



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

MANIFESTACIÓN DEL FENÓMENO MOBBING EN LOS FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA

MANIFESTATION OF THE PHENOMENON OF WORK HARASSMENT IN THE OFFICIALS OF THE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS IN PAMPLONA

Gómez, B.¹; Irma, D.; Monroy, R.²

¹ Gómez, B. Estudiante de Especialización de Seguridad y Salud en el trabajo. Universidad Libre Seccional Cúcuta. Correo electrónico: belmannngomez@gmail.com

² Irma, D.; Psicóloga, magister en práctica pedagógica, Docente Universidad Simón Bolívar seccional Cúcuta. Correo electrónico: i.duvan@unisimonbolivar.edu.co; Monroy, R, Docente investigador de la Facultad de Ingenierías, Universidad Libre Seccional Cúcuta. Correo electrónico: richard.monroy@unilibrecucuta.edu.co



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito identificar las manifestaciones del Mobbing en los trabajadores de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA Norte de Santander, mediante el test de acoso laboral LIPT-60 de LEYMANN que evalúa las diferentes formas de generar acoso laboral. Se trabajó con Los funcionarios del Hospital dedicado a prestar servicios de salud a la población del municipio de Pamplona.

Las manifestaciones de acoso laboral que se experimentaron, se dieron por medio de condiciones de intensidad y tiempo de exposición, por esta razón se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa, utilizando el cuestionario LIPT – 60 de Leymann. Este test fue aplicado a través de entrevistas directas a los 72 trabajadores del Hospital, donde estos factores pudieron ser evaluados objetivamente, ya que es un instrumento con fundamentos científicos y empíricos que cumplen con los requisitos de calidad psicométricos.

La valoración de las dimensiones de acoso psicológico percibidos en el trabajo, informó sobre el perfil de acoso manifestado, es decir de cuál es la forma de acoso psicológico presentado en el trabajo.

Y los resultados fueron los siguientes: desprestigio personal (DP), y el entorpecimiento del progreso (EP) son las dos formas en la que más se manifiesta el Mobbing en los trabajadores del Hospital San Juan de Dios PAMPLONA.

Por lo tanto, se concluye que en esta empresa los empleados han experimentado muy poco acoso laboral (Un 14%), y ese acoso laboral se ha manifestado por desprestigio personal y entorpecimiento del progreso.

Palabras claves: Acoso laboral, Desprestigio personal, Entorpecimiento del progreso y Riesgo psicosocial.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Abstract

The purpose of the research was to identify the manifestations of Mobbing in the workers of the E.S.E San Juan de Dios Hospital in PAMPLONA Norte de Santander, through the LEYMANN LIPT-60 work-related harassment test that evaluates the different ways of generating work-related harassment. We worked with Hospital officials dedicated to providing health services to the population of the municipality of Pamplona.

The manifestations of labor harassment that were experienced were given by intensity and exposure time conditions, for this reason a descriptive investigation was carried out, quantitative, Using the Leymann LIPT - 60 questionnaire. This test was applied through direct interviews with the 72 workers of the Hospital, where these factors could be evaluated objectively, since it is an instrument with scientific and empirical foundations that meet the psychometric quality requirements.

The assessment of the dimensions of psychological harassment perceived in the work, reported on the profile of harassment manifested, ie what is the form of psychological harassment presented in the work.

And the results were the following: personal loss of prestige (DP), and the hindering of progress (EP) are the two ways in which Mobbing manifests most in the workers of the Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA.

Therefore it is concluded that in this company the employees have experienced very little labor harassment (14%), and that labor harassment has been manifested by personal loss of prestige and hindering progress.

