

**Consecuencias del acoso laboral durante los años 2019 y 2021 en una empresa dedicada a la
fabricación de papel y cartón ubicada en la ciudad de Bogotá**

Anyela Marroquín Patiño

Fredy Gabriel Bautista Ruiz

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

**Consecuencias del acoso laboral durante los años 2019 y 2021 en una empresa dedicada a la
fabricación de papel y cartón ubicada en la ciudad de Bogotá**

Anyela Marroquín Patiño

Fredy Gabriel Bautista Ruiz

Director

Nydia Parra León

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniiana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

Resumen

Con la presente investigación se pretende analizar e identificar la posible existencia de acoso laboral en una organización dedicada a la fabricación de papel y cartón, mediante la aplicación de métodos cualitativos (encuestas) al personal empleado por la entidad, buscando analizar las consecuencias del acoso laboral presentado, se aplicó una encuesta con preguntas de tipo múltiple respuesta a todos los empleados de la empresa (10 personas), los resultados obtenidos fueron analizados y representados en una matriz con la cual se logra concluir que el 40 % de los empleados ha estado expuesto a una posible situación de acoso laboral y que los factores sociales y psicológicos desempeñan un papel importante en el comportamiento del ser humano frente a este tipo de situaciones.

Palabras clave: Acoso laboral, resultados, situaciones, empleados

Abstract

The purpose of this research is to analyze and identify the possible existence of harassment at work in an organization dedicated to the manufacture of paper and cardboard, through the application of qualitative methods (surveys) to the personnel employed by the entity seeking to analyze the consequences of harassment at work, a survey with multiple response questions was applied to all employees of the company (10 people), The results obtained were analyzed and represented in a matrix with which it is possible to conclude that 40% of the employees have been exposed to a possible situation of harassment at work and that social and psychological factors play an important role in the behavior of human beings in this type of situation.

Keywords: harassment, results, situations, employees.

Tabla de contenidos

Resumen	8
Abstract	9
Perfil estudiantil	6
Formulación del problema	7
Objetivos	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	11
Justificación	12
Marco Referencial	14
Acoso laboral	14
Maltrato laboral	16
Causas del acoso laboral	16
Clases de acoso laboral	17
Consecuencias del acoso laboral	21
Metodología	23
Enfoque de la investigación	23
Diseño de la investigación – acción	23
Población	24
Muestra	24
Técnicas de recolección	24
Plan de análisis	24
Desarrollo	26
Análisis de resultados y Discusión	28
Conclusiones	41
Recomendaciones	42
Referencias	43
Anexos	46
Instrumento	47

Perfil estudiantil

Anyela Marroquín Patiño, Administradora de empresas con tres años de experiencia en gestión de pagos de contratos por orden de prestación de servicios, nóminas electrónicas, liquidaciones de personal, servicios públicos, proveedores, control de órdenes de pago, cuentas por pagar y obligaciones contables, evitando cobros erróneos de impuestos. Gran capacidad orientada al servicio, trabajo en equipo y adaptación al cambio. Actualmente estudiante de la especialización estratégica de talento humano.

Fredy Gabriel Bautista Ruiz, profesional en Ingeniería Industrial del Politécnico Gran Colombiano, con amplia experiencia en la logística de almacén para empresas dedicadas al retail de productos textiles y de consumo; es una persona creativa y propositiva, con facilidad para trabajar en equipo.

Formulación del problema

Un ambiente de trabajo sano habla muy bien de la empresa donde se mantiene, de igual manera los resultados que ella presenta se ven reflejados dentro de sus análisis, ahora bien, cómo mantener este mismo ambiente de trabajo cuando a nivel mundial se presenta una situación no vaticinada por los altos ejecutivos.

Durante los años 2019 y 2021 se presentó el mayor auge de la pandemia por el Covid-19 en la ciudad de Bogotá, afectando la operación de muchas empresas, las empresas con mayor impacto fueron las dedicadas al transporte, servicio turístico, hoteles y restaurantes, industria cultural y tradicional, moda, entre otros; dichas empresas se vieron obligadas a hacer un exigente corte de personal ya que sus ingresos disminuyeron considerablemente y no daban abasto para sostener al mismo personal, de esta manera los empleados que se quedaron tuvieron que enfrentarse a nuevas labores que no conocían y claramente su rendimiento no era igual al que se venía manejando, generando así unos niveles de estrés altos y alta presión por parte de sus coordinadores. Para otras empresas como los supermercados, droguerías y productoras de implementos de seguridad esta pandemia fue su golpe de suerte ya que sus producciones aumentaron significativamente y el personal que tenían no daba abasto con las producciones, esto acompañado de los repentinos aislamientos y la fila de pedidos acumulados ocasionó que se aumentara las jornadas laborales, generando inconformidad en la planta de producción, en estos dos casos de situaciones diferentes, se presenta algo en común y es el sobrecargo de trabajo por consiguiente varios casos de acoso laboral. Para este proyecto realizamos un trabajo de campo dentro de una empresa dedicada a la fabricación de papel, cartón ondulado (corrugado), envases, empaques y embalajes de papel y cartón, su nombre es reservado por temas de seguridad.

Dentro de esta empresa los trabajadores presentaron a la alta gerencia su inconformidad por las largas horas de trabajo, la alta presión y los repetidos maltratos psicológicos que se venían presentando en los últimos días declarando así que ellos eran víctimas del acoso laboral.

A esta queja la alta gerencia manifiesta no saber cómo proceder para mantener un ambiente laboral sano y evitar conflictos legales, el cual, requiere identificar qué se entiende por acoso laboral y cuáles son las consecuencias y riesgos en la salud de sus trabajadores para implementar estrategias que logren aclarar y eliminar el acoso laboral a todo el personal de la empresa.

Para conocer las causas que fueron catalogadas por los trabajadores como acoso laboral es necesario aplicar métodos cualitativos a través de una encuesta aplicada con la herramienta de

formularios de Google o físicas de acuerdo con las facilidades del personal, con preguntas de opción múltiple, a los 10 empleados que prestaron sus servicios durante esta época. Así, conocer cuáles fueron sus principales motivaciones que los llevaron a presentar las quejas e inconformidades para catalogarlas como acoso laboral ante la dirección de la empresa e identificar las principales consecuencias y evitar riesgos tanto para la empresa como de su mano de obra.

El acoso laboral va mucho más allá de un concepto, existen variables que no son reconocidas legalmente pero sí afectan directamente al trabajador y futuramente a la organización ya que los resultados no van a ser los mejores. Como menciona Hirigoyen inicialmente los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor (Como se cita en Hernandez, 2014, p.15), dejando así consecuencias físicas, psíquicas, sociales, laborales que afectan el rendimiento y resultados del empleado.

Por otro lado, desde la mirada del talento humano el analizar el panorama del acoso permite replantear paradigmas que siguen latentes en la organización hoy en día, incorporar dentro de la cultura organizacional una conciencia por los colaboradores siendo conscientes que más que trabajadores son miembros de la empresa, pues son ellos quien ejecutan los procesos en la empresa. El acoso laboral es un fenómeno que no solamente impacta de manera negativa al colaborador que lo sufre, sino que tiene incidencia en el entorno que rodea al mismo: sus compañeros, sus jefes (desde la perspectiva del clima organizacional), además de afectar directamente la imagen de la empresa contribuyendo al deterioro de la reputación frente a los clientes, proveedores intermediarios etc.

Muchos trabajadores sufren de acoso laboral, bien sea por desconocimiento o miedo no denuncian este tipo de conflictos y prefieren seguir aguantando, renunciar o abandonar sus puestos de trabajo. El acoso laboral muchas veces es invisible y pasa desapercibido ante las directivas de las organizaciones e, incluso, ante las mismas víctimas. Es necesario entender que este también es un tipo de violencia de carácter moral, sexual y sexista que tiene que ser tomado en serio. Es responsabilidad de las empresas desarrollar mecanismos para detectar estas prácticas entre los colaboradores dentro y fuera de las oficinas, así como para combatirlas y erradicarlas como menciona María Paulina Del castillo, directora Latam (Infobae, 2020). Las acciones malintencionadas de algunos jefes hacia los trabajadores de presión por resultados, control de

actividades continuas, acciones acosadoras y repetitivas llevan a la persona a presentar una inestabilidad psicológica, bajo rendimiento laboral, hasta desistir de continuar en la organización.

El acoso laboral se puede presentar de diferentes maneras en un ambiente de trabajo, bien sea acoso psicológico, físico y moral. Según el diccionario de la Real Academia Española define el acoso laboral como una “práctica ejercida en el ámbito de trabajo y consistente de someter a un empleado a presión psicológica para provocar su marginación” (s.f.).

Dentro de estas prácticas se pueden presentar diferentes formas de ataques injustificados por el empleador tales como insultos, humillaciones, menosprecios, aislamientos, entre otras acciones que afecten la integridad física y/o mental del trabajador.

Existen tres actores inmersos que resultan del problema de acoso laboral, por una parte, se encuentra el capital humano quienes, en este caso, son los principales afectados, también la empresa y por último los clientes.

El capital humano quienes resultan afectados directamente puede llegar a presentar consecuencias en su aspecto personal manifestadas en su lugar de trabajo, de acuerdo con (Giraldo, Javier, 2005):

El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto sería la ansiedad, la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo puede generalizarse a otras situaciones.

Así mismo puede llegar a afectarlos en los diferentes roles que ejercen, ocasionando inconvenientes en sus relaciones interpersonales.

En el ámbito organizacional, a causa del acoso laboral las principales consecuencias se llegan a ocasionar disminución de productividad, compromiso y motivación, ausentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, mayor rotación del personal, ganas de dejar su puesto de trabajo, costos de producción más elevados y reducción forzada de la jornada laboral (Alzate, Ávila & Bernal, 2016, pág. 3)

Por otra parte, a consecuencia de los aspectos descritos anteriormente, la productividad de la empresa se ve afectada debido a la ausencia del desarrollo eficaz, disminución de calidad en los productos, retrasos en las entregas e insatisfacción por parte de los clientes generando así la pérdida de estos.

Existe una realidad y es que la mayor parte de las organizaciones tienen definidas y establecidas determinadas medidas y protocolos para prevenir el acoso laboral (presencial) pero no para este

nuevo panorama virtual que, si bien presenta las mismas características, presenta distinta modalidad, que se vive actualmente.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empresa hasta el momento no ha realizado ninguna acción para identificar y prevenir este tipo de situaciones, puesto a la poca experiencia que tenían en el mercado y con el manejo de personal, entonces no dieron mayor importancia, creyendo que era común que se presentara un ambiente de inconformismo al establecer reglas o condiciones diferentes de trabajo, subestimando factores externos como lo fue la pandemia por COVID-19 que afrontaba el país en ese momento y que también tenía gran influencia de incertidumbre en la población, logrando desestabilizar emocionalmente y físicamente a las personas. Por consiguiente, con la investigación se busca determinar los factores, que influyeron en la generación de este ambiente, así como también las consecuencias.

De acuerdo con lo anterior partimos en indagar que factores a nivel físico, emocional y de entorno pueden llegar a surgir en las personas que son víctimas de acoso laboral. Además, buscamos cual es la normatividad colombiana que cataloga y sanciona este tipo de conductas. Lo anterior para dejar un precedente que permita generar conciencia y tomar acciones que no den la oportunidad a que el acoso laboral se vuelva a presentar en la empresa.

Al momento que se expone por parte del personal dejan algún tipo de dudas entre los directivos acerca de que situaciones pudieron presentarse para ellos dieran a conocer este tipo de quejas, sin embargo, no se ejecutó ninguna tarea de identificación de los hechos o consecuencias que pudiera conllevar esta circunstancia. Es así como se realiza esta investigación con el fin de dar el primer paso e identificar que sucedió en este periodo, conocer las consecuencias que se dieron e implementar estrategias que permitan evitar la presencia de estos escenarios y un acercamiento de teórico que conlleve a generar conocimientos y perspectivas de la situación a través de una investigación que permita obtener la mayor información entre los trabajadores.

De acuerdo con lo expuesto se trabajará la siguiente pregunta que surge para el desarrollo del planteamiento del problema.

¿Cuáles son las consecuencias del acoso laboral presentado en la empresa entre los años 2019 al 2021?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las consecuencias del acoso laboral en la empresa entre los años 2019 y 2021.

Objetivos Específicos

Identificar y medir las consecuencias del acoso laboral que se presentó en la empresa.

