



PERCEPCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING) DE LOS
TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN DE LA INDUSTRIA LADRILLERA
UBICADA EN EL DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA

LEIDY JHOANA MORALES CASTAÑEDA

Presentado a:

Mg. Iván Darío Vargas González

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES PROGRAMA
ADMINISTRACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C.

2022

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón mi trabajo de grado principalmente a Dios, a mis padres, a mis hermanos y a mi pareja, quienes con mucho sacrificio supieron sacarme adelante con cada uno de mis sueños y apoyarme en cada uno de ellos, las únicas personas que me tendieron su mano y por esta razón quiero dedicarles este logro y así, demostrarles a todos y a cada uno de ellos que soy una persona fuerte y capaz de conseguir todo aquello que me propongo.

Fueron estas personas el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional y personas, y en ellos tengo el espejo en el cual me quiero reflejar.

Agradecimientos

Principalmente se lo quiero agradecer a mi tutor Iván Darío Vargas, quien fue la persona que me apoyo, me guío y me asesoró en este trabajo de grado.

A Dios por ayudar a superarme y brindarme las bases suficientes para sacarlo adelante junto con mi carrera.

A mis padres y hermanos que, aunque no estén cerca siempre me han dado su voz de aliento y me han ayudado a levantarme cuando siento que no puedo más.

A mis compañeros de trabajo y de clase que con su mano de una u otra forma me han colaborado para que mi trabajo sea impecable.

Y por último a mi pareja que ha sido mi novio, mi hermano, mi amigo y mi padre en todo este proceso, que me ha colaborado tanto económica como emocionalmente para terminar con éxito este gran sueño.

A todos y a cada uno de ellos les agradezco por nunca abandonarme y alentarme a continuar por más difícil que sean las circunstancias.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal Analizar el grado de acoso Psicológico percibido por los trabajadores de una organización de la industria ladrillera, donde su metodología consiste en un estudio de tipo cuantitativo descriptivo con una muestra de 103 empleados. Como resultado principal se obtuvo que el 100% de los trabajadores manifiesta la presencia de violencia psicológica, mientras que su intensidad está reflejada en un 65% y finalmente con un 71% en un nivel medio se presenta dicho acoso psicológico en el trabajo. Como principal conclusión se pudo determinar que la gran mayoría de trabajadores padecen de acoso psicológico y que esto se debe a la gestión y desconocimiento en cuanto a la definición del tema de parte del personal operativo y administrativo.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Acoso laboral, afectaciones a la salud, compromiso organizacional.

Abstract

The main objective of this research was to analyze the degree of psychological harassment perceived by the workers of an organization of the brick industry, where its methodology consists of a descriptive quantitative study with a sample of 103 employees. As a main result, it was obtained that 100% of the workers manifest the presence of psychological violence, while its intensity is reflected in 65% and finally with 71% at an average level, said psychological harassment at work is presented. As a main conclusion, it was possible to determine that the vast majority of workers suffer from psychological harassment and that this is due to management and ignorance regarding the definition of the subject by the operational and administrative staff.

Keywords: Psychosocial risk, workplace harassment, health effects, organizational commitment.

Introducción

El acoso psicológico en el trabajo, violencia psicológica, agresión psicológica, acoso laboral o mobbing, es una conducta por parte de una persona o más en el ambiente laboral, que afecta la salud mental, interior, espiritual, anímico, social y física, no solo de quien lo padece y de su grupo de apoyo como lo es la familia, amigos, conocidos, entre otros, sino también de quien lo realiza abusando completamente del poder y afectando directa e indirectamente las organizaciones (Rodríguez, 2011)

Es importante tener en cuenta que el fenómeno de acoso laboral ha sido relevante ya que en el país se han presentado denuncias en diferentes contextos un ejemplo claro es que en el 2017 en el primer semestre hubo 803, mientras que, en el 2018, 1400 denuncias y en el 2019 un total de 775, mostrando así una problemática recurrente. (González, 2019)

Según la Ley 1010 del 2006 de riesgos laborales padecer de este problema podría llevar a los trabajadores a múltiples afectaciones a la salud y es importante saber que los empleados que determinan ser víctimas de este fenómeno suelen ser subordinados, aclarando que sus agresores directamente son personas superiores a ellos en el ámbito organizacional donde se evidencio que este riesgo está ligado al clima, estrategias y mecanismos de resolución de conflictos identificando los indicadores de comportamiento y diagnósticos de agresores y víctimas.

El presente proyecto de investigación busca Analizar el grado de acoso Psicológico percibido por los trabajadores de una organización de la industria ladrillera y así dar cumplimiento con la normatividad colombiana y poder generar acciones preventivas y correctivas en la población objeto de estudio.

