar una investigación frente a la asignatura SEMINARIO DE INVESTIGACION, sobre la percepción de los empleados sobre acoso laboral en pymes de distintos sectores económicos de los departamentos de Cundinamarca y Boyaca 2019.

Autorizo la utilización de la información por mi suministrada para la realización del trabajo de grado de los estudiantes de la especialización gestión en la seguridad y salud en el trabajo de la corporación universitaria UNITEC; CHRISTIAN TORRES ZAPATA ,DORIS LORENA CASAS CHAPARRO , EDGAR FERNANDO VENEGAS, JULIETH MONTILLA VARGAS Y LUZ ANGELA LOPEZ M.

He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general, los propósitos de realizar el ejercicio académico y las razones específicas por las que se realiza. También he sido informado de los tipos de actividades y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera en que se utilizarán los resultados, cuyo único propósito es académico. Además, reconozco que cualquier registro audiovisual que yo autorice, podrá ser usado con fines académicos y no será publicado o exhibido en ninguna ocasión que vaya en detrimento de mi privacidad.

Teniendo claridad de lo anterior confirmo mi participación voluntaria en el ejercicio.

En constancia se firma a los ____ días del mes ____ del año ____

Autoriza registro audiovisual si ____ no ____

Firma

C.C. No _____

ANEXO C

Investigación Percepciones Modalidades Acoso Laboral

Empresa: _____ Folio _____
 Fecha: _____ Ciudad: _____

A continuación encontrará una serie de preguntas destinadas a conocer su percepción sobre las diversas modalidades de acoso laboral en las que potencialmente se ha visto afectado o está siendo afectado actualmente. Mediante esto queremos conocer cuál es la modalidad de acoso laboral más recurrente y de esta forma determinar las acciones pertinentes para su gestión interna por parte del empleador.

El cuestionario tiene cuatro secciones. Por favor lea las instrucciones al inicio de cada sección y conteste la alternativa que más se acerca a lo que usted piensa. Sus respuestas son confidenciales y serán reunidas junto a las respuestas de muchas personas que están contestando este cuestionario. Muchas gracias.

Por favor Califique cada punto de acuerdo a los siguientes criterios:

A continuación le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala de 1 a 5, dónde 5 (Muy Bueno), 4 (Bueno), 3 (regular), 2 (poco), 1 (muy poco) que mejor refleje su opinión, frente a cada criterio de evaluación.

Nivel de conocimiento					
1. Acoso laboral. Cuál diría usted que es el nivel de conocimiento de las personas como usted frente a los siguientes temas?	5	4	3	2	1
1.1. Fenómeno de acoso laboral.					
1.2. Legislación acoso laboral en Colombia.					
1.3. Modalidades de acoso laboral.					
1.4. Identificación acoso laboral.					
1.5. Manejo o gestión de las situaciones de acoso laboral					

A continuación le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala de 1 a 5, dónde 5 (Muy de acuerdo) 4 (De acuerdo) 3 (Ni acuerdo ni desacuerdo) 2 (En desacuerdo) 1 (Muy en desacuerdo) que mejor refleje su opinión, frente a cada criterio de evaluación.

Nivel General					
2. Opinión.	5	4	3	2	1
2.1. Es importante tener conocimientos con relación al fenómeno de acoso laboral.					
2.2. El acoso laboral no es un tema importante en mi trabajo.					
2.3. Las acciones de prevención de acoso laboral son una pérdida de tiempo.					
2.4. Conocer el fenómeno de acoso laboral es la mejor forma de prevenirlo.					
2.5. Identificar y prevenir el acoso laboral es importante para el progreso de la empresa.					
2.6. Conocer el fenómeno de acoso laboral es inútil para su prevención.					

A continuación le solicitamos marcar con una X el nivel de la escala de 1 a 5, donde 5 (muy frecuente), 4 (frecuente), 3 (regular), 2 (poco) y 1 (nunca se observa).

Nivel organización					
3. Desde su perspectiva cuál de las siguientes modalidades de acoso usted considera que se ve en su empresa?	5	4	3	2	1
3.1. Maltrato Verbal.					
3.2. La Persecución.					
3.3. Discriminación.					
3.4. Entorpecimiento.					
3.5. Inequidad.					
3.6. Desprotección.					

A continuación se presenta una serie de situaciones de Acoso laboral que puede presentarse recurrentemente en su sitio de trabajo y que son reconocidas como acoso laboral.

Lea atentamente cada pregunta y marque con una X la casilla (SI), "le ha sucedido en su organización tal evento" o de lo contrario marque con una X la casilla (NO) "nunca he tenido que pasar por tal situación en la empresa dónde laboró".