Evaluar el impacto psicológico y laboral que generó el acoso laboral de los empleados de la empresa.

Conocer las autoridades competentes para tratar el acoso laboral de alto nivel.

Proponer una estrategia que permita prevenir el acoso laboral dentro de la organización.

Justificación

Las personas que sufren acoso laboral no siempre lo detectan y tardan mucho tiempo en darse cuenta de lo que está sucediendo para pedir ayuda o poder defenderse y esto les perjudica enormemente. Una posible definición de acoso laboral son el conjunto de comportamientos o conductas abusivas (de tipo discriminatorio) dentro de una organización, puede ser entre dos personas del mismo o distinto rango jerárquico en la compañía, lo cual genera consecuencias tanto psíquicas como físicas en cada persona.

El acoso laboral puede afectar a la víctima que esta llega a presentar trastornos en su vida cotidiana, puede destruir su imagen, su reputación personal y profesional, desestabilizar emocionalmente para perjudicar la calidad de su trabajo, incluso bloquear la carrera profesional de la persona dejándola sin opciones laborales internas e incluso externas a la víctima, vale la pena mencionar que en ocasiones el acoso laboral sigue aun cuando la persona ya ha abandonado su trabajo.

El mobbing a nivel personal causa problemas en los roles que desempeñan de cada persona, ya que genera niveles muy altos de estrés que afectan en la salud de los trabajadores y a su vez trae consecuencias actitudinales que terminan afectando sus relaciones interpersonales. Existen secuelas ocasionadas por el acoso laboral, estas son reflejadas en las personas a través de trastornos físicos y psicológicos que repercuten no solo a nivel individual sino también a nivel social y organizacional (Peralta, 2004). “En cuanto al entorno social y familiar, se comienzan a presentar tensiones y conflictos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de sus vínculos sociales (amigos o pareja), estigmatización social, aislamiento social, inadaptación social, entre otras consecuencias” (Alzate, Ávila & Bernal, 2016, p.6)

Por otra parte, en el contexto de teletrabajo llevado a cabo en los años 2019 hasta el 2021 debido a la pandemia COVID-19, en el que las personas que tuvieron que adaptarse a esta modalidad “home office” y que muchas empresas colombianas no disponían de personal con la capacidad de enfrentar la responsabilidad de tener colaboradores a cargo a la distancia, ocasionaron extralimitaciones en sus funciones que fueron consideradas como acoso laboral.

En las empresas donde el fenómeno afecta se experimenta una disminución de la eficacia y del nivel de atención a los clientes y por lo tanto del producto final con los consiguientes efectos negativos sobre su imagen y credibilidad social (Blanco, 2019).

Actualmente en las organizaciones los casos de acoso van en aumento, consideramos que la conducta del acoso laboral también vulnera derechos fundamentales y el daño que produce el acoso en todos los ámbitos, dejando consecuencias sociales, empresariales, individuales, es importante investigar el por qué se acosa, por qué se acude a estas prácticas y cuáles son los grupos más acosados.

Además, queremos dar a entender la importancia que tiene el rol del líder y el entorno laboral en este contexto.

Se pretende una vez encontrados o planteados los problemas que surgen de acoso, sugerir posibles soluciones para intentar superarlo, no obstante, vale la pena recalcar que la herramienta más efectiva con la que cuentan las organizaciones para erradicar y evitar el acoso es la prevención.

Marco Referencial

El acoso laboral se entiende por la aparición y frecuencia de un maltrato psicológico y/o físico de una o varias personas hacia otra persona que se muestra inferior dentro de un ambiente laboral u organizacional, dichas acciones pueden causar daños irreparables a sus víctimas tanto físicos como psicológicos, por eso su importancia dentro de las organizaciones y las estrategias para evitar este tipo de conflictos. Las organizaciones que tienen mayor posibilidad de presentar acoso son las que cuentan con un alto número de empleados y sobre carga laboral ya que el área de recursos humanos no puede visualizar minuciosamente los comportamientos de cada empleado, para contextualizarlos más con el tema vamos a profundizar en los términos claves como:

Acoso laboral

Brodsky en su libro *The harassed worker* (El trabajador acosado) es el primero que habla del acoso laboral debido a la situación que se vivía en Suecia para esa época basándose en la investigación en los trabajadores que fueron víctimas del acoso laboral teniendo en cuenta los accidentes laborales, el agotamiento físico, la disminución de rendimiento, trabajo excesivo, entre otros aspectos relacionados con el estrés. Como resultado Brodsky define el acoso como intentos repetidos de una persona hacia otra con el fin de hostigar traumar, frustrar, intimidar o causarle cualquier tipo de malestar (Como se cita en Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental, s.f., p.12).

El acoso laboral también es conocido como mobbing y Konrad Lorenz tomo por primera vez este término al ver como un grupo de animales se unen para atacar a otro solo de mayor tamaño de manera amistosa u hostil (Como se cita en Camacho, 2018, pág. 18). Los seres humanos tienen ciertas similitudes con las conductas animales, en el caso de grupos sociales y el acogimiento, los animales reconocen su manada generalmente por el olor y cuando llega un nuevo integrante se toma su tiempo para unirse por completo, similar pasa con los seres humanos, dentro de un grupo laboral un nuevo integrante debe pasar por un proceso de reconocimiento entre todos los miembros del equipo de trabajo, y progresivamente se une al grupo de trabajo.

Tanto en los animales como en los seres humanos entre ellos hay controversias de diferentes tipos y la manera de enfrentarlos son: Para el caso de los animales, ellos se enfrentan entre sí por medio a una batalla, un baile u otra actividad que demuestre quien es el mejor, el perdedor acepta su derrota y sale de la manada. Para el caso de los seres humanos, aunque el objetivo es el mismo,

demostrar quién es el mejor, la forma de enfrentarlos es diferente ya que se pueden valer de otras personas para oprimir al otro, también entran las agresiones, menos precio, hostigación hacia el otro a esto se le llama mobbing.

En la ley 1010 del 2006 en el artículo 2 se define el 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 (Función pública, 2006)

Hirigoye M. Define el acoso laboral como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atender contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que pueden poner en peligro su empleo, o denigrar el clima de trabajo” (Como se cita en Vicente & Cervera, 2005, p.23) el libro el mobbing o acoso laboral), este tipo de acciones pueden causar daños psicológicos a las víctimas incluso irreparables .

Hirigoyen visualiza este fenómeno desde una posición moralista mostrando a las víctimas una sensación de injusticia y justifica “el concepto de acoso moral laboral como aquellas conductas abusivas, que, debido a su repetición y sistematización, afectan la integridad física y psicológica de la víctima, su dignidad, pone en riesgo su empleo y la degradación del ambiente laboral.” (Como se cita en Darino, 2015, p.33).

El acoso laboral puede pasar por desapercibido por los demás compañeros ya que existen algunos ataques minuciosos y otros más notorios Leyman identifica cuarenta y cinco conductas de acoso laboral y estas las agrupa en cinco formas según sus consecuencias 1. Comunicación: (no se le permite expresarse correctamente, se realizan amenazas verbales). 2. Afectación social: (lugares de trabajo aislados, los compañeros no hablan con él). 3. Desprestigio personal: (burlas, ridiculizaciones, rumores). 4. Descrédito laboral: (no se asignan tareas o estas son innecesarias). 5. Afectación de la salud: (acoso sexual, trabajo peligroso, agresión física) (Como se cita en Darino, 2015, p.38).

Maltrato laboral

En el artículo 2 de la ley 1010 del 2006 se toma como maltrato laboral a todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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 (Función pública, 2006)

Causas del acoso laboral

Unas de las principales causas del acoso laboral se dan por competencia entre los mismos integrantes del trabajo (Como se cita en Alzate, Ávila & Bernal, 2016), las causas más frecuentes son los celos y la envidia que sienten los acosadores hacia sus víctimas o cuando esta no hace parte del grupo que maneja la organización y no permite ser manipulado por otros miembros del grupo.

Verónica Darino en su trabajo de grado describe que el acoso se puede facilitar de manera diferente en distintos factores de una organización para ello se divide en cuatro categorías que si bien llegan al mismo fin inician desde caminos diferentes por ejemplo para la categoría de cultura corporativa se entiende por creencias, valores y expectativas que deben ser compartidas dentro de un ambiente laboral y estas pueden ser facilitadoras de la aparición del acoso si algún integrante rompe las normas aceptadas. Otra categoría es la organización del trabajo, dentro de esta categoría existen varios factores que facilitan el acoso tales como la sobrecarga laboral, la imposibilidad de expresar ideas, la ambigüedad del rol, altas demandas laborales, y espacios de estrés. Para la categoría de liderazgo, la autoridad del líder se relaciona con el acoso debido a la desconfianza en los subordinados y la búsqueda de aprobación de sus superiores. En la categoría socio-económica se relaciona con lo mencionado anteriormente, debido a las condiciones económicas actuales favorecen entornos laborales competitivos, a esta categoría se le suma los riesgos psicosociales que afectan negativamente al trabajador debido a la exigencia y presión en la productividad.

A estas distintas características se le suma la personalidad de cada trabajador y su capacidad de solución de conflictos ya que algunos tipos de acoso pueden ser evitados por el posible victimario manteniendo un adecuado manejo de la situación en la medida de lo posible teniendo como objetivo la solución al problema de raíz entre las personas implicadas.

La organización también viene a tener un papel muy importante ya que puede servir de apoyo para el victimario, donde se conozca la dirección a la que puede acudir para solucionar los incidentes en primera estancia. de esta manera se puede evitar consecuencias de mayor grado tanto para el trabajador como para el victimario.

Clases de acoso laboral

Para determinar y dar alcance a las causas y consecuencias de acoso laboral en la organización es necesario tener bases de qué tipo de acoso se presenta y cuál puede ser el posible perfil, nivel jerárquico de la persona que lo ejecuta.

“El acoso laboral se entiende como cierta conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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” (Función pública, 2006)

El acoso laboral puede clasificarse en dos opciones generales así:

1. Según la jerarquía de la persona que lo ejerce

“El acoso laboral, en función al rango del abusador, puede clasificarse en tres:

Acoso vertical descendente o bossing: Cuando un jefe ejerce acoso laboral en contra de su(s) subordinado(s). Esto, abusando de posición de superioridad, y mediante diversas acciones: Asignación de una sobrecarga laboral, rechazo a las iniciativas del empleado, represión en público, amenazas de despido en caso no se cumplan los objetivos trazados, entre otros.

Acoso horizontal o mobbing: Cuando la persona es acosada por compañeros que están a su mismo nivel dentro del organigrama de la empresa. Se puede ejercer de distintas maneras como el aislamiento social, burlas, trato indiferente, entre otros.

Acoso vertical ascendente: Este tipo de acoso se da cuando el jefe es hostigado por su personal a cargo. Dicha conducta sucede, por ejemplo, cuando los subordinados se niegan a seguir órdenes o a cumplir objetivos. Es decir, cuando existe una negativa a aceptar a la autoridad del superior.

2. Acoso laboral según su fin

De acuerdo con el objetivo del acto, los tipos de acoso laboral pueden ser los siguientes:

Acoso estratégico: Forma parte de un plan de la empresa para reducir costos. Así, se hostiga al trabajador, por ejemplo, sobrecargándolo de tareas, para que se vea incentivado a retirarse de la

organización. De ese modo, la compañía podría, si fuera el caso, evitar el pago de la indemnización que correspondería por un despido injustificado.

Acoso por dirección: Es aquel que se ejerce por no cumplir con las expectativas de la gerencia, por ejemplo, de alcanzar un número mínimo de ventas. Puede darse a través de la humillación o de amenazas de despido, por ejemplo.

Acoso disciplinario: Se ejerce con el objetivo de que una persona se comporte de una determinada manera, infundiendo el miedo también en los otros trabajadores. Puede ser, por ejemplo, que un empleado no desee participar de un determinado evento propuesto por la gerencia. En consecuencia, se le comienza a excluir de otras actividades.

Acoso perverso: “No tiene un fin determinado. Su única motivación es el ejercicio autoritario de un cargo o la antipatía hacia un compañero de trabajo. Este tipo de conducta tiene como origen el carácter abusivo del acosador.” (Westreicher, 2017) .

