

**CONSTRUCCIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN Y AFRONTAMIENTO DEL
ACOSO LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE UNA CHATARRERÍA EN LA
CIUDAD DE VILLAVICENCIO**



**KATIA YULIETH VIDES VEGA 100134891
MAIRA CAROLINA VEGA CARVAJAL 100132623
NELSON ENRIQUE CÁRDENAS TORRES 10076419**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO**

BOGOTÁ D.C MES Y AÑO (correspondiente a la entrega del informe final)

**CONSTRUCCIÓN DE UN PLAN DE PREVENCIÓN Y AFRONTAMIENTO DEL
ACOSO LABORAL PARA LOS TRABAJADORES DE UNA CHATARRERÍA EN LA
CIUDAD DE VILLAVICENCIO**

**KATIA YULIETH VIDES VEGA
MAIRA CAROLINA VEGA CARVAJAL
NELSON ENRIQUE CÁRDENAS TORRES**

**DOCENTE ASESOR
GINA YURLEY FUENTES ROJAS**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C MES Y AÑO (correspondiente a la entrega del informe final)**

Tabla de Contenido

I.	Introducción.....	7
II.	Capítulo 1. Descripción General del proyecto	9
III.	1.1 planteamiento del problema.....	9
IV.	1.2 Objetivos	11
V.	1.3 Justificación.....	12
VI.	Capítulo 2. Marcos de referencia	14
	2.1 Marco Teórico	14
	2.2 Marco Conceptual	16
	2.3 Antecedentes o Estado del Arte	18
VII.	Capítulo 3. Marco Metodológico	21
	3.1 Tipo de investigación	21
	3.2 Enfoque y alcance de investigación.....	21
	3.3 Población y muestra.....	22
VIII.	Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados.....	25
	4.2 Discusión de resultados	46

Índice de Tablas

Tabla 1 Procedimiento para realizar la investigación	23
Tabla 2 Respuestas del cuestionario de conductas negativas NAQ-R.....	38
Tabla 3 Distribución porcentual según la tendencia de la aplicación del cuestionario NAQ-R	38

Índice de Figuras

Ilustración 1 Distribución porcentual según género	26
Ilustración 2 Distribución porcentual según año de nacimiento	26
Ilustración 3 Distribución porcentual según estado civil	27
Ilustración 4 Distribución porcentual según ultimo nivel de estudio alcanzado.....	27
Ilustración 5 Distribución porcentual según ocupación o profesión.....	28
Ilustración 6 Distribución porcentual según ciudad de residencia	28
Ilustración 7 Distribución porcentual según estrato socioeconómico	29
Ilustración 8 Distribución porcentual según tipo de vivienda	29
Ilustración 9 Distribución porcentual según número de personas que dependen económicamente de usted	30
Ilustración 10 Distribución porcentual según la ciudad de trabajo	30
Ilustración 11 Distribución porcentual según la antigüedad en la empresa	31
Ilustración 12 Distribución porcentual según el tiempo en años de labor	31
Ilustración 13 Distribución porcentual según el nombre del cargo	32
Ilustración 14 Distribución porcentual según el tipo de cargo	32
Ilustración 15 Distribución porcentual según distribución porcentual segun el tiempo desempeñado el cargo actual de la empresa	33
Ilustración 16 Distribución porcentual según los años de experiencia	33
Ilustración 17 Distribución porcentual según el nombre del departamento área o sección de la empresa en la que trabaja.....	34
Ilustración 18 Distribución porcentual según el tipo de contrato que tiene actualmente	34
Ilustración 19 Distribución porcentual según las horas de trabajo laborados por día	35
Ilustración 20 Distribución porcentual según el tipo de salario.....	35
Ilustración 21 Distribución porcentual según el diagnóstico final de la aplicación del cuestionario NAQ-R	42

Índice de Anexos

Anexo 1 Ficha de datos generales.....	57
Anexo 2 cuestionario NAQ-R en español	61

I. Introducción

Con el desarrollo de este trabajo podremos conocer más a fondo sobre el flagelo que algunos trabajadores han sufrido en silencio y del cual las regulaciones que a nivel mundial castiga los eventos al ser evidenciable aplica a sus infractores. Dicho flagelo es el Acoso Laboral o también llamado mobbing el cual de acuerdo a la Ley 1010 de 2006 en Colombia está definido como “se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.

Tomando como base dicho contexto, el proyecto se canaliza en el estudio, toma de datos y análisis a una compañía la cual ejerce funciones operativas y de nombre mundo metales Mincho de la ciudad de Villavicencio; A dicha compañía compuesta por 20 colaboradores se realiza estudio basado en la investigación con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, y con un paradigma interpretativo para mayor comprensión del lector.

Esta investigación se realiza porque consideramos importante el apoyar a las personas que de alguna manera son vulneradas en sus derechos en este caso el derecho a la intimidad y que está no se vea afectada con situaciones como el Acoso laboral donde a consecuencia de dichos eventos el colaborador presenta problemas de tipo médico y mental donde tanto su desempeño cognitivo y conductual afecta las relaciones en la compañía.

También se demuestra que mediante un plan de trabajo el cual se presenta a la compañía las relaciones laborales tienen mejor efecto ya que sus colaboradores se expresan con libre albedrío y dichos datos se consolidan en una matriz para así presentar los resultados y acciones de mejora aplicables en los sitios de trabajo.