Descripción y formulación del problema

El acoso psicológico es una problemática que en los últimos años se ha considerado una cuestión o problema social de gran relevancia ya que es uno de los factores provocadores de agobio a nivel laboral, sin embargo, este asunto complica un poco la interpretación, detección, valoración y participación para las empresas e incluso las partes interesadas. Sumado a lo anterior, se debe tener en cuenta que el hostigamiento como actividad del acoso psicológico en el trabajo repercute negativamente en el rendimiento y calidad de vida laboral (Barrado Vanesa, 2016)

De la misma manera, es importante resaltar que esta problemática se reviste en otras formas, siendo la más importante el ataque psicológico, físico, sexual y verbal formando así la violencia entre empleado y empleador la cual se ve afectada en cierta manera en su bienestar e integridad, por esta razón, esta problemática se torna interesante puesto que no solo se identifica la afectación a la entidad en la parte ocupacional, sino también amplia un abordaje que facilita la previsión de algún tipo de empleado en el interior de la organización, entorpeciendo su trabajo y su estabilidad emocional.

Cifras recientes, anteriores a la pandemia, indican que en el primer semestre del 2017 se habían presentado 803 denuncias por acoso laboral ante el Ministerio de trabajo, mientras que, en el mismo periodo en el 2018, se habían presentado 1.406 de estas denuncias (Bell, 2019)

Actualmente la organización objeto de estudio no cuenta con registros que permitan conocer la percepción que los trabajadores tienen frente al acoso laboral, generando en ellos la creencia de la vulneración de sus derechos, cabe resaltar que existen unas conductas que

se pueden tipificar como acoso y otras que no de acuerdo con la Ley 1010 de 2006, por lo que se busca realizar una valoración que permita un análisis de la existencia de este fenómeno en la empresa.

Por lo anterior se hace el siguiente interrogante:

¿Cuál es el grado de acoso psicológico percibido por los trabajadores de una organización de la industria ladrillera?

Objetivo general

Analizar el grado de acoso Psicológico percibido por los trabajadores de una organización de la industria ladrillera.

Objetivos específicos

- Medir la presencia de violencia Psicológica en los trabajadores
- Identificar la intensidad de violencia psicológica en el trabajo.
- Establecer el nivel de acoso psicológico en el trabajo.
- Proponer estrategias que permitan medidas correctivas y preventivas en la organización.

Justificación

La elección de este tema radica en alertar a los encargados de capital humano la presencia de este riesgo en los trabajadores y la gravedad que esto trae para su salud, para que ellos sean quienes tomen las acciones pertinentes y tengan un ambiente de trabajo sano e íntegro, ya que el acoso moral, riesgo psicosocial, y acoso laboral son problemas puntuales en las nuevas organizaciones, con el conocimiento de este sin duda contribuirá a minimizar esta problemática, ya que actualmente soporta una serie de resultados positivos y negativos en el ámbito laboral, sin sumar los aspectos personales que también afectan en cierta parte su trabajo y su estado emocional.

La presente investigación estará enfocada en estudiar el tema de acoso psicológico puesto que en la empresa donde se está realizando este proyecto no se tiene conocimiento de la normatividad actual en cuanto al cuidado preventivo del acoso laboral, por lo anterior, y dando cumplimiento con la normatividad vigente en su artículo 14 en la resolución 2646 de 2008 la cual afirma en su inciso “1.2 elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa”, y el “1.8 que busca establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se pueden denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador”.

De esta manera, los resultados de este trabajo permitirán conocer la presencia de este fenómeno y las acciones pertinentes que ayudara a demostrar la importancia de un buen ambiente laboral entre empleado, subordinado y superior, buscando un ambiente sano y saludable en el entorno laboral, y multiplicando las buenas prácticas del mismo.

Sub-línea de investigación

1. Gestión, organización y gerencia de la seguridad y salud en el trabajo
 - Evaluación de las intervenciones organizacionales en la seguridad y salud en el trabajo.

Antecedentes

De acuerdo con García, Gómez y Riveros (2016) en su trabajo de grado titulado “El acoso laboral en el contexto colombiano: una revisión del constructo (SPAD)” donde su principal objetivo consistía en Describir el constructo del acoso laboral con el fin de evidenciar la contextualización del abordaje del fenómeno en Colombia, mediante la revisión de la literatura científica aplicada, en libros y revistas indexadas del año 2000 al 2015, Como resultado se encontró que el constructo se abordó desde diferentes formas dependiendo del área desde donde se estudie, las diversas acepciones utilizadas para nombrar la misma problemática y los autores que lo definen a partir de las pruebas, definiciones y dimensiones del acoso laboral. De igual forma, se descubrió que el fenómeno es investigado mucho más a partir del 2006, año en el cual se da origen a la ley 1010 y es estudiado en su mayoría por áreas de la salud y la psicología, las cuales utilizaron en sus estudios instrumentos como pruebas psicométricas y entrevistas, teniendo en cuenta la salud física y mental de los trabajadores afectados.

Por otra parte, (VILLAMIZAR, 2012) Cúcuta, en su tesis de grado “Análisis de la normatividad jurídica vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral dado en funcionarios de los juzgados civiles del circuito y de familia del municipio de san José de Cúcuta” donde su principal objetivo es determinar la aplicabilidad que ha

tenido la normatividad jurídica vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral en los Juzgados Civiles del Circuito y de Familia en el municipio de San José de Cúcuta, dando como conclusión que Se encontró que un porcentaje importante de los funcionarios de los Juzgados de Familia y Civiles del Circuito de Cúcuta que fueron encuestados aún desconocen lo que es el acoso laboral, sin embargo, muchos de ellos coinciden en afirmar que han escuchado sobre la existencia de esta problemática en sus oficinas.