También tengamos presente que el acoso laboral puede presentarse en todas las organizaciones en las siguientes modalidades:

Maltrato laboral

Se entiende como todo acto de violencia que atente contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; también es considerado maltrato laboral toda expresión verbal injuriosa que afecte y agrede la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes hagan parte en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral

Es toda conducta cuya característica principal es reiterativa, la cual induce directamente en la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario sin ser avisados a tiempo o sobre el tiempo, acá podemos mencionar tomar como ejemplo el indicar a un colaborador 2 minutos antes de salir de turno que debe quedarse tiempo extra para terminar la actividad lo cual puede llegar a producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral

Hace referencia a todo tipo de trato diferenciado hacia cualquier colaborador que haga parte de una organización, existen factores que influyen en esta clase de acoso, estos tipos de discriminación son los más comunes en las organizaciones por razones de raza, género, origen familiar o nacional,

credo religioso, preferencia política o situación social, también puede darse por la edad, esta modalidad de acoso actualmente es uno de los más comunes ya que hay situaciones en donde los colaboradores pueden ser partícipes consciente o inconsciente de acoso laboral entre ellos.

Entorpecimiento laboral

Se entiende como toda acción que obstaculice o intervenga en el óptimo cumplimiento de la labor asignada haciéndola más difícil o retardándola, generando perjuicio para el trabajador o empleado. Dentro de este tipo de acoso se conocen 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, se puede entender también que el no facilitarle las herramientas correctas para que el colaborador realice sus actividades como síntomas de acoso, estos casos pueden ocurrir frecuentemente en las organizaciones y en la actualidad puede verse reflejado en modalidades de teletrabajo. En industrias, y en ocasiones podría relacionarse cuando por ejemplo no se da la dotación (uniforme) establecido, el colaborador podría pensar que está siendo discriminado.

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menos precio del trabajador, se da cuando el empleador no es equitativo en las funciones que asigna y menosprecia el trabajo realizado por los colaboradores.

Desprotección laboral

Se define como toda conducta por parte de la organización o jefe directo 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.

Conductas de acoso laboral

Antes de hablar de las conductas de acoso laboral, es necesario conocer las características que hace de las personas un posible acosador y qué tipo de violencia injustificada se identifica frecuentemente en el trabajo, por lo tanto, estos acosos vienen realizados por parte de los compañeros, subalternos o superiores y se realizan de manera recurrente.

Estas son las características más relevantes

Complejo de Superioridad

1. Si goza de un cargo de superioridad, trata o castiga con excesiva dureza a algún subordinado.
2. Se divierte o disfruta con el sufrimiento psicológico o físico de otros.

3. Suele criticar recurrentemente la labor de otros, usando los puntos débiles de estos para atacar, las críticas son de tipo destructivo.

Mentiroso

Se caracteriza por una personalidad en la que proyecta una imagen falsa de sí mismo, miente para causar daño, no soporta la competitividad.

Perfil Manipulador

Sobresale en el ámbito laboral, en términos de responsabilidad y liderazgo en desarrollo de actividades, pero no regula su inteligencia emocional, tiene una conducta cruel, humillante y agresiva es manipulador consigue que otros hagan su propia voluntad atemorizando.

Respecto a las conductas de acoso laboral que se presentan en las organizaciones, la ley colombiana 1010 de 2006 hace énfasis en ocho principales conductas que impactan fuertemente en el tema de acoso.

- Haber observado buena conducta anterior.
- Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- Las condiciones de inferioridad psíquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.

Nota: (Texto subrayado Declarado EXEQUIBLE mediante sentencia C-078 de 2007).

- Los vínculos familiares y afectivos.

Nota: (Declarado INEXEQUIBLE. Corte Constitucional Sentencia C-898 de 2006).

- Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

PARÁGRAFO. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual. (Función pública, 2006)

Consecuencias del acoso laboral

El acoso laboral presenta implicaciones negativas tanto para la organización como para los trabajadores a nivel emocional, físico y mental.

En la organización se ven afectados el logro de los objetivos organizacionales, pues dependen directamente del capital humano, entonces al no contar con personal que cumpla con características no solo desde el saber sino también desde el ser, el rendimiento laboral tiende a disminuir. Por ejemplo (Camino, Irurtia, Martinez, Queipo & Torres, 2012, p.6) mencionan que posiblemente resultará individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización.

Respecto al nivel mental, existe variedad de consecuencias que se presentan a raíz de ser víctima de acoso laboral o mobbing, por ejemplo, el área de Medicina Legal y Forense, Facultad de Medicina de la Universidad de Valladolid, menciona que:

La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado es la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. También pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención. Los diagnósticos médicos relativamente compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada (Como se cita en Camino, et al., 2012, p.8)

El síndrome de estrés postraumático (TEPT) engloba dos aspectos, de acuerdo con (Carvajal, 2002) por una parte una respuesta de estrés que naturalmente es patológica, y por otra el trauma. Estrés es un concepto científico que alude a una respuesta inespecífica del organismo ante una demanda. Entonces en el TEPT lo central es el trauma psíquico; es decir, el impacto emocional de un determinado suceso capaz de provocar una serie de manifestaciones físicas y psicológicas. Es decir, el último trauma mencionado puede ser ocasionado por el mobbing y de acuerdo con la severidad del evento traumático, depende una diversidad de reacciones de la persona.

Es una situación que se vive actualmente en la sociedad y que se presenta en ambientes laborales, que en muchos casos las víctimas no saben cómo reaccionar ante esta situación o

simplemente no lo hacen por temor a perder sus trabajos, sometiéndose así al acoso laboral, antes de afectar su estabilidad laboral o ingresos a costa de su salud, desconociendo las consecuencias tan graves que esto puede ocasionar en un diagnóstico de TEPT. De acuerdo con National Institute of Mental Health (2020) el curso de la enfermedad varía y aunque algunas personas se recuperan en seis meses, otras tienen síntomas que duran un año o más. A menudo, las personas con este trastorno tienen afecciones concurrentes, como depresión, trastorno por uso de sustancias o uno o más trastornos de ansiedad.

Es importante tener en cuenta que este tipo de trastornos conllevan a que las personas adopten comportamientos o hábitos que de igual manera continúan siendo nocivos para la salud, entre los cuales pueden encontrarse el consumo de alcohol, tabaquismo, medicamentos, entre otros. Así mismo se puede presentar cuadros de depresión que conlleven al suicidio.

A nivel físico se pueden encontrar diversas manifestaciones de patología psicosomática. Por ejemplo, Camino menciona que van desde dolores en cualquier parte del cuerpo y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos, como afecciones cardíacas. Estas a consecuencia del nivel de estrés que experimenta cada persona y que puede ser más grave en unos que otros (Camino, et al., 2012, p.12).

Adicionalmente se pueden llegar a presentar otros trastornos como problemas de sueño, que son revividos durante su descanso el insomnio al no lograr conciliar el sueño, y cuando lo consiguen el sueño no es reparador, ya que pueden presentar pesadillas recurrentes. Adicionalmente dificultades de concentración que impiden al afectado desempeñarse en cualquier rol, náuseas, migraña, problemas cutáneos, pérdida del apetito, dolores estomacales, sudoración y temblores (Alzate, et al., 2016, p.3-5)

Metodología

Para lograr identificar cuáles fueron consecuencias del acoso laboral presentado en la empresa dedicada a la fabricación de papel y cartón ubicada en la ciudad de Bogotá entre los años 2019 al 2021 a sus empleados, aplicaremos dos métodos el primero es una entrevista estructurada con las clases de acoso laboral reconocidas por la ley colombiana, para identificar en cuál o cuáles fueron víctimas. Adicionalmente una entrevista en profundidad para que los empleados expresen las afectaciones que padecieron a raíz de esta situación.

Enfoque de la investigación

El enfoque que se aplicará a la investigación es cualitativo ya que para identificar las consecuencias ocasionadas por el acoso laboral al que fueron víctimas los empleados, puesto que, al ser más abierta y flexible, podemos realizar un informe detallado de cada caso particular extraído directamente de cada trabajador, permitiendo la entrada de nueva información dada la situación individual. De acuerdo con Mendez menciona que la investigación cualitativa se enfoca en comprender o explicar el comportamiento de un grupo, un fenómeno, un hecho o un tema. Por tanto, este enfoque de investigación permitirá conocer y presentar descriptivamente las consecuencias que presentaron los empleados durante el tiempo que manifestaron ser víctimas de esta situación (2001, p.56).

Diseño de la investigación – acción

La finalidad de este diseño es resolver problemas cotidianos e inmediatos, y mejorar prácticas concretas. Su propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. Los pilares sobre los cuales se fundamentan los diseños de investigación-acción son:

- Los participantes que están viviendo un problema son los que están mejor capacitados para abordarlo en un entorno naturalista.
- La conducta de estas personas está influida de manera importante por el entorno natural en que se encuentran.
- La metodología cualitativa es la mejor para el estudio de los entornos naturalistas.

Las tres fases esenciales de los diseños de investigación-acción son: Observar (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), pensar (analizar e interpretar) y actuar (resolver problemas e implementar mejoras), las cuales se dan de una manera cíclica, una y otra vez, hasta

que el problema es resuelto, el cambio se logra o la mejora se introduce satisfactoriamente (Como se cita en Salgado, 2007).

Población

Los participantes de esta investigación son todos los trabajadores que prestaron sus servicios en la empresa durante el periodo 2019 al 2021.

Muestra

La muestra que usaremos es no probabilística, con tipo de muestreo discrecional que permitirá la participación de todos los empleados, pero seleccionando aquellos que manifestaron ser víctimas de mobbing. Adicionalmente por el tamaño de la población es una opción que permitirá abarcar a cada empleado víctima de acoso laboral. De acuerdo con (Mendez, 2001) menciona que si la población es muy reducida y conocida por el investigador, es conveniente usarlo.

Técnicas de recolección

Las técnicas de recolección de información que usaremos para esta investigación es una encuesta estructurada, en este tipo de encuestas se decide de antemano que tipo de información se quiere y con base a ello se establece un guion de entrevista fijo y secuencial. El entrevistador sigue el orden marcado y las preguntas están pensadas para ser contestadas brevemente (Folgueriras, s.f.), y la entrevista en profundidad es una técnica de investigación cualitativa que permite capturar el mundo mental y experiencial de una persona, es decir sus ideas, valores, estructuras y su misma vida.

Según Galindo la entrevista en profundidad pretende hacer un holograma dinámico de la configuración vivencial y cognitiva de un individuo en cuanto tal, es decir, independientemente de su participación como actor social en una experiencia significativa o de su posible relación con un tema particular determinado (s.f., p.299).

Instrumentos (ver adjunto)

Plan de análisis

Para identificar las consecuencias de acoso presentadas en la organización, los datos de esta investigación se analizarán por medio de apuntes y estrategias de categorización y contextualización, después de cada encuesta se redactarán apuntes que faciliten el pensamiento analítico de datos, es posible que se empleen análisis narrativo con el cual podemos comprender en síntesis algunas de estas cuestiones, que está sucediendo con un tema o persona en particular, como sostienen su participación ciertas personas, y como su participación influye en el desarrollo

personal y se emplee el uso de herramientas de análisis de datos como Nvivo 10, AQUAD, QDA Miner. Estas permiten analizar y facilitar la organización, codificación y entrecruzar datos y apuntes generados. A través de ellos es posible obtener información valiosa para lograr el encuadre que incluye, básicamente, describir los acontecimientos rutinarios, así como los problemas y reacciones más usuales de las personas o cultura objeto de análisis, así mismo, conocer los nombres e identificar los roles de las personas en esta situación sociocultural.

Desarrollo

El 10 de agosto de 2022 nos comunicamos por medio telefónico con la gerente de la empresa donde vamos a realizar la aplicación de las encuestas, solicitamos el permiso para reunirnos con los empleados, para explicarles la metodología y el fin del instrumento, a lo que ella manifestó estar de acuerdo y nos sugirió realizar una reunión de 15 minutos el día siguiente por medio de conexión digital a las 9 de la mañana, esto con el fin de no interrumpir la producción y labores proyectadas para ese día. Adicionalmente ofreció dar un contexto a los empleados del fin de la reunión, misma que la gerente tiene conocimiento ya que nos ha apoyado con el proyecto de investigación y estuvimos de acuerdo para que el personal tuviera conocimiento de la intención de la conexión.