En el documento adjunto se encontrará un análisis de la compañía mundo metales Mincho en Villavicencio donde identifica factores de riesgo y posibles soluciones a la formulación del problema con base a la pregunta: “Cuál es la mejor

manera para afrontar y prevenir las conductas de acoso laboral en los trabajadores de la empresa mundo metales Mincho en Villavicencio?”.

También se sugieren algunos cambios en los parámetros de comportamiento basados en los resultados de los análisis y compromisos a los que se presentan a la directiva los cuales mediante seguimiento se analizan los resultados.

Capítulo 1. Descripción General del proyecto

1.1 planteamiento del problema

El acoso psicológico o mobbing es considerado un riesgo psicosocial susceptible y puede generar un impacto negativo que no solo afecta psicológicamente, sino también a nivel físico a los trabajadores. Cuando se hace referencia al acoso, no se habla puntualmente de una situación o conflicto, si no de un conjunto de acciones o conductas hostiles mantenidas, las cuales tiene como único objetivo el abandono del trabajo. El acoso merece gran atención; ya que, no solo es hostigamiento laboral, dicho síndrome conlleva a comportamientos y conductas que afectan directamente la vida no solo de la víctima, sino también de sus familias. Y en el peor de los casos el trabajador acosado puede tomar decisiones tan drástico, como el suicidio.

A nivel mundial según un informe de la Oficina Internacional del Trabajo OIT en el año 1999 expresa que, en Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra presentan las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo, según trabajo. También, expresan que en los Estados Unidos cerca de 1.000 personas mueren cada año en entornos laborales. Y ha sido el homicidio la principal causa de muertes en el lugar de trabajo para las mujeres, y en la segunda para los hombres. Asimismo, la OIT manifiesta en la encuesta OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup en abril de 1999 refiere que más de una de cada cinco personas en empleo ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral.

Por su parte, el Informe Cisneros XI en España en el 200, señala que el 13.2% de los trabajadores sufren de acoso y un 21% lo han sufrido a lo largo de su vida laboral. Asimismo, según la Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Eurofound,) en el 2017 expresa que el 5% de los trabajadores han sufrido de acoso laboral en los últimos 12 meses. siendo el sector sanitario el más afectado. También, señala que al menos un 16% de los trabajadores manifiestan haber estado expuestos a conductas sociales adversas relacionadas con la violencia en el trabajo o el acoso. En Colombia, es difícil mencionar las cifras de este fenómeno, debido a la poca de información.

En la empresa mundo metales Mincho, se ha observado una rotación del personal operativo en un 40%, de los cuales 21% expresan en una entrevista de retiro ser maltratados psicológicamente; asimismo, la empresa presenta un porcentaje del 17% en ausentismo por enfermedad común en la misma área

Formulación del problema

¿Cuál es la mejor manera para afrontar y prevenir las conductas de acoso laboral en los trabajadores de la empresa mundo metales Mincho en Villavicencio?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Diseñar un plan de prevención y afrontamiento del acoso laboral para generar un buen clima organizacional en los trabajadores de la empresa mundo metales Mincho de la ciudad de Villavicencio.

1.2.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar la población de la empresa mundo metales Mincho mediante la ficha de datos generales.
2. Medir la percepción de acoso laboral a los trabajadores de una chatarrería de la ciudad de Villavicencio mediante una versión en español del cuestionario de conductas negativas NAQ-R.
3. Generar estrategias que le permitan a la chatarrería un adecuado manejo de prevención y afrontamiento del acoso laboral.

1.3 Justificación

El acoso laboral es una problemática que se caracteriza por la repetición sistemática de conductas hostiles, abusivas o humillantes hacia un individuo en el entorno laboral. Esta situación puede tener graves consecuencias tanto para la salud física como mental de la persona afectada, así como para el ambiente laboral en general. La emergencia del acoso laboral radica en su impacto negativo tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, el acoso laboral puede causar estrés crónico, ansiedad, depresión, baja autoestima e incluso problemas de salud física; también afecta el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo de la persona afectada, lo que puede llevar a una disminución en la productividad y la calidad del trabajo; a nivel organizacional, el acoso laboral puede generar un clima laboral tóxico y una alta rotación de personal. Además, puede contribuir a la pérdida de talento y a la disminución de la motivación de los empleados, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en el desempeño general de la organización.

En general, el estudio de acoso laboral es beneficioso para cualquier individuo o grupo que esté expuesto a esta problemática en el entorno laboral. La investigación y el análisis de datos sobre el acoso laboral nos ayudan a crear conciencia, desarrollar políticas y programas de prevención, y así promover entornos de trabajo saludables y libres de acoso.

Este estudio beneficiará a la población, ya que se obran obtener cifras exactas de la problemática que puede afectar a trabajadores de cualquier nivel jerárquico, ocupación, género, edad o grupo étnico. No obstante, hay algunos grupos que pueden estar particularmente expuestos o vulnerables al acoso laboral y, por lo tanto, pueden beneficiarse de manera específica de este tipo de estudios. Algunos de estos grupos incluyen, trabajadores en situaciones de poder desequilibrado, mujeres y minorías, empleados en sectores de alto estrés, empleados jóvenes o que están iniciando en el ámbito laboral; el acoso laboral es un problema grave que afecta a millones de trabajadores en todo el mundo, incluyendo Colombia; es una forma de violencia psicológica que puede tener consecuencias devastadoras para las víctimas, tanto a nivel personal como profesional. Por lo tanto, la investigación y la concientización

sobre el acoso laboral son fundamentales para abordar este problema y garantizar entornos laborales seguros y saludables.