No obstante, (Javier, 2005) Bogotá, en su avance de investigación “Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano” realiza un estudio bibliométrico de las investigaciones sobre acoso laboral en Bogotá, D.C. durante el período 1990 - 2004 dando a conocer que el estudio de este tema contribuye al desarrollo de la subdisciplina y anuncia los fuertes cambios y retos que se deben asumir en el futuro inmediato para la labor del psicólogo en el campo de las organizaciones, presentando el fenómeno del acoso laboral (mobbing) como una situación disfuncional y frecuente en el contexto organizacional que, además, se perpetúa y es alimentada por la escalada simétrica de violencia que vive Colombia. Afrontar el fenómeno es una oportunidad para cumplir con la responsabilidad social, disciplinar y empresarial que favorece, a su vez, contextos de desarrollo éticos. Se propone una atención urgente tanto desde lo legal como de la psicología organizacional en aras de mejorar la calidad de vida laboral.

La OIT (2009) realiza una propuesta en el problema de investigación la cual busca que en las organizaciones tenga un compromiso con el bienestar y la salud de cada uno de los trabajadores, dando como resultado primordial una nueva cultura laboral, donde sea

satisfactorio para las dos partes y el trabajador cuente con programas que vigilen y tenga compromiso con su seguridad e integridad.

Así mismo, (Topa, 2006) España, en su estudio “Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales” está centrado en los efectos de la cultura organizacional y el acoso laboral en los resultados personales y organizacionales de una muestra de trabajadores españoles de equipos de emergencias se refiere aquí. Se ha encontrado que hay un fuerte impacto de las dimensiones de la cultura en el acoso y que el acoso laboral afecta a la satisfacción laboral, al compromiso organizacional y a las conductas de ciudadanía organizacional. Los resultados relativos al compromiso organizacional muestran que esta variable no es un mero efecto del acoso en general, sino que hay un impacto directo de la cultura en este resultado.

Y, además, (Castellanos, 2013) Bogotá, como lo comenta en su trabajo de grado titulado “Diseño de un programa de prevención e intervención en acoso laboral – mobbing” Diseñar un programa de prevención e intervención del acoso laboral - mobbing llamado victi-mobbing dónde se brinde un acompañamiento a la víctima antes, durante y después de la victimización y empresas del sector de la salud de Bogotá D.C a partir de la identificación de los indicadores conductuales y diagnósticos de agresores y victimología, derecho y la psicología. Victimobbing es un programa que consiste en el apoyo a personas que en alguna ocasión de su vida han sido víctimas directas o indirectas de acoso laboral. Brinda herramientas para identificar y solucionar en caso de aparición de esta problemática. El producto está dirigido a empresas o compañías de Bogotá del sector de la salud,

especialmente clínicas y hospitales. Los resultados evidenciaron que el acoso laboral no está relacionado a un sexo, edad o estrato socioeconómico determinado, acá sí exclusivamente está ligado al clima organizacional y las estrategias o mecanismos de resolución de conflictos, dentro de lo cual se parte de cómo es la relación entre empleados, subordinados y superiores.

Igualmente, (Garcia, 2014) Medellín, realizó una cartilla “Acoso laboral en Colombia” se realizó una revisión bibliográfica sistemática del acoso laboral, con el fin de elaborar una cartilla informativa que permita divulgar la información hallada y gestionar esta problemática en la población trabajadora y empleadores de Colombia. Durante las dos últimas décadas han ocurrido cambios económicos y sociales que impactan el ámbito laboral; y posterior a la expedición de la Ley 1010 de 2006, el tema del acoso en el trabajo, ha tomado una creciente importancia como factor de riesgo psicosocial en nuestro país. De acuerdo con lo anterior, surgió la iniciativa de realizar una revisión sistemática de la literatura disponible en nuestro medio y a nivel mundial relacionada con el tema, con el fin de elaborar una cartilla informativa que divulgue la información existente, enfocada a la población trabajadora y empleadores de Colombia. Los efectos de este fenómeno pueden ser devastadores y afectan la esfera biopsicosocial del propio trabajador, su entorno familiar, organizacional y la sociedad en su conjunto.

Por añadidura, (Javier M. , 2018) presento un trabajo final de grado llamado “El acoso laboral o mobbing: un análisis psicosocial de sus componentes” donde analiza los factores psicosociales implicados en el acoso laboral o mobbing. Debemos ser capaces de comprender este fenómeno, entendiendo los elementos implicados para poder intervenir

sobre personas y organizaciones de una manera eficaz. Mediante una revisión de bibliografía, vemos que es un fenómeno que tiene numerosas repercusiones que atañen desde al individuo a la organización, y por ende a la sociedad en su conjunto.

Factores como el estilo de dirección empresarial es la fuente principal de su aparición, potenciado por la tendencia actual del mercado de trabajo basado en la flexibilidad y precariedad laboral. Todo esto supone la necesidad de orientarnos hacia modelos de empresa saludable, capaces de prevenir y actuar eficazmente frente al acoso laboral, previa participación de todos los agentes sociales, incluidos los poderes públicos, para concienciar sobre la magnitud de este problema a toda la sociedad.