Key words: Labor harassment, psychosocial risk, personal loss of prestige and interference with progress.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

INTRODUCCIÓN

El profesor alemán, HEINZ LEYMANN Doctor en Psicología, definió el *MOBBING* como:

“Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Aunque el concepto de *MOBBING* es relativamente reciente, existe suficiente consenso dentro de varias disciplinas de la Psicología Social, Clínica y Organizacional, en considerarlo como un modo de violencia ejercida de forma generalmente encubierta y que tiene efectos potencialmente graves en empleados y trabajadores, al producir aislamiento y de perjudicar notablemente la autoestima (Gómez, M. 2011).

El acoso laboral se ha presentado a lo largo de las diferentes épocas, aunque su reconocimiento como un mal específico es relativamente nuevo. El acoso laboral es un problema que se ha vuelto muy complejo y muy común en los trabajadores, su principal problema radica en que las víctimas no se percatan de que son afectados por este tipo de agresión, que puede ser psicológica y/o físicas, que dejan en el trabajador traumas y lesiones que difícilmente y con tratamiento profesional puede llegar a superar pero que les quedara huella en su vida tanto emocional como profesional (Olivares, A. 2006).

El conocimiento y aplicación de la Ley 1010 de 2006 busca prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, mediante las modalidades que presenta la Ley, las cuales son: Maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento personal, inequidad laboral y desprotección laboral.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

La E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA actualmente no ha identificado y valorado los riesgos psicosociales que puedan afectar la integridad y salud de sus trabajadores, tampoco disponen de programas de capacitación para hacer las debidas denuncias cuando este fenómeno se manifieste.

Sin embargo, aunque no se hayan reportado incidentes, accidentes y/o enfermedades laborales hasta el momento en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA relacionados con esta problemática, se han tomado acciones preventivas para evitar que se manifieste este fenómeno y no se genere principalmente ausentismo laboral, abandono de puesto de trabajo, deserción laboral, estrés laboral, desmotivación o baja autoestima, manifestaciones que pueden perjudicar la productividad de la *E.S.E* afectando el servicio de salud prestado a la población del municipio de PAMPLONA Norte de Santander.

Muchos empleados sufren cada día ultrajes por parte de sus compañeros de trabajo y también por parte de sus superiores (jefes), es por este motivo que se justifica esta propuesta investigativa, que nos permitió conocer y a su vez demostrar cómo se manifiesta este fenómeno en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA.

Para minimizar las consecuencias del fenómeno MOBBING que puede perturbar a los trabajadores de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA, se pretende identificar sus principales manifestaciones, para diseñar estrategias de promoción y prevención en riesgos psicosociales, que ayuden a reducir este fenómeno.

Se conoce en el ámbito laboral, el desarrollo de múltiples clases de relaciones, que propician un ambiente adecuado para que se origine el acoso laboral acorde a diferentes áreas, siendo el campo laboral el más involucrado, de ahí se extraen muchos intereses en común entre personas, especialmente el del crecimiento personal al interior de la empresa, es normal que las personas pretendan alcanzar este logro, lo que no es visto como algo normal es la forma y los mecanismos de que se valen muchos sujetos para alcanzarlo (María P. 2004).



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Hoy en día se reconoce como una necesidad de primer orden en el ambiente laboral, así quedó demostrado en la sentencia de la ley 1010 del 2006, al sancionar el acoso laboral como un delito. Es por esta razón que en la actualidad todas las empresas deberán ajustar su reglamento interno de trabajo acorde a la mencionada ley de acoso.

Con esta propuesta se pretende identificar el fenómeno del MOBBING en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA, para hacer intervención en las dimensiones de acoso laboral, para priorizarlas y reducirlas.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, cuantitativa, utilizando el cuestionario LIPT – 60 de Leymann, donde estos factores pueden ser evaluados objetivamente, porque es un instrumento con fundamentos científicos y empíricos que cumplen con los requisitos de calidad psicométricos, como se mencionó anteriormente en el resumen.

La valoración de las dimensiones de acoso psicológico percibidos en el trabajo informa sobre el perfil de acoso experimentado, es decir de cuál es la forma de acoso psicológico padecido en el trabajo. El acoso se puede experimentar con predominio en una de más dimensiones, definiendo así formas de acoso, lo cual facilita la comprensión del acoso experimentado por el individuo y el diseño e implementación de estrategias cognitivas y comportamentales, tanto en la intervención psicoterapéutica como en la organizacional.