Cada día los casos de acoso van en aumento, por ello es necesario que como gerentes del área de seguridad y salud en el trabajo tengamos una visión integral de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores; dentro de ellos el acoso y todas las consecuencias que se pueden desencadenar de este; como la baja productividad, estrés, depresión y deterioro de la salud en general.

Como profesionales del área por lo mencionado anteriormente, tenemos un gran reto y es crear acciones encaminadas a la prevención, identificación y acciones correctivas con el fin de prevenir sus consecuencias en el ámbito laboral y personal. Por ellos buscamos encontrar la relación de la baja productividad y el acoso laboral en los empleados.

Capítulo 2. Marcos de referencia

2.1 Marco Teórico

Pino et al, en el 2016 mencionaron la existente varias teorías, las cuales explican el fenómeno del acoso laboral, dentro de las cuales encontramos:

Teoría del desequilibrio de poder: esta teoría sugiere que el acoso laboral se produce cuando hay un desequilibrio de poder en el lugar de trabajo. Los acosadores pueden sentirse amenazados por las habilidades o la experiencia de la víctima, o pueden sentirse inseguros en su propia posición de poder. Como resultado, pueden recurrir al acoso laboral para intentar mantener o aumentar su propio poder en el lugar de trabajo. (Pino et al, 2016)

Teoría de la personalidad: esta teoría sugiere que ciertas características personales pueden aumentar el riesgo de ser víctima de acoso laboral. Por ejemplo, las personas que son tímidas, ansiosas o que tienen baja autoestima pueden ser más vulnerables al acoso laboral. También se ha observado que las personas que tienen una alta competencia laboral pueden ser más propensas a ser objeto de acoso laboral por parte de colegas o superiores envidiosos. (Pino et al, 2016)

Teoría de la cultura organizacional: esta teoría sugiere que la cultura organizacional puede ser un factor importante en el acoso laboral. En una cultura organizacional tóxica, se valoran los comportamientos agresivos y dominantes, y se desprecian los comportamientos colaborativos y respetuosos. Esto puede crear un entorno en el que el acoso laboral es aceptado o incluso recompensado. (Pino et al, 2016)

Teoría de la socialización organizacional: esta teoría sugiere que la socialización organizacional puede contribuir al acoso laboral. La socialización organizacional se refiere al proceso de adaptación de un nuevo empleado al lugar de trabajo y a su cultura. Si el nuevo empleado es testigo de comportamientos de acoso laboral y estos comportamientos no son desalentados por la organización, es más probable que participe en el acoso laboral. (Pino et al, 2016)

Teoría del conflicto interpersonal: esta teoría sugiere que el acoso laboral puede ser el resultado de un conflicto interpersonal entre el acosador y la víctima. Puede haber varios motivos para el conflicto, como la competencia por un puesto, la envidia, la rivalidad o el resentimiento. Como resultado, el acosador puede recurrir al acoso laboral para hacer sentir a la víctima incómoda o para intentar que se vaya del trabajo. (Pino et al, 2016)

2.2 Marco Conceptual

Para el presente marco teórico se tendrá en cuenta las definiciones más relevantes sobre el acoso laboral, las consecuencias que se desencadenan del mismo y seguidamente se mencionaran varias teorías que intentan explicar este gran fenómeno llamado Acoso laboral.

Acoso laboral: se conoce como acoso laboral, toda conducta persistente y demostrable, hacia una persona por parte de cualquier empleado de la empresa; este maltrato va encaminado a infundir miedo, intimidación, terror y angustia. Por su parte, el acoso acarrea un perjuicio laboral, pero también puede crear desmotivación en el trabajo, o peor aún inducir la renuncia de este (Ley 1010 de 2006).

Modalidades de acoso laboral: en la ley 1010 del 2006 se expresa que el acoso puede darse entre las siguientes modalidades.

Maltrato laboral. Son las conductas contra la integridad física o moral; la libertad sexual y los bienes del trabajador. También entran dentro de esta clasificación las expresiones injuriosa o ultrajante que dañen la integridad moral o los derechos a la intimidad de los trabajadores. (Ley 1010 de 2006).

Persecución laboral: son las conductas reiterativas en donde que se pueda demostrar la arbitrariedad con el fin de inducir a la renuncia de un trabajador, por medio de la descalificación, exceso de trabajo o cambios repentinos de horario. (Ley 1010 de 2006).

Discriminación laboral: todo trato discriminatorio por raza, género, origen familiar, nacionalidad, credo religioso, preferencia política o situación social. (Ley 1010 de 2006).

Entorpecimiento laboral: son las acciones con las que se busca entorpecer, dificultar o retardar las actividades de un trabajador. Asimismo, nos referimos a

entorpecimiento laboral cuando hay ocultamiento de la información, mensajes o correos electrónicos. (Ley 1010 de 2006).

Inequidad laboral: Asignación de funciones encaminadas a menos preciar al trabajador. (Ley 1010 de 2006).

Desprotección laboral: se presenta cuando se coloca en riesgo la integridad y seguridad de los trabajadores o se le asignan actividades para las que el trabajador no está capacitado o no se entregan elementos de protección personal. (Ley 1010 de 2006).

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica. (Resolución 2646 de 2008)

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. (Resolución 2646 de 2008)

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (Resolución 2646 de 2008)

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. (Resolución 2646 de 2008)

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (Resolución 2646 de 2008)

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (Resolución 2646 de 2008)

2.3 Antecedentes o Estado del Arte

Leymann (1996) fue el primer autor que sugirió una definición para esta figura como “aquella 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.”