4. Situación.	SI	NO
4.1. Critican su trabajo permanentemente?		
4.2. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo?		
4.3. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted?		
4.4. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada?		
4.5. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse?		
4.6. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted?		
4.7. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos?		
4.8. Ocultan sus habilidades y competencias especiales?		
4.9. Exageran sus fallos y errores?		
4.10. Informan mal sobre su permanencia y dedicación?		
4.11. Controlan de manera muy estricta su horario?		
4.12. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades?		
4.13. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente?		
4.14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus.. Compañeros?		
4.15. Le asignan un trabajo humillante?		
4.16. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer?		
4.17. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas?		
4.18. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles?		
4.19. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia?		
4.20. Le obligan a realizar tareas humillantes?		
4.21. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar?		
4.22. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas?		
4.23. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted?		
4.24. No consigue hablar con nadie, todos le evitan?		
4.25. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted?		
4.26. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible?		
4.27. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia?		
4.28. No le pasan las llamadas, o dicen que no está?		
4.29. Pierden u olvidan los encargos para usted?		
4.30. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras?		
4.31. Recibe escritos y notas amenazadoras?		
4.32. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo?		
4.33. Ocasionan daños en sus pertenencias?		
4.34. Le ocasionan daños en su puesto de trabajo?		
4.35. Manipulan sus herramientas? (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)		
4.36. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo?		
4.37. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir?		
4.38. Le interrumpen cuando habla?		
4.39. Le gritan o le regañan en voz alta?		
4.40. Se le amenaza verbalmente?		
4.41. Le ponen en ridículo, se burlan de usted?		
4.42. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas?		
4.43. Critican su vida privada?		
4.44. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender?		
4.45. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica?		
4.46. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas?		
4.47. Ridiculizan o se burlan de su vida privada?		
4.48. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes?		
4.49. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales?		
4.50. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener?		
4.51. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo?		
4.53. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen?		
4.54. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes		
4.55. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase?		
4.56. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos?		
4.57. Le amenazan con violencia física?		
4.58. Recibe ataques físicos leves, como advertencia?		
4.59. Le atacan físicamente sin ninguna consideración?		
4.60. Recibe agresiones sexuales físicas directas?		

Nota: El presente cuestionario fue tomado y adaptado del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 (González De Rivera & Rodríguez Abuín, 2005).

ANEXO D



Bogotá, Octubre 5 de 2019

SEÑORES
UNITEC
ESPECIALIZACION EN GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION SEGÚN SOLICITUD ESCRITA DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESPECIALIZACION DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO :CHRISTIAN TORRES ZAPATA ,DORIS LORENA CASAS CHAPARRO , EDGAR FERNANDO VENEGAS, JULIETH MONTILLA VARGAS Y LUZ ANGELA LOPEZ M.

Cordial saludo, por medio de la presente el LABORATORIO CLINICO VETERINARIO VETS SAS identificado con NIT 900606132, acepta la solicitud de los estudiantes y autoriza la participación de la empresa en el estudio "MODALIDADES DE ACOSO LABORAL MÁS RECURRENTE DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS PYMES DE DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE CUNDINAMARCA Y BOYACA- 2019.", autorizando la aplicación de las encuestas a sus empleados y la utilización de la información para su análisis con fines académicos.

En constancia firma la gerencia a los cinco días de mes de octubre del año 2019.

LUZ ESTELLA MARROQUIN
GERENTE
LABORATORIO VETERINARIO VETS SAS



ADVANCE CONTROLES COLOMBIA LTDA
BIT N° 839.129.426-1

Bogotá D.C., 30 de octubre 2019
 0101-3010

Yo **JULIETH MONTILLA VARGAS**, con C.C número **53.005.132** de **BOGOTÁ** aceptó participar de forma voluntaria en el ejercicio académico para realizar una investigación frente a la asignatura **SEMINARIO DE INVESTIGACION**, sobre la percepción de los empleados sobre acoso laboral en pymes de distintos sectores económicos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá 2019. Autorizo la utilización de la información por mí suministrada para la realización del trabajo de grado de los estudiantes de la especialización gestión en la seguridad y salud en el trabajo de la corporación universitaria UNITEC: **CHRISTIAN TORRES ZAPATA, DORIS LORENA CASAS CHAPARRO, EDGAR FERNANDO VENEGAS, JULIETH MONTILLA VARGAS Y LUZ ANGELA LOPEZ M.**

He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general, los propósitos de realizar el ejercicio académico y las razones específicas por las que se realiza. También he sido informado de los tipos de actividades y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera en que se utilizarán los resultados, cuyo único propósito es académico. Además, reconozco que cualquier registro audiovisual que yo autorice, podrá ser usado con fines académicos y no será publicado o exhibido en ninguna ocasión que vaya en detrimento de mi privacidad.