El enfoque utilizado fue cuantitativo porque se utilizó estadística, método deductivo, es probatorio, analiza la realidad objetiva y determina las diferentes variables; y descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Sampieri, R. 2012), y a su vez pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos y las variables, no busca relacionarlas sino identificarlas.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Se trabajó con la siguiente población: Los trabajadores de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA Norte de Santander, dedicada a prestar servicios de salud a la población del municipio de Pamplona, y con una muestra de 372 empleados que contiene la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA Norte de Santander.

Se tomó la opción de aplicar el test Lipt 60 al personal más antiguo (5 años o más laborando), eso dio una cantidad de 88 empleados y aplicando la ecuación de muestra probabilística según Santa Palella y Feliberto Martins (2010), dio un total de 72 empleados.

El test (*questionario* LIPT – 60 de Leymann) fue aplicado a través de entrevistas directas a los 72 trabajadores de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA Norte de Santander.

De acuerdo al análisis estadístico de los resultados, se realiza la identificación de la manifestación de MOBBING presentes en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA Norte de Santander.

RESULTADOS

El objetivo general de este proyecto investigativo con enfoque cuantitativo, es Identificar la manifestación del fenómeno Mobbing en los trabajadores de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA Norte de Santander.

De acuerdo a la ley 1010 del 2006 del ministerio de trabajo en Colombia, las manifestaciones que se dan en el acoso laboral son seis y estas manifestaciones son:

Desprestigio laboral (DL)

Desprestigio personal (DP)

Entorpecimiento del progreso (EP)

Intimidación encubierta (IE)

Intimidación manifiesta (IM)

Bloqueo de la comunicación (BC)



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

De acuerdo a esto se tomó como instrumento para describir las manifestaciones en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA Norte de Santander, el Test Lipt 60 (inventario de acoso laboral de Leymann) del cual su finalidad es informar sobre el perfil del acoso experimentado, es decir cuál es el acoso psicológico padecido en el trabajo.

Este Test describe 6 dimensiones en la que se puede dar el acoso laboral y esas seis (6) dimensiones van de acuerdo con las seis manifestaciones que nos dicta la ley 1010 del 2006. Además de las seis dimensiones que el Test Lipt 60 evalúa, también evalúa 2 dimensiones más que sirvieron para cumplir los objetivos específicos de esta investigación, y esas 2 dimensiones extras que evalúa el Test Lipt 60 son:

Numero de estrategias de acoso psicológico (NEAP)

Índice Global de acoso psicológico (IGAP)

De 372 trabajadores que tiene la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA, se tomó la opción de aplicar el test Lipt 60 al personal más antiguo (5 años o más laborando). Eso dio una cantidad de 88 empleados y aplicando la ecuación de muestra probabilística según Santa Paella y Feliberto Martins (2010), dio un total de 72 empleados.

Ya teniendo el instrumento avalado, la población y claro los objetivos, se prosiguió a la aplicación del Test a los 72 empleados de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA y se obtuvieron los siguientes resultados (Ver tabla 1):



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Tabla 1 Resultados

VARIABLES	RESULTADOS	Percentil BAREMO
BC	0.22	10
EP	0.85	25
DP	0.00	5
DL	1.64	30
IE	0.00	5
IM	0.50	5
NEAP	24.00	25
IGAP	0.56	15

En la columna de VARIABLES se encuentran: BC que significa bloqueo de la información, EP entorpecimiento del progreso, DP desprestigio personal, DL desprestigio laboral, IE intimidación encubierta, IM intimidación manifiesta, NEAP número de estrategias de acoso psicológico y por último, IGAP índice global de acosos psicológico.