Fuenzalida, R. (2018), analizó la relación existente entre el acoso laboral y la obligación del empleador de velar por la integridad de sus colaboradores (obligación de seguridad). Para esto, se revisa el concepto de factor de riesgo laboral, la violencia en el trabajo como riesgo laboral, la obligación de seguridad en la legislación de Chile y su relación con el acoso laboral, entre otros temas. La conclusión es que, aunque existe un riesgo laboral, habría que revisar según el caso si se puede tratar como un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Sequera, M (2019) realizó una investigación en donde buscó revisar una relación entre el acoso laboral y los factores organizacionales en América latina. Dicho estudio se llevó a cabo por medio de la búsqueda en bases de datos entre el 2013 y el 2018; y se determinó que en Latinoamérica se carece de información impericia, lo que ofrece la oportunidad de continuar trabajando en el tema.

Quintero, W, et al. (2021) realizaron una revisión bibliográfica sobre el acoso laboral, sobre el desarrollo histórico sobre las investigaciones sobre estos tipos de estudios desde el año 2000 hasta el 2021. Ellos realizaron un análisis estadístico en donde encontraron que e mayor número de estudios se realizaron entre el 2018 y el 2020, lo que representó el 30% de los estudios publicados en los últimos 20 años. Asimismo, encontraron que los países que más publicaciones realizan del tema son: Estados Unidos, Reino Unido, Australia, y Canadá; siendo la medicina, la psicología las ciencias sociales, artes, humanidades y enfermería las profesiones que más investigaciones realizan.

Argudo, A, et al (2021) ejecutaron un estudio con el fin de analizar la evolución de los conceptos sobre el acoso laboral y después plantear la mejor forma de prevenir la aparición de dicho fenómeno en las instituciones. Para poder obtener los conceptos realizaron una revisión analítica de la literatura en diferentes bases de datos. Como resultado obtuvieron que las mejores estrategias son: reforzar la comunicación interna de las compañías; establecer políticas y medios claros para el reporte de posibles casos; así como, la propagación de los derechos de los colaboradores, para permitir prevenir todo tipo de violencia y sus efectos en las organizaciones.

Correa C., et al (2021) diseñaron un estudio de tipo descriptivo con enfoques mixtos aplicado a 20 colaboradores (administrativos, profesionales y operarios), para mitigar el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica. Según los resultados, es evidente el acoso laboral y se vuelve muy importante aplicar medidas de prevención y mitigación en esta empresa para disminuir los factores de riesgo laboral entre los trabajadores de esta organización.

Llanes, A., et al (2021) analizaron la percepción del acoso laboral de los colaboradores de la IPS Mi Red Barranquilla. De acuerdo a las evidencias tomadas desde un enfoque cuantitativo con el instrumento LIPT-60 de Leymann a veinte funcionarios, la organización presenta problemáticas laborales, sociales, económicas y personales que afectan a una parte del personal de la entidad, por lo cual resulta pertinente preparar planes de acción y prevención del acoso laboral.

Ahumada, M., et al. (2021) realizaron un estudio con el fin de describir la relación entre el acoso laboral y la salud mental en una población de trabajadores dependientes, así como la incidencia de esta relación según el género. Esto se hizo por medio de encuestas aleatorias a 1995 trabajadores en tres ciudades principales en Chile y su posterior análisis dió como evidencia una fuerte asociación entre variables de salud mental y acoso laboral, pero no se observaron diferencias por género.

Ferrada, M et al (2022). Llevaron a cabo una investigación con el objetivo de identificar los efectos del acoso laboral intrahospitalariamente y generaron estrategias de prevención y para afrontar la violencia laboral por medio de una revisión bibliográfica sistemática y cualitativa. Estudiaron artículos de diferentes bases de datos y determinaron que la violencia y el acoso laboral tienen efectos nocivos sobre la salud no

solo mental, sino también en la salud física, las relaciones interpersonales y en el desempeño laboral de los enfermeros. Finalmente determinaron que las estrategias más efectivas son: el diálogo, análisis del problema, hablar con alguien de confianza, enfrentar al acosador e involucrar a la empresa en el problema para una solución oportuna.

Córdoba, E, et al (2022) llevaron a cabo una investigación con el fin de explorar los instrumentos que evalúan riesgos psicosociales en el ámbito laboral con el fin de trabajar en la prevención e intervención en las organizaciones mediante una exploración bibliográfica en diferentes bases de datos, el estudio fue cualitativo y se tuvieron en cuenta 26 artículos de los últimos 5 años de países iberoamericanos. Ellos encontraron que los instrumentos más relevantes: el cuestionario de violencia laboral en el sector de la salud con un porcentaje de 34.62%, seguido del Cuestionario de Actos Negativos (NAQ-RE), con 19.23%, y el inventario IVAPT-PANDO, con un 11.54%. Otras. En este estudio se también se encontró que el sector que más realiza estudios de acoso es el sector salud, seguido del sector educativo con los docentes. Como conclusión plantean realizar una concienciación sobre temas de acoso o violencia laboral, ya que estas conductas son muy toleradas muchas veces por desconocimiento.

Capítulo 3. Marco Metodológico

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación se centra en el paradigma interpretativo. Según Sarasola (2022) El paradigma interpretativo o también llamado paradigma hermenéutico es una investigación de tipo cualitativo la cual se basa en los pensamientos de las personas siendo subjetivo en su comunidad donde se busca observarlo más allá del mismo contexto y abarcarlo en toda su complejidad para así encontrar las mejores soluciones aplicables en la compañía.