Al día siguiente nos reunimos en el espacio que la empresa dispuso, nos presentamos y seguido a ello les dimos un espacio para que también se presentaran y nos contaran del cargo que se desempeñan en la empresa, ya que no habíamos tenido ningún contacto con el personal de producción, sino que únicamente con la línea directiva. Había 10 empleados en la reunión dispuesta en una sala de empresa, entre operarios, distribuidores y asistente. Les expusimos la propuesta, les enseñamos el modelo de la encuesta, hablamos de la protección de datos, la confidencialidad de la información obtenida y la importancia de responder la encuesta de la manera más objetiva posible, abrimos una sesión de preguntas y sugerencias. Ellos demostrando su completa disposición y participación; manifestaron no estar de acuerdo con brindar información personal, por tanto, se acordó no brindar ningún dato personal. Adicionalmente sugirieron entregar las encuestas directamente por nosotros en sobres sellados y de la misma manera ser entregadas diligenciadas bajo esta misma condición, directamente a nosotros sin que intervinieran personal directivo de la empresa, a lo que también atendimos su solicitud aceptándola. Por último, acordamos la fecha de la entrega de las encuestas para el día 24 de agosto y recogerlas el 26, con la autorización de la gerente, preguntamos si alguien tenía más preguntas y al no haber, dimos por terminada la reunión después de 30 minutos. Posteriormente acordamos la hora para entregarlas con la gerente a lo que nos sugirió fuera sobre esta misma hora 9:00 am.

El día 24 de agosto nos presentamos en la empresa como se había acordado entregamos las encuestas en sobre individual sellado, explicamos a los empleados que hubo un ajuste en el modelo de la encuesta, mostrándoles como había quedado a lo que manifestaron su conformidad. Cada uno de ellos la recibió y una vez finalizada la entrega recordamos que nos presentaríamos nuevamente

el día 26 a la misma hora para recogerla.

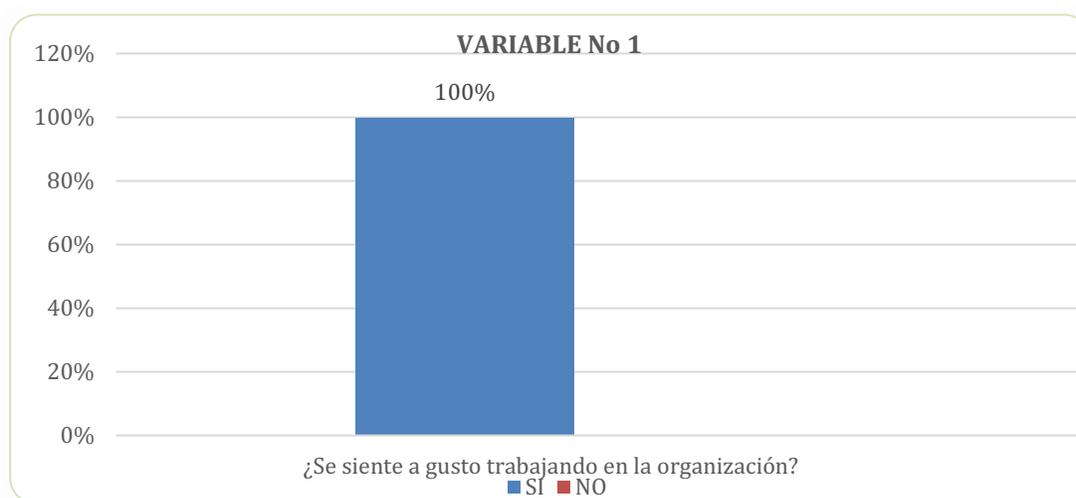
El día 26 de agosto el estudiante Fredy Bautista se acercó a la empresa en la hora programada y recogió los 10 sobres sellados y diligenciados por los colaboradores. La entrega se fue de una manera discreta, se solicitó a cada persona dejar el sobre encima de una mesa que dispusimos para tal fin, cuando se estaba realizando la entrega algunos colaboradores dijeron pilas es información muy delicada y comprometedor a lo cual nuevamente se les recordó que la información suministrada es de alta confidencialidad y que los directivos no tendrán conocimiento sobre la información suministrada, terminado este proceso se retiró de las instalaciones.

Análisis de resultados y discusión

Con el presente estudio presentaremos el resultado de las consecuencias de acoso laboral presentado en una empresa dedicada a la fabricación de papel y cartón en la ciudad de Bogotá entre los años 2019 y 2021. Con estos resultados plantearemos una estrategia que permita prevenir este tipo de situaciones dentro de la empresa, partiendo de las variables que la muestra manifestó tuvieron más influencia sobre ellos, de acuerdo con las conductas catalogadas como acoso laboral en el marco de la ley 1010 de 2006.

Mediante la investigación planteada se espera que los trabajadores tengan claridad de que la legislación colombiana los acobija y a cuáles entidades pueden acudir para que denuncien este tipo de situaciones, así mismo que los directivos de la empresa conozcan el impacto que generaron en los empleados durante estos años y las consecuencias que deben asumir ante estos hechos.

Como mencionamos anteriormente aplicamos una encuesta estructurada a 10 empleados que trabajaron durante este periodo de tiempo y que manifestaron ser víctimas de acoso laboral ante los directivos de la empresa.

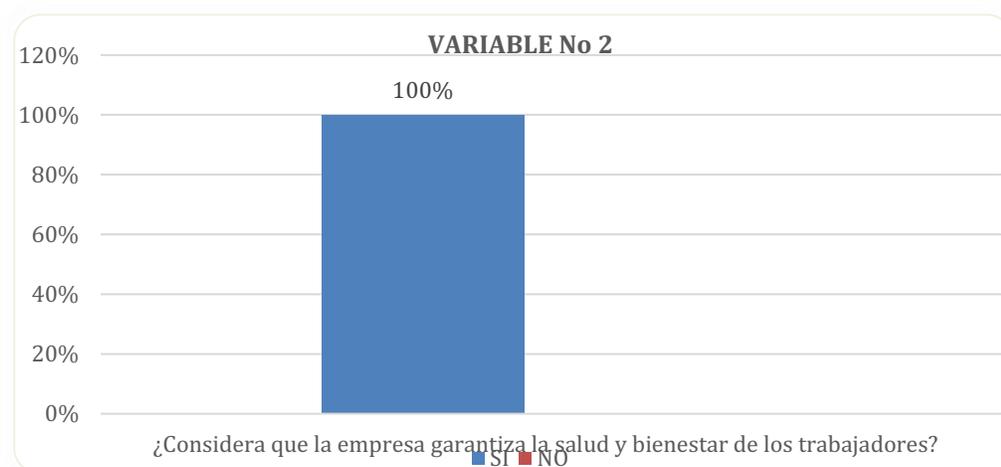


Resultados de la pregunta 1 ¿Se siente a gusto trabajando en la organización?

Figura1. Variable1. Elaboración propia (2022).

El 100% de las personas encuestadas manifestaron estar a gusto trabajando en la empresa. Con base a este resultado podemos afirmar que pese a que se haya presentado o no algún tipo de acoso laboral los empleados están a gusto en la empresa y que resulta ser una ventaja cualitativa y que puede ser aprovechada por la empresa como una capacidad competitiva y ser aprovechada como estrategia organizacional. De acuerdo con Moccia menciona que la gusto que el talento humano

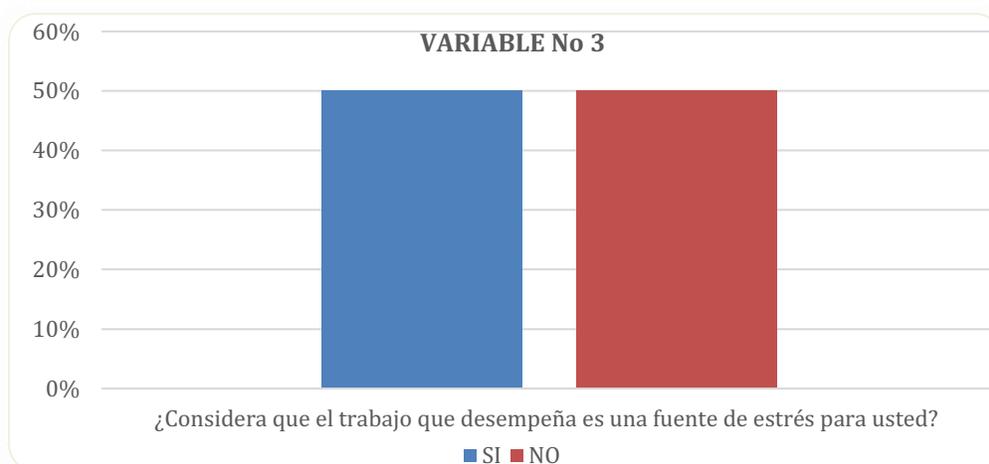
experimente por pertenecer a una organización genera reducción del estrés y de la ansiedad laboral, y, naturalmente, el aumento del índice de productividad y la reducción del índice de baja y de rotación del personal; así como también aumenta gradualmente la motivación, de la lealtad a la empresa y de la ilusión en el trabajo que se desarrolla (2011, p.6).



Resultados de la pregunta 2 ¿Considera que la empresa garantiza la salud y bienestar de los trabajadores?

Figura2. Variable2. Elaboración propia (2022).

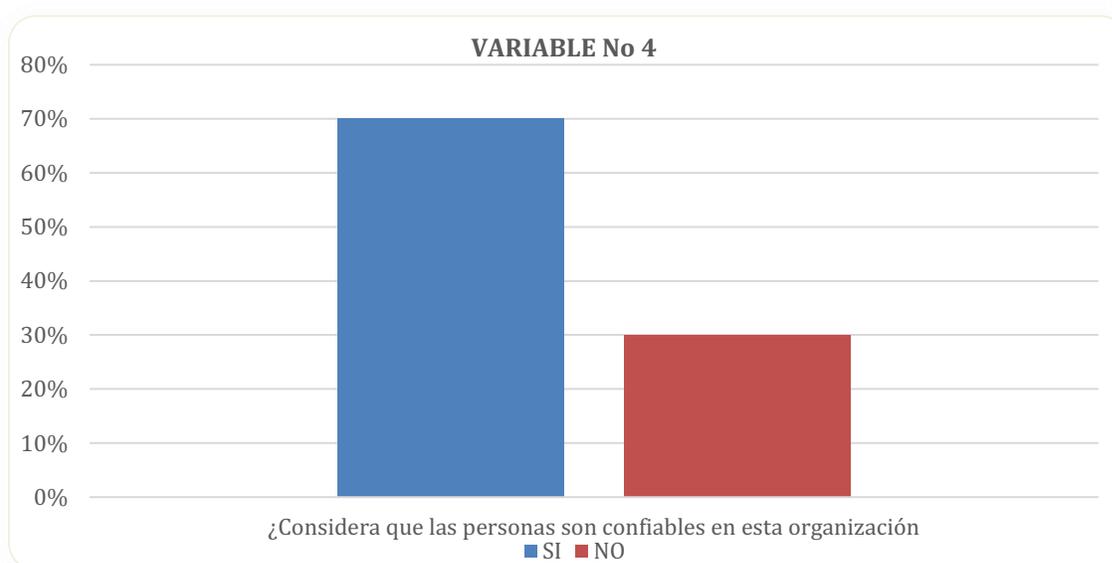
Al igual que se evidencio en la primera pregunta el 100% de los encuestado manifiestan que la empresa les garantiza la salud y bienestar en el trabajo, podemos afirmar que no tienen ningún inconformismo frente a la seguridad social en salud y políticas que bienestar laboral que la empresa les ofrece, entendiendo que es de vital importancia que los empleados puedan acceder a las garantías que dicta la ley 100 de 1993 y que les garantiza una calidad de vida de acuerdo con la dignidad humana. Por otra parte, las políticas de bienestar laboral como mecanismo de productividad en una empresa, dado a que, si los trabajadores se sienten motivados, impulsados en su desarrollo personal, muy seguramente sus conductas en el trabajo van a procurar ser las mejores, hay un compromiso indirecto de la persona con relación a sus funciones, buscará procurar hacer su trabajo de la mejor manera y esto se ve resumido en un incremento de la productividad (Sanín, 2017, p.40)



Resultados de la pregunta 3 ¿Considera que el trabajo que desempeña es una fuente de estrés para usted?

Figura3. Variable3 Elaboración propia (2022).