También, (Salgado, 2018) presento un trabajo de grado para optar por el título de administrador de empresas llamado “prevención del acoso laboral estudio de caso moto NB SAS” La presente investigación tiene como finalidad, abordar el tema de acoso laboral en las pequeñas empresas, direccionado a un estudio de caso en la compañía MOTO NB SAS. Se trabajan tres momentos de los cuales se reconocerá la teoría; se diagnostica la situación de la empresa y se proponen posibles soluciones frente al tema de acoso laboral. Esta investigación se desarrolla por estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad de San Buenaventura - Bogotá, que integran el semillero de investigación TEUS; buscando con la recopilación, análisis, diagnóstico y propuesta del plan de mejora apoyar a las pequeñas empresas en los procesos de personal, calidad de vida de los colaboradores y cumplimiento legal frente a las normativas laborales, que conciernen a la ley de acoso laboral (ley 1010 de 2016). Con base en el resultado del estado del arte, la matriz DOFA suministrada por el gerente y las encuestas realizadas por los colaboradores

de la empresa MOTO NB SAS se implementó un reglamento interno de trabajo donde uno de sus apartes trata concretamente de la prevención del acoso laboral. Esta investigación fortaleció y mejoró de la compañía con la implementación de nuevos mecanismos que facilitan la productividad y el crecimiento de ésta en el ambiente laboral y de competitividad empresarial.

Como lo menciona (Rodriguez, Scielo, 2011) en su investigación “Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación” contextualiza que la primera parte del trabajo se centra en las diferentes definiciones de acoso y sus tasas de prevalencia. La segunda parte describe los hallazgos empíricos sobre los antecedentes y las consecuencias asociadas al acoso. Por último, se propone una agenda de investigación futura, destacando las lagunas en la investigación del área, dando como resultado un estudio del proceso de acoso es relevante, ya que son los elementos que facilitan y permiten posteriormente la selección de criterios de actuación orientados a la prevención e intervención. Sin embargo, en la actualidad apenas existen estudios que evalúen la eficacia de los distintos tipos de intervención para prevenir o actuar contra el acoso.

Marco teórico

Riesgos psicosociales

Son aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. *“Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador”* como se puede afirmar en la agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo (2021).

Los trabajadores sienten estrés cuando las exigencias de su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Además de los problemas de salud mental, los trabajadores sometidos a periodos de estrés prolongados pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o problemas musculoesqueléticos.

Para la organización, los efectos negativos se traducen en un mal rendimiento global de la empresa, aumento del absentismo, presentismo (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos, pero son incapaces de rendir con eficacia) y unos mayores índices de accidentes y lesiones. Las bajas tienden a ser más prolongadas que las derivadas de otras

causas, y el estrés relacionado con el trabajo puede contribuir a un aumento de los índices de jubilación anticipada. Los costes que acarrea a las empresas y a la sociedad son cuantiosos y se han estimado en miles de millones de euros a nivel nacional. Son “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador” como lo comenta Moreno, (2011). La complejidad de los factores psicosociales se debe porque, a estas variables del entorno laboral, hay que añadir el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador.

Se trata de realizar una adecuada gestión preventiva, buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, con el fin de evitar la aparición de consecuencias negativas, en la salud del trabajador y en la organización. Si hay factores de riesgos psicosociales para la salud, deben ser: Identificados, aliados y controlados, para la mejora económica con calidad o excelencia y como deber social de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Según Moreno, (2011), los riesgos psicosociales son aquellas condiciones laborales en las que se desarrolla la actividad del empleado, y que pueden repercutir su salud psíquica o física, así como en la calidad y resultado del propio trabajo.

Al igual que ocurre en el ámbito de la percepción del riesgo, donde cada persona, en atención a su carácter, vivencias y personalidad, puede concebir la existencia o no de riesgo de manera distinta, ante un mismo riesgo psicosocial es posible que se desarrollen comportamientos dispares. No todos los trabajadores van a reaccionar del mismo modo, ya

que son cuestiones relacionadas directamente con la personalidad, expectativas, vulnerabilidad y, en definitiva, cuestiones conexas al mundo interno de la persona.

Acoso laboral

Así mismo, el acoso laboral se puede entender como el conjunto de prácticas o conductas que buscan hostigar al trabajador, con el fin de amedrentarlo o intimidarlo, puede provenir del empleador como tal, sus representantes o jefes, o de compañeros de trabajo Barrado, (2016).

El objetivo del acoso laboral generalmente es conseguir que el trabajador renuncie, pero no siempre es el caso, ya que puede ser utilizado para forzar una conducta o una decisión del trabajador, sin que se pretenda la renuncia de este. *“Un hostigamiento, insulto o maltrato esporádico u ocasional no puede calificarse como acoso laboral, por no corresponder a un comportamiento sistemático, precisando que la misma ley afirma que un solo acto hostil puede constituirse en acoso laboral dependiendo de la gravedad del mismo según la valoración que haga la autoridad competente”* como lo bien lo afirma Oxford (2022). El acoso laboral no sólo proviene del empleador, sino de los jefes o superiores, o incluso de compañeros de trabajo, pero es el empleador el responsable de prevenir y corregir cualquier tipo de acoso laboral.