3.2 Enfoque y alcance de investigación

La actual investigación presenta un enfoque cualitativo con un alcance descriptivo, ya que, se busca describir las características de un fenómeno y los perfiles un grupo.

Según Blasco y Pérez (2007:25), señalan que la investigación cualitativa estudia la realidad desde su forma de origen y como trasciende estudiando los acontecimientos desde el contexto de las personas tomando como base su comportamiento inicial.

De acuerdo con este contexto, la investigación cualitativa recoge varios contenidos de información como son las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones las cuales generan retos para el cumplimiento del objetivo, y las vivencias personales que han marcado su experiencia en el ámbito laboral.

El alcance descriptivo es de acuerdo con Ramos Galarza (2020) se conocen las características de la situación a estudiar, su impacto y posteriormente exponer su presencia en la compañía a la cual se esta evidenciando y entregando resultados para su manejo y evitar al máximo futuros eventos.

Las herramientas utilizadas en dicho informe basan sus resultados en el análisis de los datos y plantear una hipótesis la cual busca evidenciar el caso de estudio.

3.3 Población y muestra

La población de la empresa del sector industrial de Villavicencio Mundo Metales Mincho y no se cuenta con muestra ya que se trabajará con el total de los trabajadores de la empresa la cual cuenta con 26 personas integrantes con los siguientes cargos: 1 director general, 1 Coordinador administrativo, 1 Coordinador de operaciones, 1 Auxiliar contable, 2 auxiliares administrativos, 3 conductores, 17 auxiliares de patio.

3.4 Procedimiento

Tabla 1 Procedimiento para realizar la investigación

DESCRIPCIÓN GENERAL		TRABAJO DE GRADO I																TRABAJO DE GRADO II															
		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
FA	SE	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
I	Revisión e identificación de la idea de investigación	x		X																													
II	Elaboración de anteproyecto, revisión de antecedentes, planteamiento del problema y definición de la población.					x	x	x	x																								
III	Construcción de objetivos y definición del instrumento de evaluación.									x	x	x	x																				
	<u>Socialización de Avances (Trabajo de Grado I)</u>													x	x	x	x																
IV	Envío de propuesta para aceptación.													x	x	x	x																
V	<u>Elaboración de Informe Final - Artículo - RAI (Trabajo de Grado II)</u>																																
VI	<u>Entrega de Requisitos de Finalización de Opción de grado</u>																																

Tabla 1. Procedimiento para realizar la investigación. Fuente: ficha de investigación.

3.5 Instrumentos para la recolección de datos

La metodología que se va a utilizar para la caracterización de la población es la ficha de datos generales de la batería de riesgo psico social de la pontificia universidad javeriana; en donde se tendrán en cuenta 10 ítems correspondiente a las variables sociodemográficas. Asimismo, se aplicará a la población estudiada la versión en español del cuestionario NAQ-R, el cual se compone de 23 preguntas.

3.6 Técnicas para el análisis de la información

Se realizará un análisis de frecuencia para examinar la repetición con la que ocurren ciertos eventos, recopilando los datos obtenidos de los participantes y de esta manera conociendo con exactitud la frecuencia correspondiente.

3.7 Consideraciones éticas

Nivel de riesgo: está investigación posee un con riesgo mínimo, ya que, es un estudio en el que se recopilaran datos a través de pruebas o encuestas psicologías a un grupo de trabajadores de la ciudad de Villavicencio. Esto puede generar una incomodidad en los trabajadores evaluados

Capítulo 4. Resultados y Análisis de resultados

4.1. Resultados

Este resumen ejecutivo ofrece una visión concisa de los resultados y hallazgos derivados de la combinación de la ficha de datos generales y el Cuestionario de Conductas Negativas. Estos dos componentes se han utilizado para analizar y comprender las tendencias y patrones relacionados con las conductas negativas en un contexto específico. A continuación, se presentan los aspectos más destacados:

4.1.1. Caracterizar la población de la empresa mundo metales Mincho mediante la ficha de datos generales.

La ficha de datos generales proporciona información crucial sobre la fuente y el alcance de los datos recopilados. Se revela que los datos provienen de la encuesta realizada como Ficha de datos generales, realizada por la Universidad Javeriana y abarcan un período de recopilación que va desde enero hasta el mes de agosto del año 2023. La metodología empleada para la obtención de datos involucró la realización de encuestas de tipo presencial las cuales se tabulan en formatos tanto de Excel como de Google lo que garantiza una representación adecuada de la población objetivo.

2. SEXO
26 respuestas

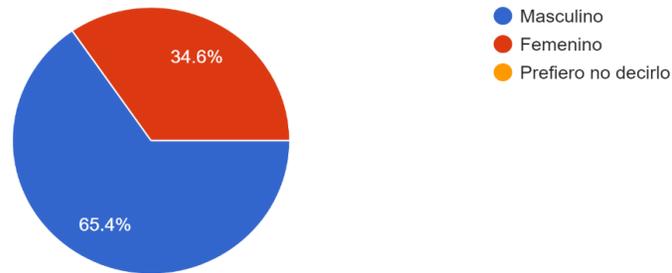


Ilustración 1 Distribución porcentual según género

Grafica 1. Distribución porcentual según género. Fuente: investigadores
Se evidencia el valor porcentual de hombres y mujeres en la gráfica con un valor porcentual de 36.4 % mujeres y 65.4% hombres.