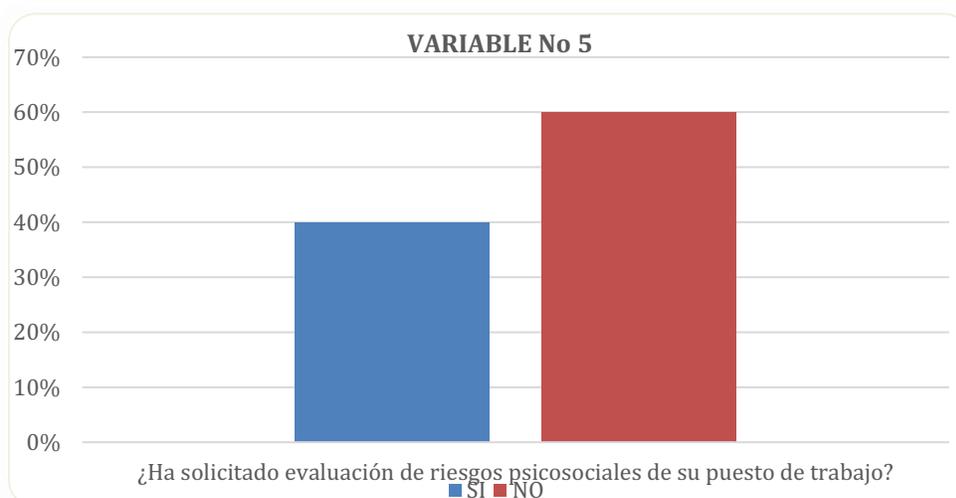
Con base en los resultados obtenidos el 50% de los encuestados manifiesta que el trabajo si es una fuente de estrés y el otro 50% manifiesta que no lo es. Como hemos visto en el desarrollo base de la investigación esta percepción individual pudo presentarse, debido a una situación de incremento de la productividad y que influyó más sobre unos cargos que en otros, planteándole demandas o exigencias que la persona no controla o no puede atender, representado esa falta de control una amenaza para la misma (Silla, 2001, p.11)



Resultados de la pregunta 4 ¿Considera que las personas son confiables en esta organización?

Figura4. Variable4 Elaboración propia (2022).

El resultado de esta pregunta fue el 70% manifiesta que si y el 30% restante manifiesta que no son confiables. Es importante trabajar para lograr un acercamiento de confianza general por medio de la comunicación y llegar al 30% que manifestaron este sentir. ya que es un aspecto importante que debe existir entre la organización y los trabajadores. El preocuparnos de crear un ambiente de confianza en la organización permite que la confianza interpersonal sea la base que sostiene y promueve, los procesos de cambio y que la motivación, implicación, colaboración y lealtad entre los individuos sean mayores (Como se cita en Chiang, Gómez, & Hidalgo, 2021)

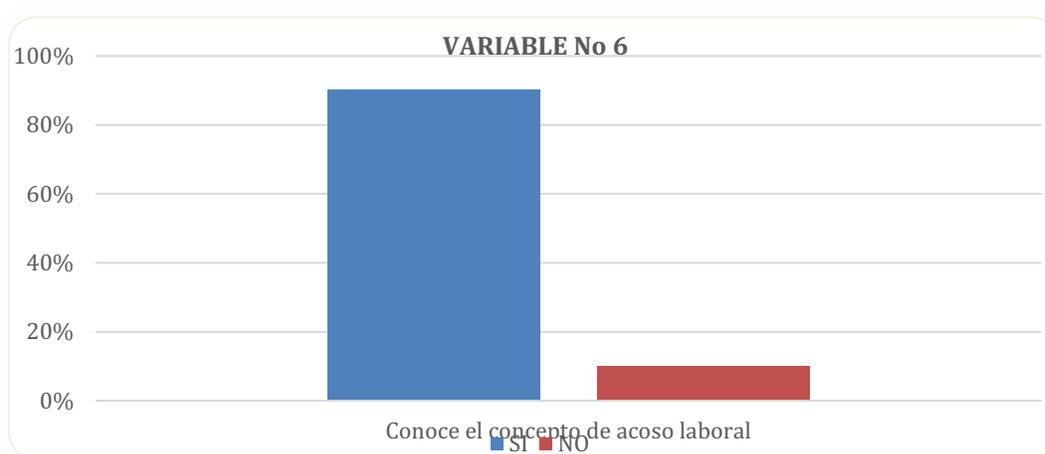


Resultados de la pregunta 5 ¿Ha solicitado evaluación de riesgos psicosociales de su puesto

de trabajo?

Figura5. Variable5. Elaboración propia (2022).

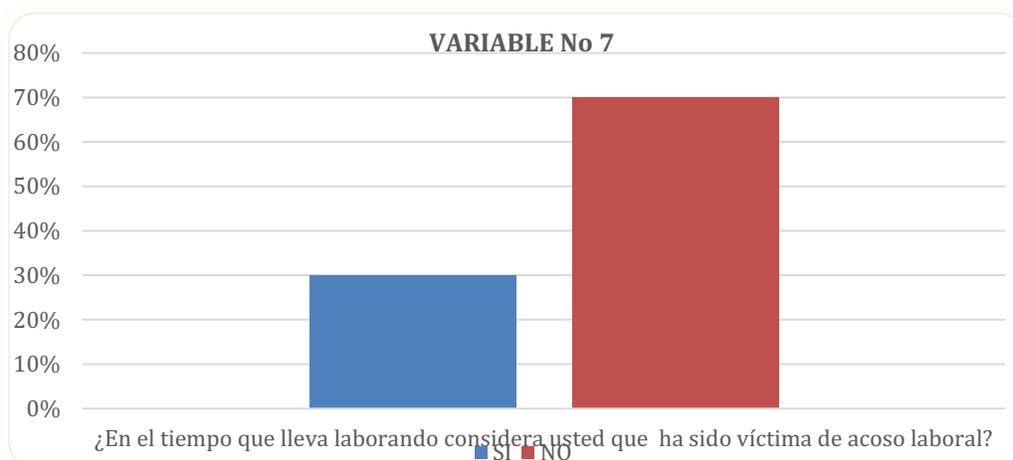
El 60% de los encuestados manifiestan no haber solicitado evaluación de riesgo psicosocial y el 40% restante si lo hicieron. El identificar estos factores dentro de una organización es de vital importancia ya que acentúan el interés por fomentar la salud en los trabajadores, a través de la identificación de los riesgos físicos, ergonómicos, higiénicos y mecánicos que contribuyen a la medición inicial que es captar la percepción de las personas sobre las condiciones que caracterizan su lugar de trabajo para el desarrollo a cabalidad de las actividades diarias de cada uno de los colaboradores.



Resultados de la pregunta 6 ¿Conoce el concepto de acoso laboral?

Figura6. Variable6. Elaboración propia (2022).

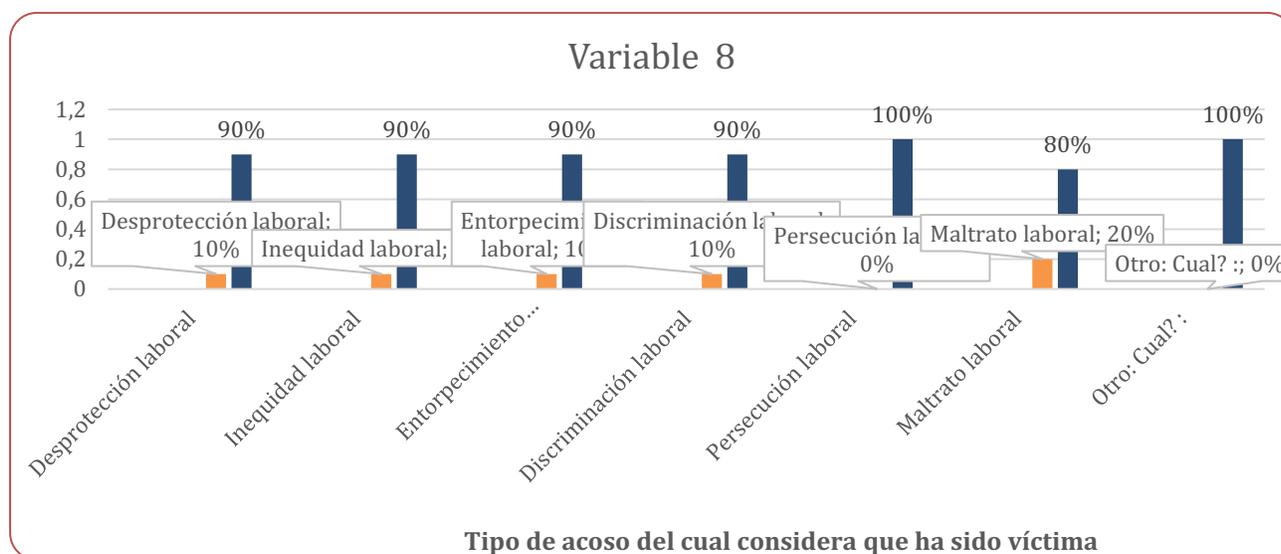
El resultado de la pregunta fue el 90% dice que si lo conocen y el 10% restante responde que no. Esta percepción que manifestada por los colaboradores nos permite tener claridad de que lo comunicado durante ese periodo de tiempo es confiable ya que la mayoría está en la capacidad de distinguir el mobbing a una situación de exigencia, diligencia y cumplimiento de sus funciones debido al incremento de la demanda en ese periodo de tiempo.



Resultados de la pregunta 7 ¿En el tiempo que lleva laborando considera usted que ha sido víctima de acoso laboral?

Figura 7. Variable 7. Elaboración propia (2022).

La percepción manifestada fue que el 30% ha sido víctima de acoso laboral y el 70% restante no lo han percibido de esta manera. En esta pregunta podemos empezar a identificar en relación con las anteriores que las personas que pudieron sentirse en una situación de acoso laboral fueron entre 3 y 4, las mismas que solicitaron evaluación de riesgo psicosocial y manifestaron no sentirse en un ambiente de confianza laboral, sin embargo, es importante afianzar las buenas relaciones con estas personas y en general para fortalecerlas.

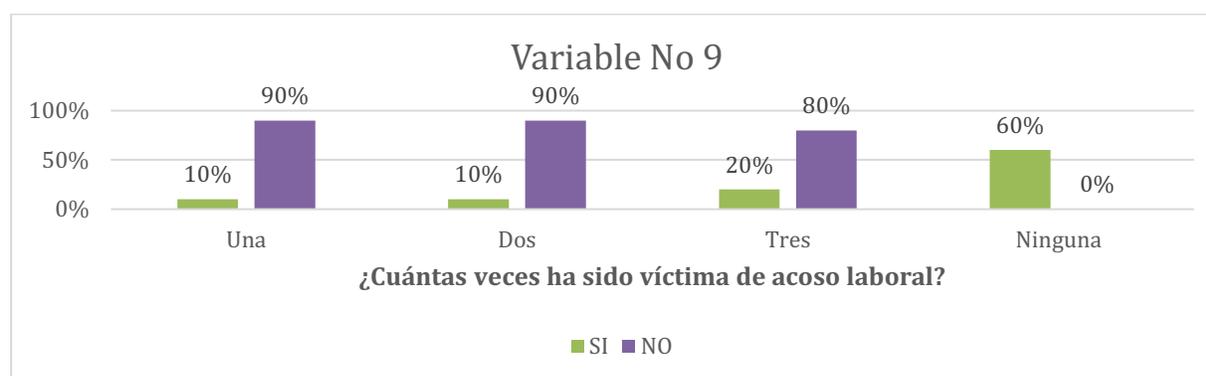


Resultados de la pregunta 8 Marque con una X el tipo de acoso del cual considera que ha sido

víctima.

Figura 8. Variable 8. Elaboración propia (2022).