Uno de los tipos de acoso más comunes en la actualidad es el laboral, el cual atenta contra la dignidad de una persona y está encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia a un trabajador. Dentro de las empresas, es frecuente encontrar este tipo de comportamientos. Sin embargo, 70% de las víctimas no llegan a denunciar por temor. Si usted considera que es víctima de este tipo de tratos en su entorno laboral, debe saber que

puede tomar acciones legales y que, dependiendo del caso, el presunto acosador puede ser sancionado hasta por más de \$8 millones.

En Colombia el acoso laboral se define como toda conducta persistente y demostrable que se ejerce contra un trabajador. Las cifras de acoso laboral en Colombia han venido en aumento desde la puesta en marcha de la Ley 1010 fue expedida en el 2006, que regula todo lo relacionado con este problema. *“Cifras recientes, anteriores a la pandemia, indican que en el primer semestre del 2017 se habían presentado 803 denuncias por acoso laboral ante el Ministerio de trabajo, mientras que, en el mismo periodo en el 2018, se habían presentado 1.406 de estas denuncias”*, afirma (Plazas, 2018), abogada especialista en asesoría laboral empresarial.

El acoso laboral, popularmente conocido con el término de mobbing, se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo. Generalmente el acoso laboral se ejerce sin que haya testigos, aprovechando encuentros personales para verter amenazas o insultar, difundiendo falsos rumores, menospreciando el trabajo realizado por la víctima, sobrecargándola de trabajo o asignándola tareas intrascendentes alejadas de su capacidad profesional, sometiéndola a medidas disciplinarias por hechos inexistentes o banales, aislándola de sus compañeros, obstaculizando su vida familiar con horarios abusivos o

negándola permisos y vacaciones en fechas adecuadas. 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.

Mobbing

El término mobbing proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

El foro de seguridad latinoamericano, (2020) comenta que el mobbing puede desembocar en enfermedad profesional, es decir, derivada del trabajo, aunque tanto autoridades como empresas se muestran muy reacias a admitirlo como tal. Comúnmente, el acoso laboral o mobbing es confundido con el síndrome del quemado, o burnout. Sin embargo, no representan el mismo fenómeno. También es confundido con el bullying o el acoso escolar, al que se asemeja en mayor medida; la diferencia radica en que en este último siempre está presente la violencia física, mientras que en el mobbing, las estrategias que utilizan los acosadores o mobbers siempre son más sutiles, más bien de índole psicológica, pues la intención es no dejar rastro o huella del acoso, para hacer notar al acosado, o mobbed, como un incompetente o problemático, y, de paso, no poder ser acusados de nada, debido a la difícil demostrabilidad de una agresión de tipo psicológico.

El mobbing, cuando se produce en el ámbito laboral, se refiere a todas aquellas acciones encaminadas a intimidar, vejar o degradar a un trabajador con el objetivo de empeorar su clima laboral y empujarle a abandonar la empresa. Según Atico, (2020) Este hostigamiento puede realizarse a través de diferentes métodos, por ejemplo, insultos, amenazas, humillaciones, aislamiento del resto de compañeros, difusión de rumores falsos, etc. Normalmente se trata de violencia verbal y psicológica, aunque hay ocasiones en las que puede llegar al plano físico (agresiones) o sexual (acoso sexual). Aunque en la mayoría de casos el objetivo es forzar al trabajador a abandonar la empresa y no pagarle la indemnización por despido, también puede tener otras finalidades, como obligarle a aceptar unas condiciones o un clima laboral asfixiante. Incluso, en ocasiones, el mobbing no tiene ningún objetivo, aparte de la humillación a la víctima. El concepto de hostigamiento laboral

-también conocido como mobbing, bullying, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico- es un nuevo término en la psicología social de las organizaciones que ha sido estudiado en la última década por investigadores europeos. En tanto que "constructo" nuevo de las ciencias sociales, es interesante notar que su presencia va creando ciertas realidades en las que el saber científico se incorpora y transforma lo social (Ibáñez e Iñiguez, 1996).

Marco legal

LEY 1010 DE 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo con el objetivo de favorecer a todas las personas que trabajan en las organizaciones donde el ambiente de trabajo es agresor, donde se presentan escenarios que ultrajan la dignidad humana y castigar a aquellas compañías que acceden el agravio y el abuso del trabajador.

RESOLUCIÓN 2646 DE 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación como evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

RESOLUCIÓN 652 DE 2012, Define la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

RESOLUCIÓN 1356 de 2012, Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

LEY 2209 DEL 23 DE MAYO DEL 2022, Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006 donde aclara que Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

Marco metodológico

Enfoque

Según Hernández, Collado, Baptista (2003), El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Para la determinación de este fenómeno en la empresa se utilizó un enfoque cuantitativo, se elaboró un análisis de la existencia de acoso psicológico en la organización donde se midieron 3 variables del acoso (presencia violencia psicológica, intensidad de violencia psicológica en el trabajo, y acoso psicológico en el trabajo).