3. Año de nacimiento:
26 respuestas

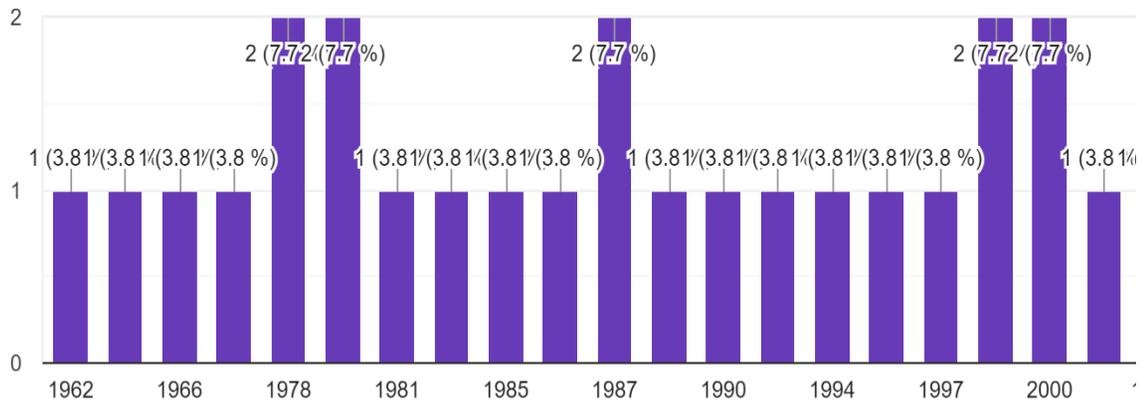


Ilustración 2 Distribución porcentual según año de nacimiento

Grafica 2. Distribución porcentual según año de nacimiento. Fuente: investigadores
El año de nacimiento está entre 1962 y 2000 siendo en rango de edad entre los 23 y 60 años

4. Estado civil:
26 respuestas

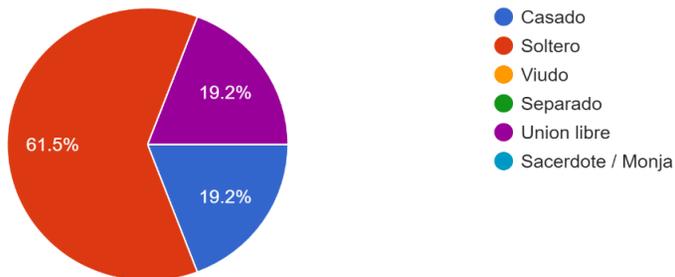


Ilustración 3 Distribución porcentual según estado civil

Grafica 3. Distribución porcentual según estado civil. Fuente:

investigadores

Su estado civil está entre tres divisiones las cuales son casado y unión libre en un 19.2% y soltero en un 61.5%, siendo soltero el mas alto con un 61,5%.

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)
26 respuestas

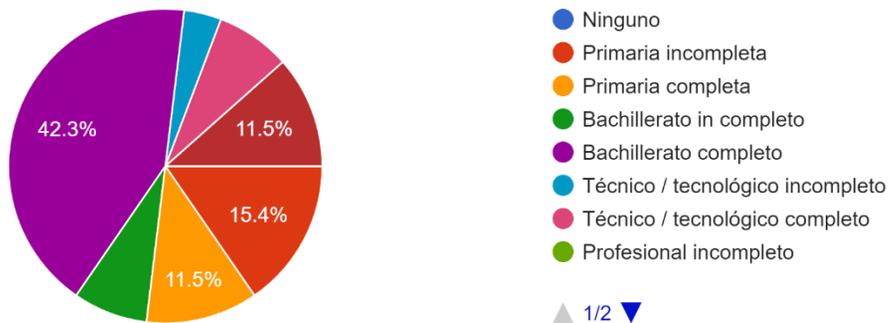


Ilustración 4 Distribución porcentual según ultimo nivel de estudio alcanzado

Grafica 4. Distribución porcentual según ultimo nivel de estudio

alcanzado. Fuente: investigadores

Su nivel de estudios esté marcado en 42.3 % bachiller completo, 7.7% bachiller incompleto, 3.8% tecnológico incompleto, 7.7% tecnológico completo, 11.5% profesional completo, 15.4 primaria incompleta y 11.5% primaria completa.

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

26 respuestas

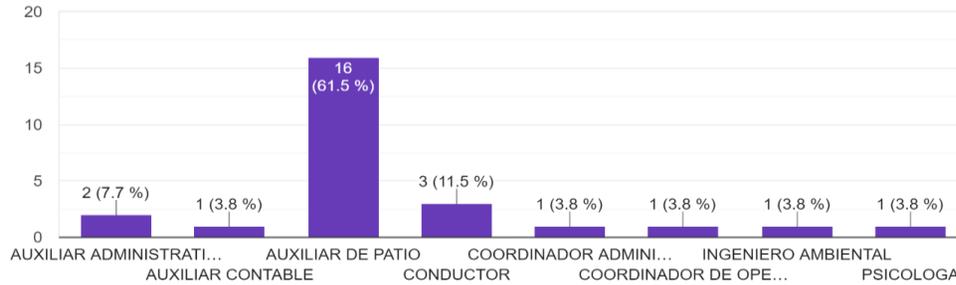


Ilustración 5 Distribución porcentual según ocupación o profesión

Grafica 5. Distribución porcentual según ocupación o profesión.