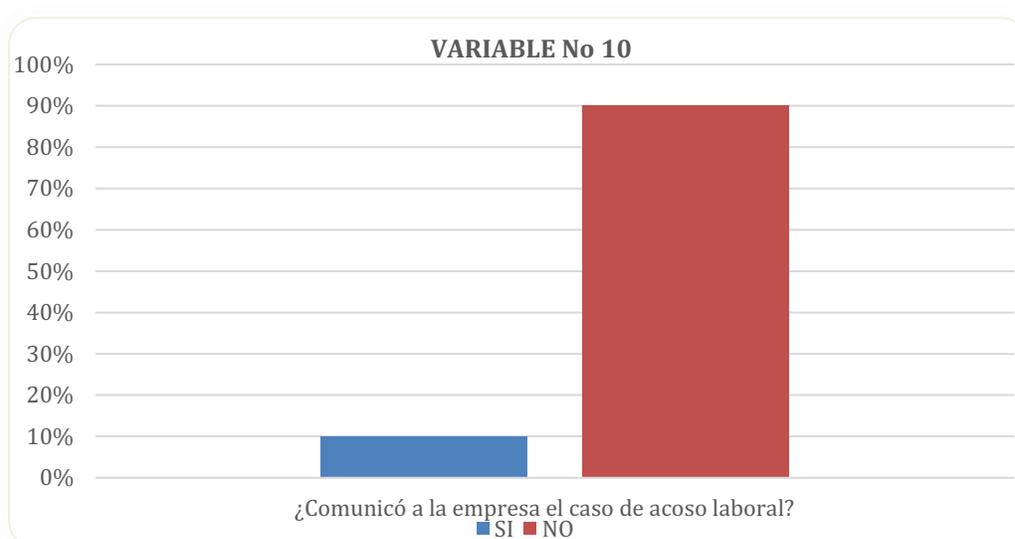
Para determinar cuáles han sido las variables de acoso laboral que los empleados han sido víctimas a través de 6 situaciones la de mayor impacto es el maltrato laboral con 20%, en relación con el 10% que manifiesto fue por desprotección laboral, por Inequidad laboral 10% de los encuestados manifiestan haber sido víctima, el 10% por entorpecimiento laboral, 10% por discriminación laboral y ninguno de los encuestados ha sido víctima de persecución laboral. Sin restar importancia a los demás porcentajes es importante estos índices puesto que es evidente la necesidad de implementar un plan de acción más estructurada para que este tipo de situaciones no se vuelvan a presentar.



Resultados de la pregunta 9 ¿Cuántas veces ha sido víctima de acoso laboral?

Figura 9. Variable 9. Elaboración propia (2022).

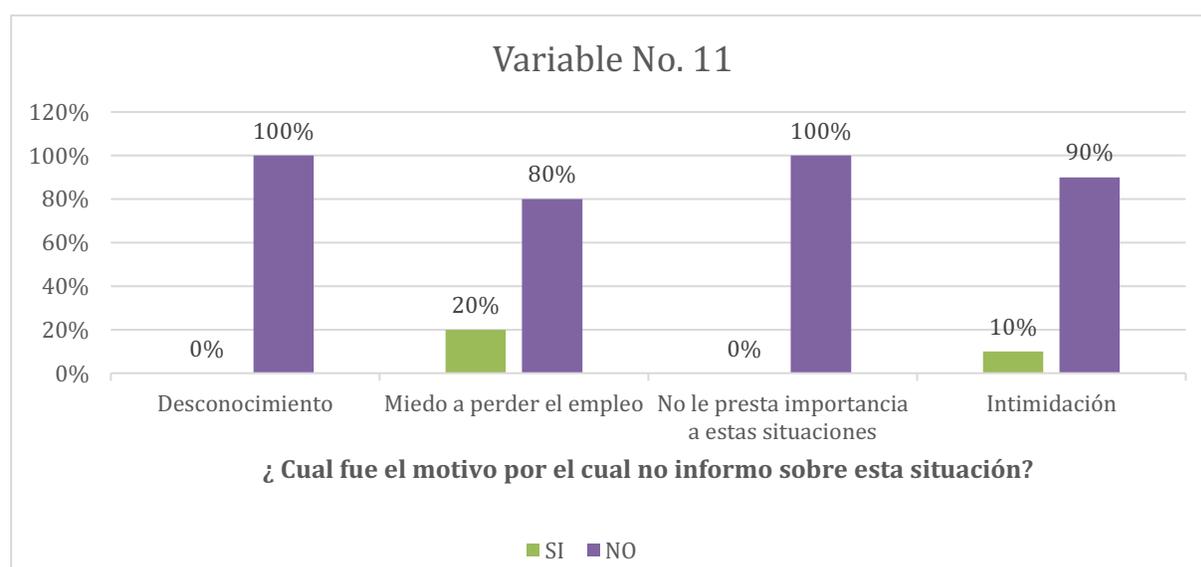
Encontramos en esta pregunta que el 20% ha sido víctima tres veces de acoso laboral, 10% dos veces y una vez con el 10%. Evidenciando así que el maltrato se ha presentado a 4 de las personas encuestadas, afirmando el análisis realizado anteriormente, del posible número de personas que han pasado por esta situación. De acuerdo con negocios y pymes existen 4 claves que ayudan a evitar estas situaciones de las cuales se encuentra la facilidad en la denuncia, organizar jornadas informativas, investigar a fondo lo que sucedió si restar importancia a cualquier hecho, fortalecer la participación de los trabajadores en las tomas de decisiones y generar una cultura organizacional a través del ejemplo.



Resultados de la pregunta 10 ¿Comunicó a la empresa el caso de acoso laboral?

Figura 10. Variable 10. Elaboración propia (2022).

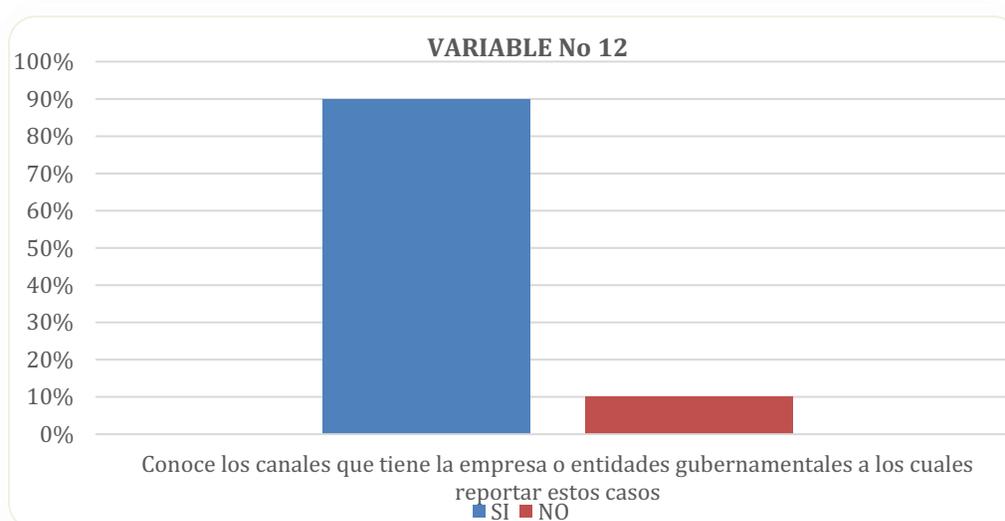
El 10% de las personas comunicaron el caso de acoso laboral, contra el 90% que no lo hicieron ya sea porque no fue su situación, por desconocimiento, miedo o no hubo apoyo colectivo para las personas que lo experimentaron. De acuerdo con estudio realizado por la Universidad del Rosario menciona que existen barreras jurídicas y materiales que impiden a los trabajadores acceder a la justicia cuando son acosados, como lo evidencian las pocas denuncias y los pocos fallos sancionatorios. Adicionalmente a ellos la situación de carencia de oferta laboral, hace que los trabajadores prefieran mantener el silencio por miedo a represalias contra ellos.



Resultados de la pregunta 11 ¿Cuál fue el motivo por el cual no informo sobre esta situación?

Figura 11. Variable 11. Elaboración propia (2022).

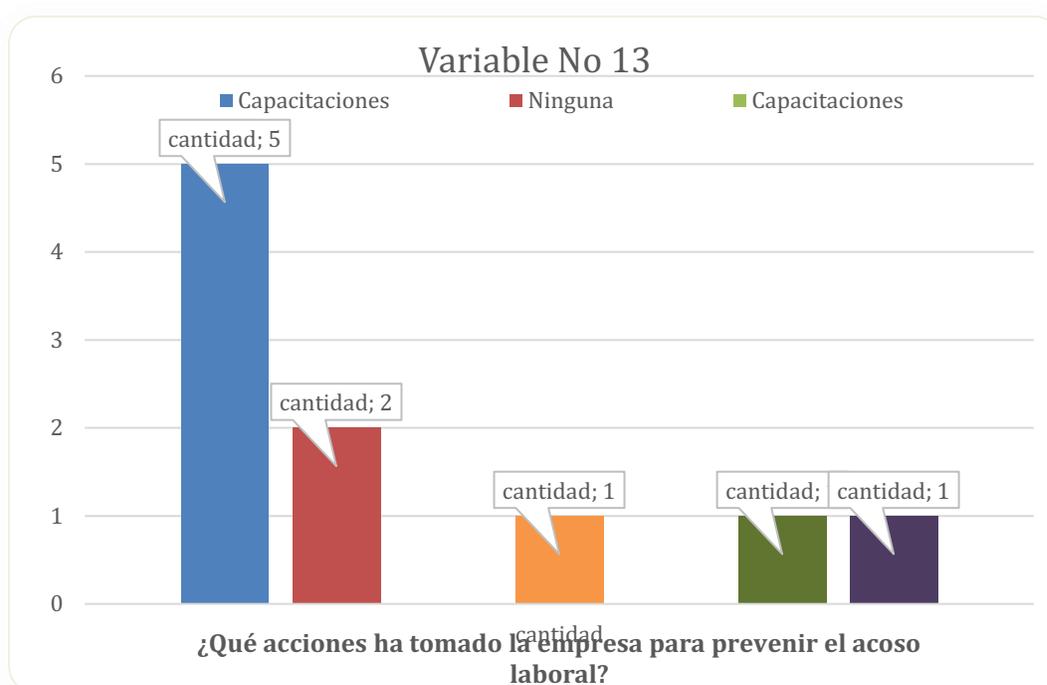
Por medio del resultado de esta pregunta logramos identificar dos motivos que llevaron a que las víctimas no informaron la situación que habían vivido, el 10% no lo hicieron por intimidación y el 20% por Miedo a perder el empleo el 70% restante no especificaron el motivo principal que los llevo a no hacerlo. Deduciendo, así como lo mencionamos en el anterior análisis que uno de los factores más influyentes para no denunciar este tipo de situaciones es el temor por perder el empleo.



Resultados de la pregunta 12 ¿Conoce los canales que tiene la empresa o entidades gubernamentales a los cuales reportar estos casos?

Figura 12. Variable 12. Elaboración propia (2022).

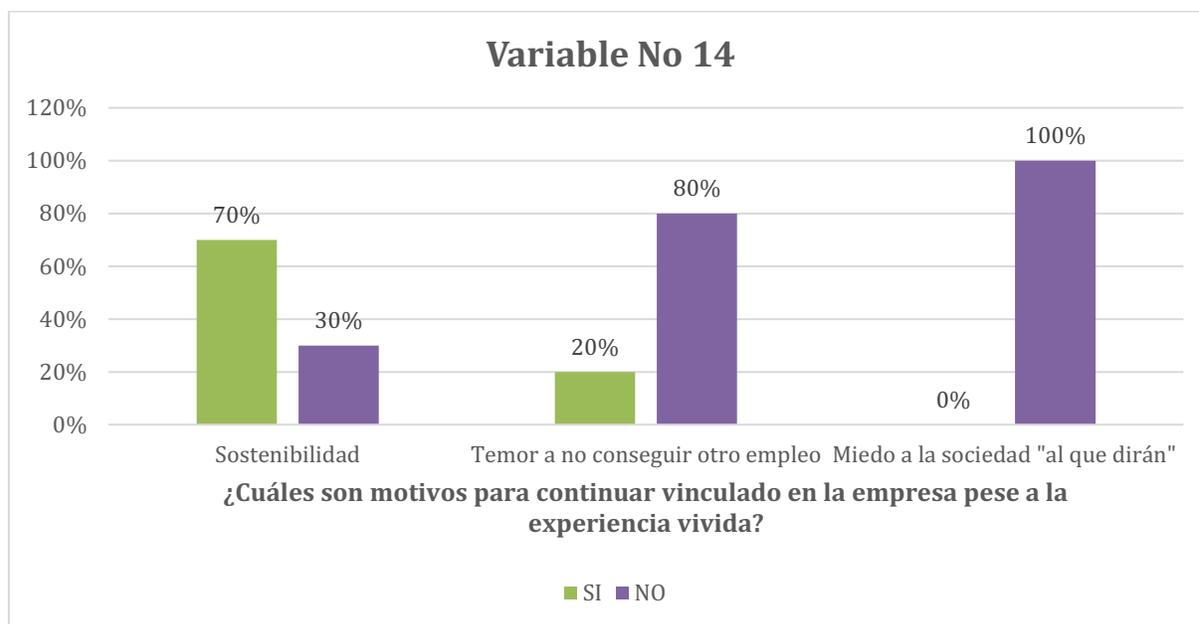
En lo referente a los resultados conjuntos de la muestra, debemos indicar que el 90% de los encuestados tiene conocimiento de los canales y entidades a los que pueden acudir, mientras que el 10% no los conocen. La valoración de ambos resultados nos hace percibir una tendencia alta a la orientación de cómo actuar frente a esta situación.