Estas son las ocho dimensiones que evalúa el Test Lipt 60 y que van acorde a la normatividad de la ley 1010 del 2006 del ministerio de trabajo de Colombia.

En la columna de RESULTADOS se encuentran los números obtenidos de la aplicación del Test, en donde se compararon en un baremo y se obtuvieron los resultados de la tercera columna de este cuadro llamada Percentiles de BAREMOS.

Esos resultados se obtuvieron del siguiente baremo

(Ver tabla 2):



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

BAREMO

Tabla 2 Baremo

Percentil	NEAP	IGAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
5	11.00	0.25	0.44	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
10	15.00	0.42	0.70	0.14	0.22	0.02	0.67	0.02
15	17.30	0.52	0.93	0.29	0.33	0.04	1.17	0.04
20	21.00	0.64	1.07	0.43	0.38	0.07	1.17	0.05
25	23.50	0.77	1.39	0.71	0.44	0.10	1.33	0.14
30	25.60	0.84	1.50	0.86	0.56	0.11	1.50	0.29
35	27.70	1.02	1.74	1.00	0.78	0.13	1.67	0.36
40	29.00	1.15	2.00	1.14	1.00	0.14	1.83	0.43
45	31.00	1.32	2.35	1.41	1.22	0.29	2.00	0.57
50	32.00	1.45	2.57	1.57	1.33	0.36	2.17	0.64
55	34.00	1.61	2.69	1.86	1.44	0.43	2.33	0.71
60	35.20	1.70	3.00	2.00	1.89	0.57	2.50	0.86
65	38.00	1.80	3.14	2.29	2.03	0.76	2.67	1.00
70	41.00	1.93	3.18	2.53	2.28	1.00	2.90	1.20
75	42.00	2.03	3.34	2.71	2.44	1.14	3.08	1.43
80	44.00	2.26	3.42	3.00	2.73	1.37	3.33	1.69
85	45.47	2.41	3.56	3.29	3.08	1.71	3.50	1.96
90	48.00	2.57	3.64	3.57	3.44	2.00	3.67	2.14
95	50.00	2.83	3.81	3.86	3.66	3.13	3.83	3.26
99	55.32	3.35	4.00	4.00	4.00	3.36	4.00	3.73

Para llegar a las conclusiones de la aplicación del test, se debe hacer una comparación como se puede observar en la tabla 3:



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Tabla 3 Comparación de resultados

Condición para baremo	RESULTADO
Si IGAP o más de 2 dimensiones tienen un percentil superior a 60	Alta probabilidad de padecer acoso. Se requiere de una exploración individual más a fondo para valorar el caso. Riesgo de desarrollo de cuadro psicopático
Si IGAP o más de 2 dimensiones esta entre los percentiles 30 y 40	Moderada probabilidad de acoso, y es recomendable, exploración individual para confirmar la situación de acoso psicológico en el trabajo y valorar posible sintomatología psicopatológica asociada
Si IGAP o más de 2 dimensiones esta entre los percentiles 15 y 30	Probabilidad pequeña, de acoso psicológico
En caso contrario	El estudio no presenta indicios de la existencia de acoso psicológico

Con los resultados que se obtuvieron en la aplicación del Test, se notó que hubo 4 dimensiones (manifestaciones) que estuvieron entre los percentiles 15 y 30

IGAP (Índice global de acoso psicológico) **Percentil 15**

NEAP (Número de estrategias de acoso psicológico) **Percentil 25**

EP (Entorpecimiento del progreso) **Percentil 25**

DL (Desprestigio laboral) **Percentil 30**

Después de hacerse la comparativa con los resultados del test, se llega a la conclusión que existe poca probabilidad de acoso psicológico, pero, aun así, se manifiesta acoso psicológico en la empresa y se manifiesta de la siguiente manera (Ver figura 1):



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA
CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES
FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE
TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO
Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