Fuente: investigadores

La ocupación o profesión está en su mayoría con cargos operativos ocupando un 61.5%.

1. Lugar de residencia actual (Ciudad o municipio y Departamento)

26 respuestas



Ilustración 6 Distribución porcentual según ciudad de residencia

Grafica 6. Distribución porcentual según ciudad de residencia.

Fuente: investigadores

La totalidad de personal vive en la ciudad de Villavicencio, departamento del Meta, país Colombia.

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

26 respuestas

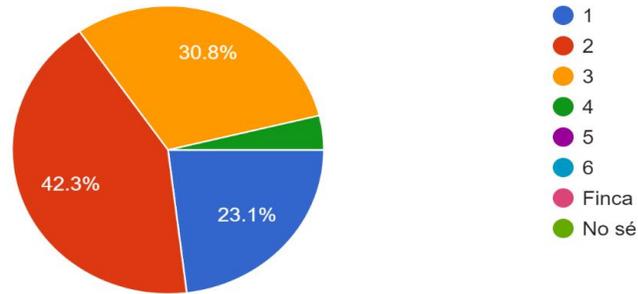


Ilustración 7 Distribución porcentual según estrato socioeconómico

Grafica 7. Distribución porcentual según estrato socioeconómico.

Fuente: investigadores

El estrato está conformado en 42.3% estrato 2 con un 30.8% estrato 3, con un 23.1% estrato 1 y 3.8% estrato 4.

9. Tipo de vivienda

26 respuestas

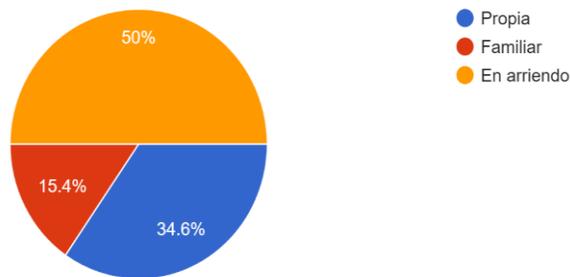


Ilustración 8 Distribución porcentual según tipo de vivienda

Grafica 8. Distribución porcentual según tipo de vivienda.

Fuente: investigadores

El tipo de vivienda está reflejado en 50% en arriendo, 15.4% vivienda familiar y 34.6% en vivienda propia.

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

26 respuestas

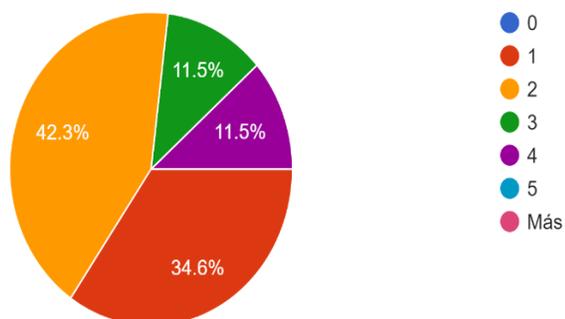


Ilustración 9 Distribución porcentual según número de personas que dependen económicamente de usted

Grafica 9. Distribución porcentual según número de personas que dependen económicamente de usted. Fuente: investigadores

Se evidencia que los colaboradores son personas con responsabilidades familiares las cuales dependen de su trabajo y está representado en 42.3% en 2 personas, 11.5% en tres personas, 11.5% 4 personas y 34.6% en una persona.

11. Lugar donde trabaja actualmente (Ciudad o Municipio y Departamento)

26 respuestas



Ilustración 10 Distribución porcentual según la ciudad de trabajo

Grafica 10. Distribución porcentual según la ciudad de trabajo.

Fuente: investigadores

La totalidad de los trabajadores encuestados viven en la ciudad de Villavicencio.

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

26 respuestas

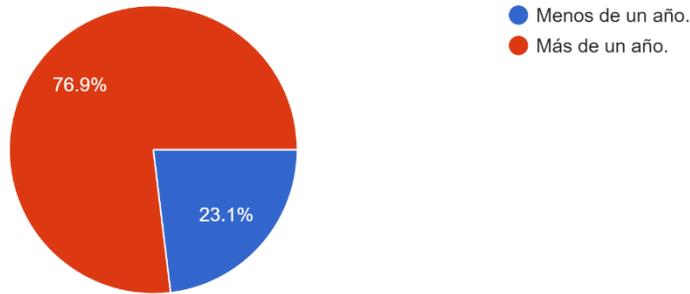


Ilustración 11 Distribución porcentual según la antigüedad en la empresa

Grafica 11. Distribución porcentual según la antigüedad en la empresa. Fuente: investigadores

Se evidencia experiencia en la labor y la continuidad de la compañía ya que el resultado del trabajo se evidencia en la función a realizar.