Alcance

De esta manera Luis Mata (2019) menciona que el alcance descriptivo se refiere a un nivel de profundidad que, si bien es básico, implica contar con una buena base de conocimiento previo acerca del tema y fenómeno de estudio; de manera que una investigación de este alcance puede inclusive proponerse como fundamentalmente descriptiva, o bien, incorporar algún grado exploratorio dentro de sus etapas.

Para la realización del análisis e interpretación de la información cabe resaltar que se realizó un cuestionario aplicado a la muestra de la población donde se interpretó la presencia del acoso laboral y los índices de violencia en el ambiente laboral.

Hipótesis

De trabajo: Se puede identificar un nivel alto de presencia de violencia psicológica, de intensidad y de acoso psicológico en el trabajo.

Nula: Hay un nivel bajo de presencia, intensidad y acoso psicológico en el trabajo.

Alternativa: Existen resultados diversos entre los diferentes niveles de presencia, intensidad y acoso psicológico en el trabajo.

Población y muestra

De acuerdo a la población en la planta donde se desarrolló el estudio se cuenta con 189 trabajadores.

En cuanto a la muestra fue una totalidad de 103 colaboradores entre jefes de planta, administrativos, supervisores, operarios técnicos, operarios, auxiliares y ayudantes de aseo.

Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Con base al artículo “Determinación del Mobbing y validación de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo (IVAPT) para Colombia”, Moreno, Aranda, Parra, Gutiérrez (2013), se realizó una encuesta a cada uno de los trabajadores que tuvo como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que conteste los dos incisos con preguntas donde la número 1 tiene referencia a la frecuencia con que ocurre lo que se pregunta, y la segunda que se refiere a la frecuencia con que les ocurre respecto a sus compañeros.

Este instrumento se califica sumando los puntos obtenidos en la primera serie de opciones de cada ítem o reactivo dos elementos (La violencia psicológica en el trabajo en general, y el acoso psicológico en el trabajo); donde la violencia psicológica en el trabajo en general se obtendrá dos calificaciones sobre la presencia, que será evaluada por la cantidad de diferentes formas o eventos de violencia psicológica que la persona sufre en su ambiente de trabajo y se determina por el número de reactivos en que el sujeto contestó cualquier cosa diferente a “Nunca”, ya que cualquiera de las otras respuestas posibles indica que la conducta violenta está presente y señalará como “positivo” el reactivo, y por otro lado la intensidad del mismo, que se cuantifica uniendo en número de conductas violentas presentes a la frecuencia con que cada una de estas conductas se da, y se obtiene otorgando, a las respuestas dadas por el sujeto. Por otra parte, se analizará el acoso psicológico en el trabajo donde se contabiliza solamente el número de veces que el trabajador haya contestado “Más que al resto de mis compañeros” y se otorga un punto por cada vez; la presencia del acoso psicológico en el trabajo debe considerarse nula o baja, media o alta.

Fases de la investigación

Fase 1: Escogencia de la población objeto de estudio.

Fase 2: Sensibilización y aplicación de instrumento

Fase 3: Tabulación y análisis de la información

Fase 4: Conclusiones y recomendaciones de acuerdo a resultados obtenidos.

Análisis e interpretación de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento, se pudo evidenciar lo siguiente:

Presencia de violencia psicológica: Al ser el primer análisis, se pudo observar que el 100% de los trabajadores que realizaron la encuesta han sido afectados de algún tipo de acoso psicológico o maltrato por parte de sus subordinados, compañeros y/o superiores tal como se observa en la figura 1, se puede concluir que al ser una cifra elevada se demuestra que el fenómeno dentro de la organización es mayor al que se piensa, teniendo un impacto en el ambiente laboral.

Figura 1. Presencia de violencia psicológica en el trabajo



Figura 1: Medición del nivel de presencia de violencia psicológica en el trabajo.

Intensidad de violencia psicológica en el trabajo

De acuerdo a la figura 2, el 65% manifestó un nivel Alto, mientras que el 33.9% Medio y finalmente, el 1% Bajo, donde la intensidad de acoso psicológico se puede definir como maltrato, agresión verbal, abuso o descuido emocional, indicando así, que la población trabajadora en su mayoría percibe este tipo de situaciones en sus puestos de trabajo.

Figura 2 Intensidad de la violencia psicológica en el trabajo



Figura 2: Análisis de la intensidad de la violencia psicológica en el trabajo.

Acoso psicológico en el trabajo

Finalmente, en la figura 3 se evidencia que el acoso psicológico en el trabajo se encuentra en un nivel medio con un 71%, mientras que el nivel alto esta con un 14% y finalmente, con un 15% un nivel bajo, indicando finalmente que el acoso psicológico en el lugar de trabajo se percibe por una parte de los trabajadores.

Figura 3. Acoso psicológico en el trabajo



Figura 3: Análisis del nivel de acoso psicológico en el trabajo

Discusión

Los resultados de las encuestas realizadas en el año 2022 revelan que en el sector de la industria ladrillera las situaciones de violencia, acoso laboral, acoso psicológico, afectan al 100% de los trabajadores, manifestando ser víctimas del mismo por la gran mayoría de sus subordinados, compañeros, y superiores.