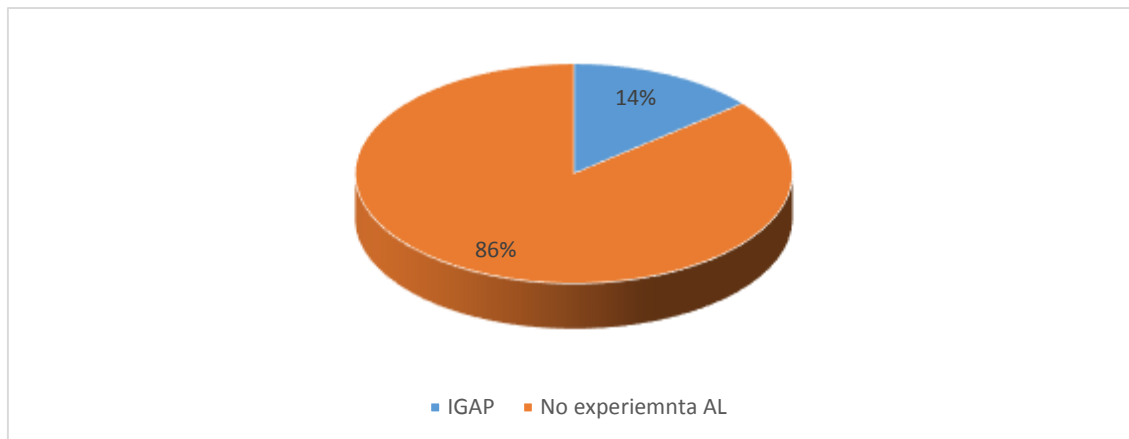


Figura 1 Manifestación del acoso laboral

En la figura 1 se puede observar que un 14 % de las personas con las que se trabajó, ha manifestado acoso laboral en algún momento, y ese acoso laboral se ha manifestado de la siguiente manera (ver figura 2):

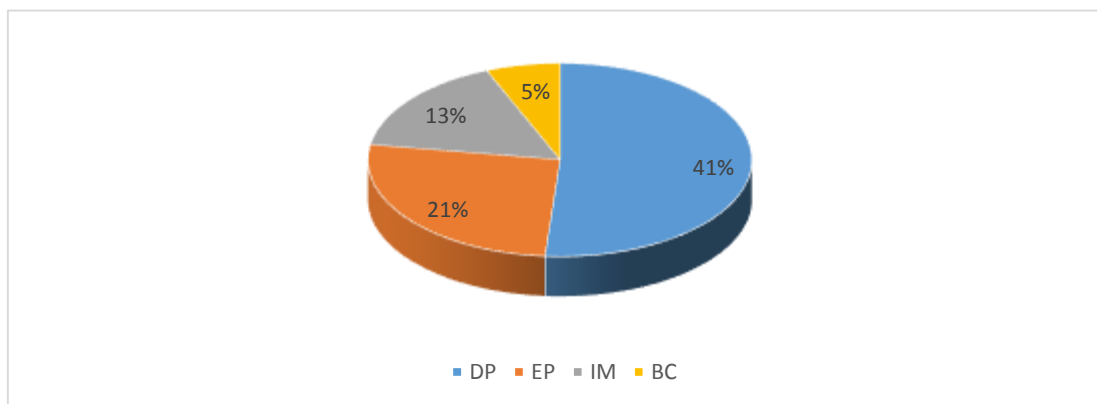


Figura 2 Manifestaciones de acoso laboral

Con un total del 41 %, el desprestigio personal (DP), es la manifestación más común que experimentan los empleados de la empresa. Con 21% el entorpecimiento del progreso (EP), es la segunda manifestación de acoso laboral que más se da.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Con un 13%, la intimidación manifiesta (IM), es la tercera forma de manifestarse el acoso laboral, y con 5%, el bloqueo de la comunicación (BC), es la cuarta forma más común de manifestarse el acoso laboral en los empleados de la empresa.