Resultados de la pregunta 13 ¿Qué acciones ha tomado la empresa para prevenir el acoso laboral?

Figura 13. Variable 13. Elaboración propia (2022).

En esta pregunta quisimos determinar si los trabajadores participaron de las acciones que había tomado la empresa a partir del surgimiento de este tipo de situaciones o si ellos tuvieron participación en los programas, a lo que se logró identificar que efectivamente el 50% participo de las capacitaciones realizadas, el 20% manifestó que ninguna, 10% manifestó charlas, Programa SST 10% y Divulgación en la comunidad 10%. En consecuencia, podemos hablar de un buen balance debido a que el 90% percibió e programa piloto de prevención de acoso laboral que la empresa les presento en el cual incluía una declaración de criterios, n procedimiento de denuncia adaptado a la situación de violencia, de acoso, etc., que respete la confidencialidad, sanciones disciplinarias progresivas y una estrategia de formación y comunicación.



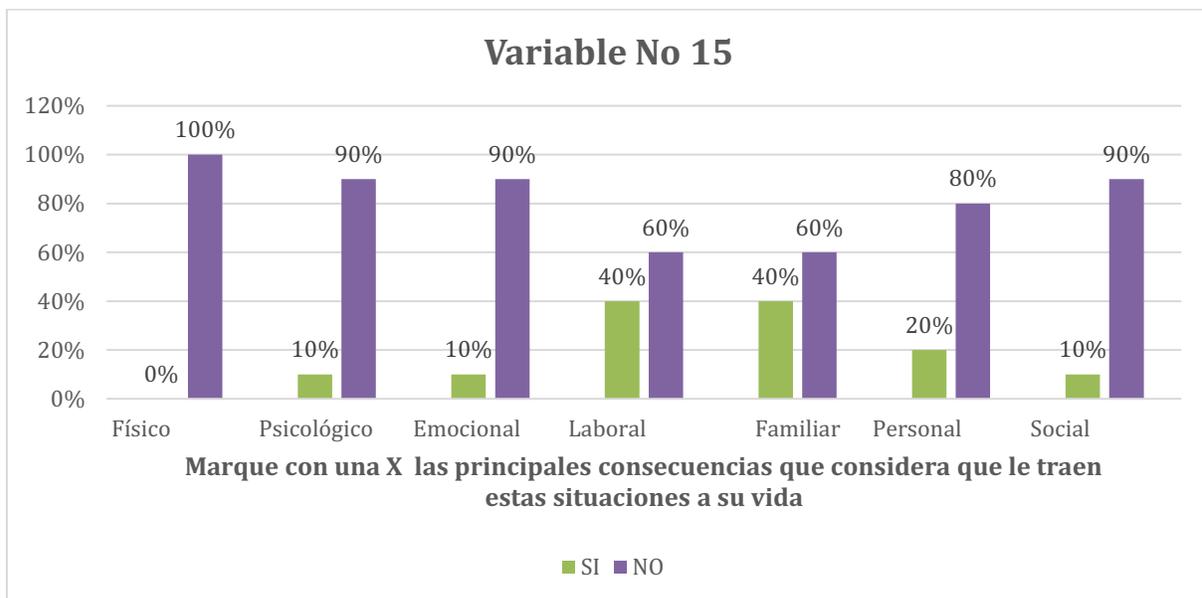
Resultados de la pregunta 14 ¿Cuáles son motivos para continuar vinculado en la empresa pese a la experiencia vivida?

Figura 14. Variable 14. Elaboración propia (2022).

En los motivos enmarcados para continuar trabajando en la empresa pese a los acontecimientos mencionados el 70% manifestó que es por sostenibilidad, el 30% manifestó que este no es el motivo que los lleva a continuar con la empresa.

En la opción, por temor a no conseguir otro empleo el 80% dijo que no es el motivo y el 20% menciona que este si es un motivo por el cual continúan en la empresa.

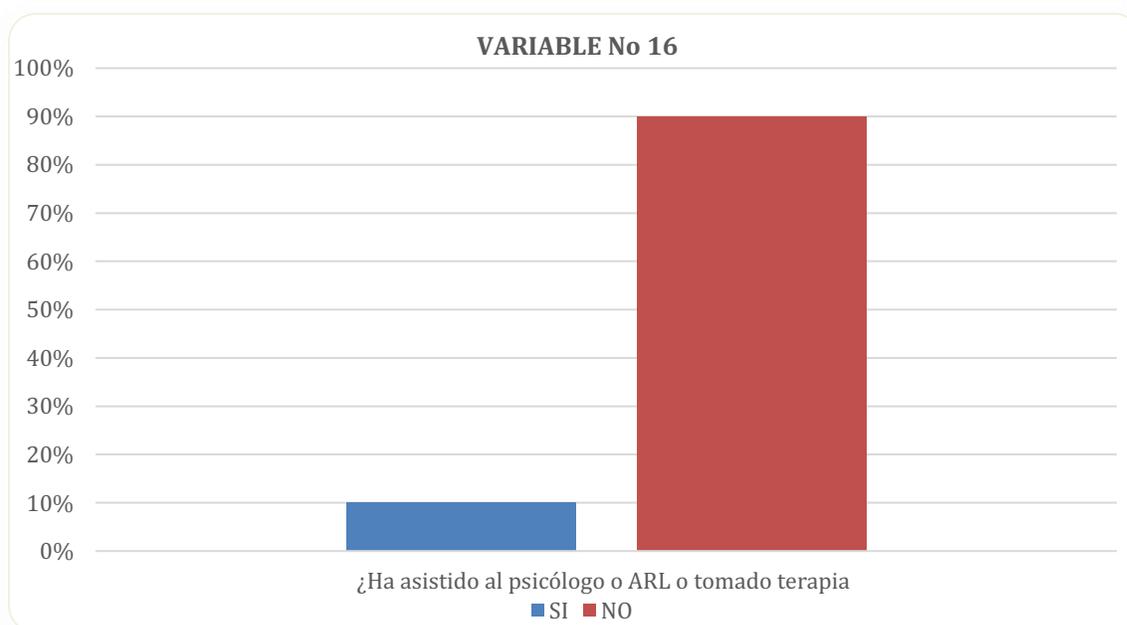
Por último, en la opción por Miedo a la sociedad "al qué dirán" el 100% manifestó que no es un motivo de peso para retirarse de la empresa y no hubo manifestaciones de otros motivos para continuar en la empresa a pesar de la situación vivida.



Resultados de la pregunta 15 Marque con una X las principales consecuencias que considera que le traen estas situaciones a su vida

Figura 15. Variable 15. Elaboración propia (2022).

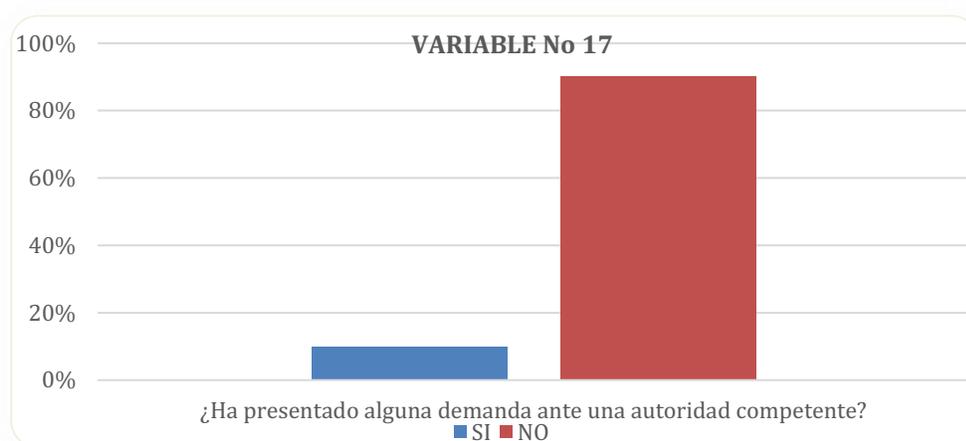
Las principales consecuencias que los encuestados manifestaron que les acarreo este tipo de situaciones fueron psicológico 10%, emocional 10%, laboral 40%, familiar 40%, personal 20% y social 10%. Encontramos así que los afecto en mayor relación al ámbito personal, psicológico, emocional y social, la parte laboral, personal y social.



Resultados de la pregunta 16 ¿Ha asistido al psicólogo o ARL o tomada terapia?

Figura 16. Variable 16. Elaboración propia (2022).

En el resultado de esta pregunta el 10% de los encuestados manifestaron buscar ayuda, mientras el 90% no lo hizo, podemos percibir algunas variables del por qué no lo hicieron, una de ellas pudo ser que no lo vieron necesario o quizá no tenían conocimiento que podían acudir a buscar acompañamiento profesional. Sin embargo, es importante que se busque la ayuda necesaria con el fin de que las afecciones no sean mayores.



Resultados de la pregunta 17 ¿Ha presentado alguna demanda ante una autoridad competente?

Figura 17. Variable 17. Elaboración propia (2022).

El resultado de esta pregunta nos demuestra que solo el 10% es decir solo una persona de los 4 posibles casos que se logró identificar en el desarrollo de la encuesta realizó la denuncia respectiva.

Conclusiones

Los resultados de la encuesta nos ayudaron a identificar cinco variables que indican la existencia acoso laboral en la empresa, el 40% del personal manifestó haber pasado en algún momento por alguna de esta situación,

1. Desprotección laboral
2. Inequidad laboral
3. Entorpecimiento laboral
4. Discriminación laboral
5. Maltrato laboral

Las consecuencias más representativas que indicaron afectaron a los empleados son Familiar, laboral, personal, psicológico, emocional y social, las dos primeras son las de mayor peso.

El impacto psicológico generado como resultado de pasar por esta situación es temor y se ve reflejado en la necesidad de permanecer laborando aún en la empresa por dos razones miedo a no encontrar otro empleo y por la sostenibilidad que tiene en su momento, el temor de perder esa fuente que genera ingreso hace que las personas afecten su autoestima a tal punto de pasar por alto situaciones que pueden afectar su integridad.

El 90% del personal conoce los canales con los que cuenta la empresa para informar o denunciar este tipo de situaciones, solo el 10% manifestó no conocerlos, pese a que la mayoría conoce sobre el procedimiento, cómo actuar, solo el 10% ha reportado estas malas conductas a las que han sido sometidos.

Recomendaciones

Se sugiere crear un programa de bienestar para los empleados, Se recomienda a la empresa crear cronogramas trimestrales para realizar reuniones de confianza con el personal, cuyo objetivo es conocer el estado en que se encuentra el personal y el área de trabajo, tanto físico como laboral, cómo los tratan sus supervisores, así como también aplicación de instrumentos que permitan mediar la percepción de los empleados una vez al año.

Se recomienda a la empresa tomar como precedente el resultado de esta investigación, con el fin de llevar a cabo capacitaciones con el personal, donde se explique las prácticas del mobbing de acuerdo con la ley 1010 de 2006, las consecuencias de acuerdo con las recolectadas en la aplicación de la herramienta de investigación y las medidas que implementara para mitigarlas.

Orientar y alentar al personal respecto a denunciar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad social ante cualquier situación que vulnere sus derechos como trabajadores.

Lo que buscamos con esta investigación antes de llegar a denunciar y lidiar con las consecuencias y repercusiones que puede ocasionar este tipo de situaciones, es plantear una estrategia para que sea implementada por la empresa con fin de que no vuelva a suceder. Por tanto, lo primero que hay que elaborar es una política interna que persiga y castigue el acoso laboral, respecto a la información adquirida es claro que esta situación se presentó por parte de la dirección hacia los trabajadores, es decir los compromisos deben quedar planteados en este documento, también debe existir un mediador por parte de los trabajadores y otro por parte de la empresa, garantizando la privacidad y confidencialidad de la información conocida. Sin embargo, esta es una política interna que guiará la denuncia dentro de la empresa, sin dejar de lado que, si la situación persiste y no se logra una solución, el empleado podrá solicitar el seguimiento realizado, con las pruebas recolectadas, testigos y demás. Tendrán que entregarse para que las lleven a los entes externos encargados de sancionar de acuerdo con la ley 1010 de 2006.