Teniendo claridad de lo anterior confirmo mi participación voluntaria en el ejercicio.

En constancia se firma a los 30 días del mes OCTUBRE del año 2019.

Autoriza registro audiovisual si X no _____


JULIETH MONTILLA VARGAS
REPRESENTANTE LEGAL SUPLENTE
ADVANCE CONTROLES COLOMBIA LTDA

ADVANCE CONTROLES
BOGOTÁ D.C. 0101-3010
NIT: 839.129.426-1



CARTA ACEPTACIÓN

Bogotá, 30 de octubre 2019

La presente tiene por objetivo confirmar que yo, **WILLIAM PARRA MORA**, identificado con el número de CC 79.468.400 de Bogotá, acepto ser participe en el desarrollo del proceso investigativo referente a la asignatura **Seminario de Investigación** de la especialización de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la **CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC**, con relación a la obtención de información asociada al estudio de las modalidades de acoso laboral en la organización Acustimontajes LTDA.

En constancia de lo anterior y como evidencia de la aceptación se firma:

WILLIAM PARRA MORA
REPRESENTANTE LEGAL

TRANS K S.A.S
NIT 901185454-2 REGIMEN COMUN
TRANSPORTE DE MATERIALES PARA CONSTRUCCIÓN
ALQUILER DE MAQUINARIA



Bogotá D.C., 30 de octubre 2019

Yo **Nelson Rodrigo Casas Chaparro**, con C.C número **79.505.021** de Bogotá aceptó participar de forma voluntaria en el ejercicio académico para realizar una investigación frente a la asignatura **SEMINARIO DE INVESTIGACION**, sobre la percepción de los empleados sobre acoso laboral en pymes de distintos sectores económicos de los departamentos de Cundinamarca y Boyacá 2019. Autorizo la utilización de la información por mi suministrada para la realización del trabajo de grado de los estudiantes de la especialización gestión en la seguridad y salud en el trabajo de la corporación universitaria **UNITEC; CHRISTIAN TORRES ZAPATA, DORIS LORENA CASAS CHAPARRO, EDGAR FERNANDO VENEGAS, JULIETH MONTILLA VARGAS Y LUZ ANGELA LOPES M.**

He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general, los propósitos de realizar el ejercicio académico y las razones específicas por las que se realiza. También he sido informado de los tipos de actividades y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera en que se utilizarán los resultados, cuyo único propósito es académico. Además, reconozco que cualquier registro audiovisual que yo autorice, podrá ser usados con fines académicos y no será publicado o exhibido en ninguna ocasión que vaya en detrimento de mi privacidad.

Teniendo claridad de lo anterior confirmo mi participación voluntaria en el ejercicio.

En constancia se firma a los 30 días del mes de OCTUBRE del año 2.019

Autoriza registro audiovisual si no

NELSON RODRIGO CASAS CHAPARRO
Representante Legal
Transk.sas2018@gmail.com

CALLE 128C BIS No. 51-23 TEL: 4645810 CEL: 3118223399



CARTA ACEPTACIÓN

De acuerdo con la solicitud realizada por el estudiante Edgar Fernando Venegas y con el ánimo de poder ser participe del desarrollo del proceso investigativo que refiere a la asignatura de Seminario de Investigación de la especialización de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria UNITEC, cuyo fin es el estudio a partir de la obtención de la información asociada a las modalidades de acoso laboral en nuestra empresa MAGGIC S.A.S; manifiesto mi interés y damos el respaldo necesario para que nuestros colaboradores estemos prestos a cualquier información pertinente que soliciten para llevar a cabo esta investigación.

Para constancia de aceptación de este proceso se firma:

Andrea Nayibe Montenegro Hernández
C.C. 1.049.796.890 de Guateque
Representante legal Maggic S.A.,S.

ANEXO D



Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **MODALIDADES DE ACOSO LABORAL MÁS RECURRENTES DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN EMPRESAS PYMES DE DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS DE CUNDINAMARCA Y BOYACA- 2019**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.



Para constancia de lo expresado anteriormente firmamos, como aparece a continuación.

Firma

DORIS LORENA CASAS CHAPARRO
CC. 52.704.699

Firma

CHRISTIAN TORRES ZAPATA
CC.1.018.458.207

Firma

LUZ ANGELA LOPEZ MARROQUIN
CC. 52.270.988

Firma

EDGAR FERNANDO VENEGAS
CC. 1.049.795.927

Firma

JULIETH MONTILLA VARGAS
CC. 53.005.132