Una vez recolectada y analizada la información se refleja la presencia de factores en el fenómeno de “Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT)”, coincidimos en que se podía calificar la presencia de tres tipos de conducta: presencia de violencia psicológica, intensidad de violencia psicológica, y por último el acoso psicológico en el trabajo, el instrumento ayudo a conocer que el 65% de la población padece de un nivel de acoso psicológico alto, lo cual fue referenciado en la segunda figura con el color rojo ya que se interpreta de una manera alarmante, el 33, 9% se muestra en color amarillo ya que es

un nivel medio y aunque no es bajo del todo también es impactante la presencia de este fenómeno en la organización, y por ultimo esta el nivel bajo con un porcentaje del 0.9% confirmando la presencia e intensidad de acoso psicológico, incidiendo socialmente, obstaculizando el desempeño laboral y deteriorando la imagen del trabajador.

En cuanto a la interpretación que hacemos respecto a las puntuaciones obtenidas, coincidimos con Mancilla, (2004) donde comenta la “Presencia de Violencia Psicológica en el Trabajo” tratando de situaciones de desinencia en el ambiente laboral, y que, cuando este no se soluciona puede llegar a convertirse en una conducta normal y/o habitual. Por otra parte, cuando hablamos de la intensidad de dichos proceder nos manifiestan una situación de impetuosidad en el trabajo, que como bien se ha mencionado anteriormente, puede ser sometida por uno o varios trabajadores, bien sea de alto o bajo mando, luego de aplicar esta técnica e instrumento de investigación, la discusión e interpretación del objetivo general y los específicos teniendo en cuenta las categorías alternas y unidades señaladas en la matriz de riesgos.

Conclusiones

- Se identificó que la gran mayoría de trabajadores padecen de acoso psicológico y que esto se debe a la gestión y desconocimiento en cuanto a la definición del tema de parte del personal operativo y administrativo.

- La parte operativa presenta situaciones más desfavorables la cual nos alerta significativamente sobre el estado del clima laboral que se posee en la organización y se requiere apoyo social o de capital humano.

- El acoso psicológico puede tener como origen, el abuso extralimitado del poder de parte de la dirección que posee autoridad administrativa y no propiamente el uso de fuerza física.

Recomendaciones

Es importante realizar capacitaciones o reuniones con los trabajadores y superiores para que la organización tenga conocimiento del fenómeno presente y se pueda tomar medidas necesarias e inmediatas para un mejor clima laboral, lo anterior se requiere por desconocimiento del personal acerca del acoso psicológico.

Implementar mecanismos de protección, dotar al personal de recursos formativos, económicos y personales de acuerdo a la ley 1010 de 2006 garantizando un ambiente laboral libre de agresiones, maltratos, discriminación, maltrato o abuso de poder dónde los trabajadores se sientan protegidos y orientados en su trabajo.

De acuerdo al “Acoso Laboral - Protocolo de prevención y actuación” por Garzón, Londoño, Villegas, Moreno y Matiz, se podrían establecer algunas recomendaciones generales como:

Realizar actividades en la empresa para crear una cultura organizacional con normas y valores que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral, las cuales incluyen la formulación de una política, el establecimiento de normas de convivencia, la realización de actividades de psicoeducación y la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.

Implementar para la identificación, evaluación y seguimiento de la acción de prevención y corrección del acoso laboral.

Brindar herramientas para la implementación de actividades correctivas del acoso laboral, con el propósito de intervenir tempranamente y disminuir los efectos adversos.

Referencias

(s.f.). Obtenido de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/mobbing-laboral/>

Barrado Vanesa, P. J. (11 de 2016). *PERSPECTIVAS*. Obtenido de redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf

Bell, J. G. (28 de 11 de 2019). *Asuntos legales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/las-sanciones-por-acoso-laboral-pueden-ascender-hasta-8-millones-e-indemnizaciones-2938115>

Castellanos, c. (11 de 2013).

DURAN, J. O. (06 de 12 de 2006). *IDENTIFICACIÓN DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/almalo81/acoso-laboral-14982675>

Gabriela Topa Cantisano, J. F. (2006). *Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718413.pdf>

Garcia, m. r. (2014). Obtenido de https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2013/Acoso_laboral_Colombia.pdf;jsessionid=11CFDFDB30B9F7BDBA95EE400A176E22?sequence=1

Giraldo, J. (16 de 05 de 2005). *Perspectiva del acoso laboral*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67910209.pdf>

Jaramillo, J. V. (06 de 2016). *ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: REVISIÓN DEL*

CONSTRUCTO. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

JAVIER, G. (2004). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo* . Obtenido de

[file:///C:/Users/EDGAR%20MORALES/Downloads/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_tr%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/EDGAR%20MORALES/Downloads/Manual_de_Riesgos_Psicosociales_en_el_tr%20(1).pdf)

Javier, G. (2005). *Scielo*. Obtenido de

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

Javier, M. (2018). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/290001074.pdf>

JORGE ANDRÉS SALGADO HERNÁNDEZ, L. A. (s.f.). *PREVENCIÓN DEL ACOSO*

LABORAL. Obtenido de <https://www.studocu.com/co/document/universidad-de-san-buenaventura/metodos-de-investigacion/trabajo-de-grado-prevencion-del-acoso-laboral-estudio-de-caso-moto-nb-sas-observaciones/16448068>