Se sugiere a los directivos de la empresa revisar y si es necesario ajustar el código de ética y manual de convivencia existente en la entidad buscando así crear medidas e implementar planes de acción que corrijan y ayuden a prevenir el acoso laboral en el entorno laboral, garantizando a todos sus miembros el respeto de su integridad.

Referencias

- Alzate, L., Ávila, A., & Bernal, V. (2016). *¿Cuales son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?* From Psiconex:
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>
- Blanco, E. (2019). *Consecuencias del mobbing para la víctima*. From
<https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/mobbing-consecuencias/>
- Camacho, A. (2018). *Nociones básicas del acoso laboral*. From
<https://vlex.com.co/vid/nociones-basicas-acoso-laboral-794329933>
- Camino, C., Iruetia, M., Martínez, M., Queipo, D., & Torres, H. (2012). *El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: patología emergente*. From
<http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/14443/1/PD-275.pdf>
- Carvajal, C. (2002, 09). *Trastorno por estrés postraumático: aspectos clínicos*. From
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272002000600003#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20TEPT%20engloba%20dos,del%20organismo%20ante%20una%20demanda.
- Chiang, M., Gómez, N., & Hidalgo, J. (2021). *Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales*. From
<https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>
- Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. (s.f.). *Aportaciones desde la psicología a la prevención de riesgos laborales*. From <https://es.slideshare.net/gemesse/libro-de-acoso>
- Darino, V. (2015). *Acoso laboral : causas, consecuencias y estrategias de prevención*. From
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/6097>
- Folgueriras, P. (s.f.). *La Entrevista*. From
<https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Función pública. (2006, 01 23). *Ley 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. From

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843#:~:text=de%20tipo%20laboral.->

,2.,que%20puedan%20producir%20desmotivaci%C3%B3n%20laboral.

Galindo, L. (s.f.). *Técnicas de Investigación en sociedad, cultura y comunicación*. From

<https://books.google.com.co/books?id=5a0Jdv7Ip9oC&pg=PA299&lpg=PA299&dq=Ispizua+La+entrevista+en+profundidad+pretende+hacer+un+holograma+din%C3%A1mico+de+la+configuraci%C3%B3n+vivencial+y+cognitiva+de+un+individuo+en+cuanto+tal,+es+decir,+independientemen>

Giraldo, Javier. (2005). *Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano*. From

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200009

Hernandez, K. (2014). *Consideraciones éticas y psicologías en la legislación*. From

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11477/PROYECTO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Infobae. (2020, 12 8). *Teletrabajo disparó el acoso virtual: más de la mitad de las mujeres del país son víctimas*. From

<https://www.infobae.com/america/colombia/2020/12/09/teletrabajo-disparo-el-acoso-virtual-mas-de-la-mitad-de-las-mujeres-del-pais-son-victimas/>

Mendez, C. (2001). *Metodología: Diseño y Desarrollo del proceso de investigación*. España: Mc Graw Hill.

Moccia, S. (2011). Los posibles beneficios de la conciliación. *Acciones e investigaciones sociale*, 135-154.

National Institute of Mental Health. (2020). *¿Qué es el trastorno por estrés postraumático?* From

<https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/trastorno-por-estres-postraumatico>

Peralta, M. (2004). *El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica*. From

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012

Real Academia Española. (s.f.). *Acoso*. From <https://dle.rae.es/acoso>

Salgado, A. (2007). *Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos*.

From [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Stringer%20(1999)%20las%20tres,otra%20vez%2C%20hasta%20que%20el)

[48272007000100009#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Stringer%20\(1999\)%20las%20tres,otra%20vez%2C%20hasta%20que%20el](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Stringer%20(1999)%20las%20tres,otra%20vez%2C%20hasta%20que%20el)

Sanín, J. (2017). *Felicidad y Optimismo en el Trabajo, hallazgos de investigaciones científicas*.

España: Mc Graw.

Silla, J. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Prevención, trabajo y*

salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 18-38.

Vicente, J., & Cervera, A. (2005). *¿Por qué surge el “mobbing” en un centro de trabajo?*.

Madrid, España: Tebar.

Westreicher, G. (2017). *Tipos de acoso laboral*. From

<https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-acoso-laboral.html>

Anexos

A continuación, se muestran algunas de las encuestas aplicadas durante la realización de este trabajo:

Instrumento

Tabla 1.

Instrumento encuesta para identificar un posible evento de acoso laboral

Encuesta para identificar y analizar las consecuencias en un posible Evento de Acoso Laboral			
¿Autoriza que la información brindada sea usada con fines pedagógicos?	SI		NO
Tiempo que labora en la empresa:	Fecha Encuesta		

Estimado colaborador, a continuación, le presentamos una serie de preguntas de tipo única respuesta, queremos conocer el nivel de satisfacción en el que se encuentra con la entidad. Su opinión es muy importante para nosotros, por lo cual agradecemos que sus respuestas sean lo más claras y sinceras posible.

Antes de dar inicio queremos precisar que de acuerdo con la ley 1010 el acoso laboral se entiende por 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 de este.

Preguntas

1 ¿Se siente a gusto trabajando en la organización? SI NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

2 ¿Considera que la empresa garantiza la salud y bienestar de los trabajadores? SI NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

3 ¿Considera que el trabajo que desempeña es una fuente de estrés para usted? SI NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

4 ¿Considera que las personas son confiables en esta organización? SI NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

5 ¿Ha solicitado evaluación de riesgos psicosociales de su puesto de trabajo? SI NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

6 ¿Conoce el concepto de acoso laboral? SI NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

7 ¿En el tiempo que lleva laborando considera usted que ha sido víctima de acoso laboral? SI NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

10 ¿Comunicó a la empresa el caso de acoso laboral?

SI

NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

11 ¿Cuál fue el motivo por el cual no informo sobre esta situación?

Desconocimiento

Miedo a perder el empleo

No les presta importancia a estas situaciones

Intimidación

Otro

¿Cual?

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

12 ¿Conoce los canales que tiene la empresa o entidades gubernamentales a los cuales reportar estos casos?

SI

NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

13 ¿Qué acciones ha tomado la empresa para prevenir el acoso laboral?

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

14 ¿Cuáles son motivos para continuar vinculado en la empresa pese a la experiencia vivida?

Sostenibilidad

Temor a no conseguir otro empleo

Miedo a la sociedad "al qué dirán"

Otro:

¿Cual?:

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

15 Marque con una X las principales consecuencias que considera que le traen estas situaciones a su vida

Físico

Psicológico

Emocional

Laboral

Familiar

Personal

Social

Otro:

¿Cual?

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

16 ¿Ha asistido al psicólogo o ARL o tomado terapia?

SI

NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

17 ¿Ha presentado alguna demanda ante una autoridad competente?

SI

NO

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

Gracias por tu aporte a este estudio que es estrictamente con fines pedagógicos

Queremos precisar que de acuerdo con la ley 1010 el acoso laboral se entiende por 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 de este.

La información suministrada en este documento está bajo la Ley de Protección de Datos Personales o Ley 1581 de 2012

Nota: Encuesta de aplicación a los trabajadores de una empresa dedicada a la fabricación de papel y cartón en los años 2019 y 2021 para identificar un posible caso de acoso laboral. fuente propia 2022.

Tabla 2.

Tabulación de resultados de aplicación de la encuesta de posible acoso laboral

TABULACION DE RESULTADOS

			Variable 1	Variable 2	Variable 3	Variable 4
No Encuesta	Empleado	Tiempo en la empresa Años	¿Se siente a gusto trabajando en la organización?	¿Considera que la empresa garantiza la salud y bienestar de los trabajadores?	¿Considera que el trabajo que desempeña es una fuente de estrés para usted?	¿Considera que las personas son confiables en esta organización
1	Trabajador 1	1	si	si	si	si
2	Trabajador 2	3	si	si	si	NO
3	Trabajador 3	4	si	si	si	NO
4	Trabajador 4	5	si	si	NO	si
5	Trabajador 5	2	si	si	NO	si
6	Trabajador 6	15	si	si	NO	si
7	Trabajador 7	6	si	si	si	NO
8	Trabajador 8	13	si	si	NO	si
9	Trabajador 9	14	si	si	si	si
10	Trabajador 10	10	si	si	NO	si
TOTAL, SI			10	10	5	7
TOTAL, NO			0	0	5	3
Porcentaje						
SI			100%	100%	50%	70%
NO			0%	0%	50%	30%

TABULACION DE RESULTADOS

Variable 5	Variable 6	Variable 7	Variable 8						
			Marque con una X el tipo de acoso del cual considera que ha sido víctima (si fue más de uno selecciónelo)						
¿Ha solicitado evaluación de riesgos psicosociales de su puesto de trabajo?	Conoce el concepto de acoso laboral	¿En el tiempo que lleva laborando considera usted que ha sido víctima de acoso laboral?	Desprotección laboral	Inequidad laboral	Entorpecimiento laboral	Discriminación laboral	Persecución laboral	Maltrato laboral	Otro: ¿Cual? :
si	si	si	si	NO	NO	NO	NO	si	NO
NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO
si	si	si	NO	NO	NO	SI	NO	SI	NO
si	si	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	si	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	si	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	si	si	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
NO	si	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
si	si	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	si	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
4	9	3	1	1	1	1	0	2	0
6	1	7	9	9	9	9	10	8	10
40%	90%	30%	10%	10%	10%	10%	0%	20%	0%
60%	10%	70%	90%	90%	90%	90%	100%	80%	100%

TABULACION DE RESULTADOS

Variable 9					Variable 10	Variable 11				
¿Cuántas veces ha sido víctima de acoso laboral?						¿Cuál fue el motivo por el cual no informo sobre esta situación?				
Una	Dos	Tres	Ninguna	Mas: ¿Cuántas?	¿Comunicó a la empresa el caso de acoso laboral?	Desconocimiento	Miedo a perder el empleo	No les presta importanci a a estas situaciones	Intimidación	Otro: ¿Cuál?
SI	NO	NO		NO	si	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	SI		NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO
NO	SI	NO		NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	SI		NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
1	1	2	6	0	1	0	2	0	1	0
9	9	8	0	10	9	10	8	10	9	10
10%	10%	20%	60%	0%	10%	0%	20%	0%	10%	0%
90%	90%	80%	0%	100%	90%	100%	80%	100%	90%	100%

TABULACION DE RESULTADOS

Variable 12

Variable 13

Variable 14

¿Cuáles son motivos para continuar vinculado en la empresa pese a la experiencia vivida?

Conoce los canales que tiene la empresa o entidades gubernamentales a los cuales reportar estos casos	¿Qué acciones ha tomado la empresa para prevenir el acoso laboral?	cantidad	Sostenibilidad	Temor a no conseguir otro empleo	Miedo a la sociedad "al qué dirán"	Otro: ¿Cuál?
si	Capacitaciones		NO	SI	NO	NO
si	Ninguna		SI	NO	NO	NO
si	Capacitaciones		SI	NO	NO	NO
si	Capacitaciones		SI	NO	NO	NO
NO	Capacitaciones		SI	NO	NO	NO
si	Charlas		NO	NO	NO	NO
si	Ninguna		NO	SI	NO	NO
si	Capacitaciones en SST		si	NO	NO	NO
si	Programa SST		si	NO	NO	NO
si	Divulgar en comunidad		si	NO	NO	NO

9
1

90%
10%

7	2	0	0
3	8	10	10
70%	20%	0%	0%
30%	80%	100%	100%

TABULACIÓN DE RESULTADOS

Variable 15

Variable 16

Variable 17

Marque con una X las principales consecuencias que considera que le traen estas situaciones a su vida

Físico	Psicológico	Emocional	Laboral	Familiar	Personal	Social	Otro: ¿Cuál?	¿Ha asistido al psicólogo o ARL o tomado terapia	¿Ha presentado alguna demanda ante una autoridad competente?
NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	SI
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	si	NO	NO	SI	si	si	NO	NO	NO
NO	NO	NO	NO	SI	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	NO	si	NO	NO	NO	NO	NO	NO
NO	NO	si	NO	NO	NO	NO	NO	SI	NO
NO	NO	NO	NO	NO	si	NO	NO	NO	NO

0	1	1	4	4	2	1	0	1	1
10	9	9	6	6	8	9	10	9	9
0%	10%	10%	40%	40%	20%	10%	0%	10%	10%
100%	90%	90%	60%	60%	80%	90%	100%	90%	90%