En la primera figura se observa que solo un 14% de la muestra experimenta acoso laboral, entonces se concluye que en esta empresa los empleados han experimentado muy poco acoso laboral, y ese acoso laboral se ha manifestado de la siguiente forma:

Desprestigio personal (DP) y entorpecimiento del progreso (EP).

De acuerdo al objetivo general propuesto en esta investigación, que consiste en la identificación de las manifestaciones del acoso laboral en 72 trabajadores de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA Norte de Santander, se enfocó específicamente a determinar la presencia de acoso al interior de dicha empresa, como también cuales son las conductas más frecuentes utilizadas por los acosadores en este ámbito laboral y proponer posibles estrategias que permitan prevenir y corregir el flagelo del acoso.

Se halló en el transcurso de la indagación, la manifestación del fenómeno acoso laboral dentro de la de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de PAMPLONA abordada a través de SETENTA Y DOS (72) personas, a las que se les aplico el Test Lipt 60 y dio los siguientes resultados:

Que un 14 % de las personas que laboran en la empresa, ha manifestado acoso laboral en algún momento, es algo mínimo pero el acoso laboral existe y se manifiesta de esta manera:

Con un total del 41 %, el desprestigio personal (DP), es la manifestación más común que experimentan los empleados de la empresa, con un 21% el entorpecimiento del progreso (EP) es la segunda manifestación de acoso laboral que más se da, con un 13%, la intimidación manifiesta (IM) es la tercera forma de manifestarse el acoso laboral y con 5% el bloqueo de la comunicación (BC) es la cuarta forma más común de manifestarse el acoso laboral en los empleados de la empresa.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Lo anterior demuestra que el clima laboral se encuentra expuesto y sometido a dicho fenómeno.

Se observó en momentos de la aplicación del test un poco de tensiones y presiones que hacen del ambiente de trabajo un espacio preocupante, con el menoscabo de las relaciones interpersonales entre sus trabajadores.

El deterioro social entre compañeros de trabajo se hace notar, no solo como consecuencia del acoso, si no también producto del contexto de la empresa.

El principal acoso se da por desprestigio laboral (DP) que produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u obstaculizando sus logros.

Por lo general se da por medio de la crítica del trabajo de la persona, o no lo miran o lo hacen con desprecio o gestos de rechazo, o lo calumnian y murmuran a sus espaldas, o también hacen circular rumores falsos o infundados sobre él/ella, y por último se evalúa el trabajo de la persona de manera parcial, injusta y malintencionada etc.

Por momentos el empleado puede ser discriminado por estar bien preparado en conocimientos y experiencia, negándosele la oportunidad de participar limpiamente en los concursos de ascensos y el derecho a presentar las pruebas como requisito para tal fin.

Dice Iñaki Piñuel (2008) que *“se presenta acoso por envidias suscitadas debido a las habilidades sociales, por la personalidad narcisista, sicopática o paranoica del abusador, y por ser diferente en algunas características significativas a la mayoría de los trabajadores”*



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

De la misma manera de acuerdo a la investigación, se piensa también que el verdadero motivo de acoso no radica en lo que la persona haya hecho, sino más bien en algo que no ha hecho, la víctima no ha ejecutado ninguna acción que justifique un hostigamiento, por lo tanto, siempre resultará inocente, es importante crear conciencia en estas personas de la situación en la que se encuentran para lograr su recuperación de un posible efecto psicológico.

Entre los verdaderos motivos de acoso, se encontró que por lo general el acosador tiene como objetivo absorber algo que su víctima posee de más, ese algo puede ser una cualidad personal como buenas relaciones interpersonales, y las personas que tienen buenas cualidades, aspiran a mejores cargos dentro de la empresa por lo tanto poseen buenos contactos, esto hace que el acosado no soporte la insumisión de su víctima y resuelve castigarlo buscando coaliciones entre los demás compañeros para hacerle daño psicológico.

Ese daño psicológico puede ser por chismes y rumores malintencionados y esos rumores son comentados al jefe con el fin de que se le niegue la posibilidad de ascenso al acosado, quien al final logra que un directivo dentro de la empresa lo ayude ante la oficina de recursos humanos despertando aún más la rabia del acosador.