JOSE ALIRIO JAIMES, Y. K. (2012). *TESIS DE GRADO*. Obtenido de

<https://es.scribd.com/document/464770469/TRABAJO-DE-GRADO-CORREGIDO>

MARTINEZ, A. y. (06 de 2010). *ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: REVISIÓN DEL*

CONSTRUCTO. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, A. y. (06 de 2010). *ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: REVISIÓN DEL*

CONSTRUCTO. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Motta Cárdenas, F. (04 de 01 - 06 de 2008). *El acoso laboral en Colombia*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>

OLIVA, N. F. (08 de 02 de 2019). *EL ACOSO LABORAL: PROBLEMÁTICA*. Obtenido de

<https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/39176/EL%20ACOSO%20LABORAL%20PROBLEM%20ACTUAL%20EN%20LAS%20RELACIONES%20LABO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PARDO, V. (2016). *EL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJADOR*.

Obtenido de

<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13708/PARDO,%20Valentin.pdf?sequence=1>

Rodriguez, A. (2011). *Scielo*. Obtenido de

[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500003#:~:text=Como%20acoso%20psicol%C3%B3gico%20se%20entiende,por%20lo%20menos%20seis%20meses\).](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500003#:~:text=Como%20acoso%20psicol%C3%B3gico%20se%20entiende,por%20lo%20menos%20seis%20meses).)

Rodriguez, A. (2011). *Scielo*. Obtenido de

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500003

Salgado, C. (11 de 2018). Obtenido de

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/1463af68-8b64-45ea-b142-456d2e362c83/content>

Topa, M. G. (Noviembre de 2006). *Biblioteca virtual de salud*. Obtenido de

<https://ibecs.isciii.es/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=IBECS&lang=e&nextAction=lnk&exprSearch=052749&indexSearch=ID>

trabajo, A. p. (2021). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*.

VILLAMIZAR, O. (2012). *Universidad libre*. Obtenido de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10062/TRABAJO%20DE%20GRADO%20CORREGIDO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO.

Dr. Manuel Pando Moreno

IVAPT-PANDO

El cuestionario que esta usted a punto de contestar, tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que conteste los dos incisos con sus preguntas:

El primero, que es el inciso (a) se refiere a con que frecuencia ocurre lo que se pregunta y el segundo inciso (b) que se refiere a la frecuencia con que le ocurre respecto a sus compañeros.

RESPUESTAS:

A)

- 4. Muy frecuentemente**
- 3. Frecuentemente**
- 2. Algunas veces**
- 1. Casi nunca**
- 0. Nunca**

B)

- 1. Menos que a mis compañeros**
- 2. Igual que a mis compañeros**
- 3. Más que al resto de mis compañeros**

<u>PREGUNTAS</u>	A	B
1. Recibo ataques a mi reputación		
2. Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público		
3. Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas		
4. Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		
5. Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		
6. Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		
7. Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador(a)		
8. Se extienden por la empresa rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona		
9. se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien		
10. Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11. Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros (as)		
12. Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otra áreas de la empresa		
13. Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar		
14. Siento que se me impide expresarme		
15. Se me ataca verbalmente verbales criticando los trabajos que realizo		
16. Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)		
17. Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la viera no existiera)		
18. Se me asignan sin cesar tareas nuevas		
19. Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme		
20. Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas		
21. Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros		
22. Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo		

*La(s) persona(s) que me produce las cosas arriba mencionadas es:

- Mi(s) superior(s) _____
- Compañero(s) de trabajo _____
- Subordinado(s) _____

La INTENSIDAD de la Violencia Psicológica en el trabajador estudiado se considerará conforme a la siguiente tabla:

Alta Intensidad	=	45 ó más puntos.
Mediana Intensidad	=	23 a 44 puntos.
Baja Intensidad	=	1 a 22 puntos.
Nula	=	0 puntos.

EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Se cuantifica a partir de las respuestas obtenidas en la segunda serie de opciones de cada ítem o reactivo:

“Menos que mis compañeros” “Igual que mis compañeros” “Más que al resto de mis compañeros”

Y en este caso se contabiliza solamente el número de veces que el trabajador haya contestado **“Más que al resto de mis compañeros”**, y se otorga un punto por cada vez.

Deben anularse los casos que el trabajador haya contestado **“Más que al resto de mis compañeros”** y que la respuesta a la primera serie de opciones haya sido **“Nunca”**, pues sería una situación incongruente y debe sospecharse que las instrucciones o el instrumento mismo, no fueron adecuadamente comprendidos.

La presencia del Acoso Psicológico en el trabajador debe considerarse:

Nula o Baja	=	0 a 3 puntos.
Media	=	4 a 7 puntos.
Alta	=	8 ó más puntos.

CATEGORÍA	PUNTAJE	CLASIFICACIÓN
Presencia de Violencia Psicológica		
Intensidad de la Violencia Psicológica		
Acoso Psicológico en el Trabajo		

La pregunta final que se presenta sobre “La(s) persona(s) que me produce las cosas arriba mencionadas es:” se aplica exclusivamente para determinar el “Tipo de Acoso Psicológico” (descendente, horizontal o ascendente) en caso de existir.