Por otro lado, decía Iñaki Piñuel (2008) *“la víctima mantiene una fuerte dependencia del victimario favoreciendo el acoso, el objetivo final es que la víctima se torne vulnerable y vaya disminuyendo sus capacidades hasta perder sus estrategias de afrontamiento, defensa o lucha y de esta manera poder ser eliminado del ámbito laboral.”* La investigación arrojó que en la mayoría de los casos el acoso sucede por envidia y el acosado no lo percibe y si lo percibe no es capaz de manifestarlo.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Es responsabilidad de la organización que este riesgo laboral no se produzca, una vez que el daño se ha ocasionado es imprescindible cuanto antes apoyar la recuperación psicológica de la víctima. El acoso laboral es un problema en el que solo hay perdedores: Los acosados, los acosadores, los compañeros que se mantienen al margen, los superiores que no se comportan como tales y los empresarios que pierden beneficios y asumen los costos del trabajo perdido y la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. No existe ningún caso de acoso que sea favorable, cuando un empresario o un superior introducen este método por motivos estratégicos o lo consienten en silencio para reducir costos o personal no son conscientes que están destruyendo el ambiente laboral y desmotivando a sus empleados, el hipotético beneficio queda reducido por la pérdida de motivación y creatividad.

Con la aprobación de la ley 1010 de 23 de enero de 2006 se da un paso importante en Colombia para enfrentar el acoso laboral como práctica que se mantiene oculta, ignorada y silenciada por quienes lo sufren por temor a perder sus empleos o por no encontrar los mecanismos adecuados que lo ayuden a proteger su identidad. Con esta ley se pretende adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y demás hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Se alberga la esperanza que con ella se abra un camino que permita enfrentarlo.

CONCLUSIONES

Se concluye que en esta empresa los empleados han experimentado muy poco acoso laboral (Un 14%), y ese acoso laboral se ha manifestado por desprestigio personal y entorpecimiento del progreso.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Que la principal manifestación de acoso laboral con un 41%, se da por desprestigio laboral que produce en el empleado un desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u obstaculizando sus logros.

Y, por último, se concluye que hacer frente al acoso laboral conlleva un esfuerzo personal importante y atravesar varias fases para superarlo, puesto que primero requiere la identificación del problema y la desactivación emocional, que consiste en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección (autoinculpación) y la negación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Charria, H., Sarsosa, V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4).

Claudia, P. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, (18), 111-122.

Collado L. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo.

Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas*, 1(2), 205-216.

Gómez, M. (2011). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 1-26.



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL CÚCUTA

CENTRO SECCIONAL DE INVESTIGACIONES

FORMATO INSTITUCIONAL PROPUESTA DE INVESTIGACION / PRESENTACIÓN DE TEMÁTICA EN LOS PROGRAMAS DE PREGRADO Y POSGRADO

Facultad de Derecho, Ciencia Política y Sociales, Ingenierías & Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

GTC 45 - Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional.

Leymann, H., Gustafson, A. (1996) MOBBING en el trabajo y el desarrollo de trastornos de estrés postraumático. Rev. European J. of Work and Organizational Psychology 2.

Leymann, H. (1996) El contenido y desarrollo del MOBBING en el trabajo. Rev. European J. of Work and Organizational Psychology 2.

Marco conceptual y legal sobre la gestión de riesgo en Colombia: Aportes para su implementación 2014.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/IA/SSA/Articulo%201.pdf>

Olivares, F. (2006). *Mobbing: Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Lexis Nexis Argentina.

Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.

Radicado N° 148489 Acoso laboral – Ley 1010 del 2006 MinTrabajo República de Colombia.

Resolución 2400 de 1979 - Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Sampieri, H., Collado, F., & Lucio, B. (2012). Metodología de la Investigación. *McGraw-Hill*.