12.1 ¿Cuántos años? (Escriba números)

26 respuestas

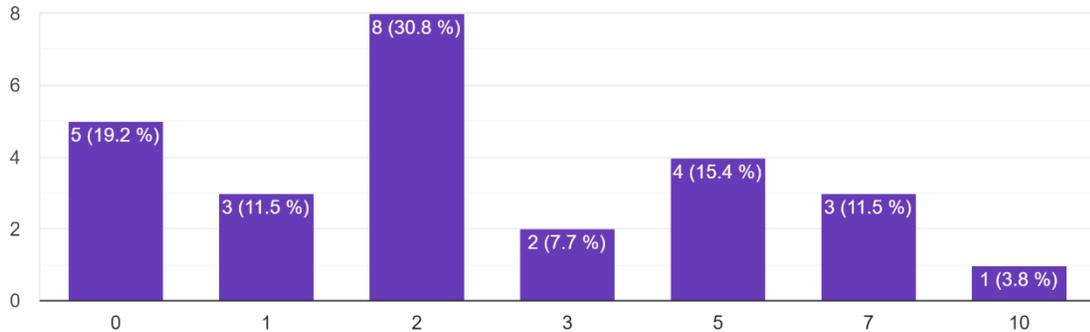


Ilustración 12 Distribución porcentual según el tiempo en años de labor

Grafica 12. Distribución porcentual según el tiempo en años de labor.

Fuente: investigadores

El tiempo promedio de labor esta entre uno y diez años de experiencia en la labor a realizar teniendo gran conocimiento de las funciones tanto de la compañía como de cada uno de los colaboradores.

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

26 respuestas

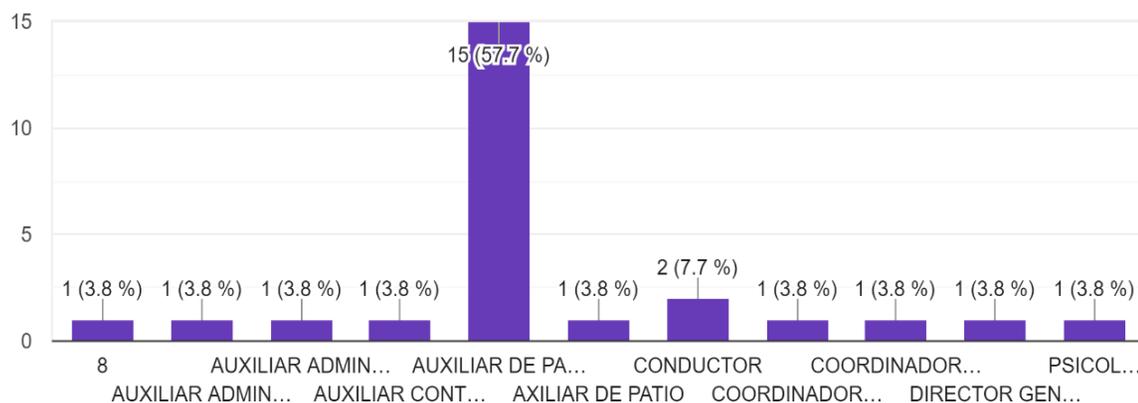


Ilustración 13 Distribución porcentual según el nombre del cargo

Grafica 13. Distribución porcentual según el nombre del cargo.

Fuente: investigadores

El cargo más preponderante es el de operario ya que la actividad a realizar requiere de labor física mediado en la división de los elementos reciclables.

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña.

26 respuestas

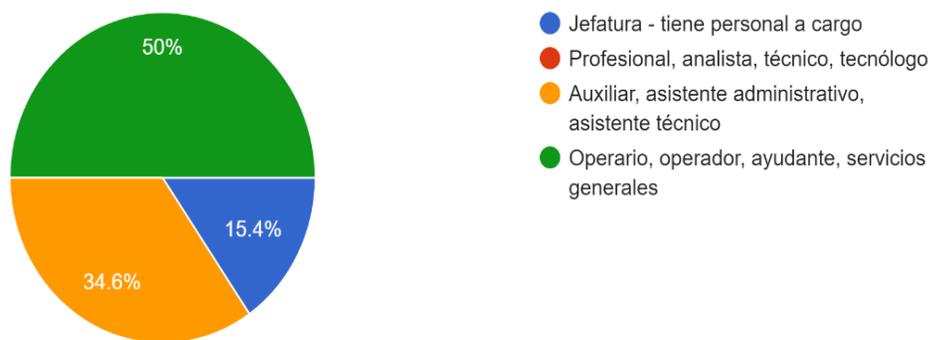


Ilustración 14 Distribución porcentual según el tipo de cargo

Grafica 14. Distribución porcentual según el tipo de cargo.

Fuente: investigadores

El cargo que se ocupa en la compañía en un 50% está en el rango de operarios, 15.4% con personal a cargo y 34.6% en labores administrativas varias.

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

26 respuestas

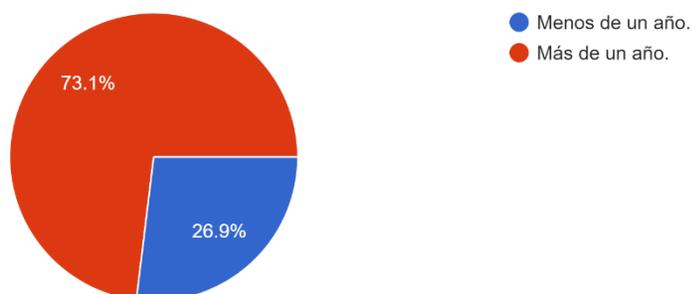


Ilustración 15 Distribución porcentual según distribución porcentual según el tiempo desempeñado el cargo actual de la empresa

Grafica 15. Distribución porcentual según Distribución porcentual según el tiempo desempeñado el cargo actual e a empresa. Fuente: investigadores
Se evidencia la experiencia en la labor, ya que el 73.1% tienen más de un año de realización de las funciones de compañía y un 26.9 % presentan menos del año de labores.

15.1 ¿Cuántos años? (Escriba numero)

26 respuestas

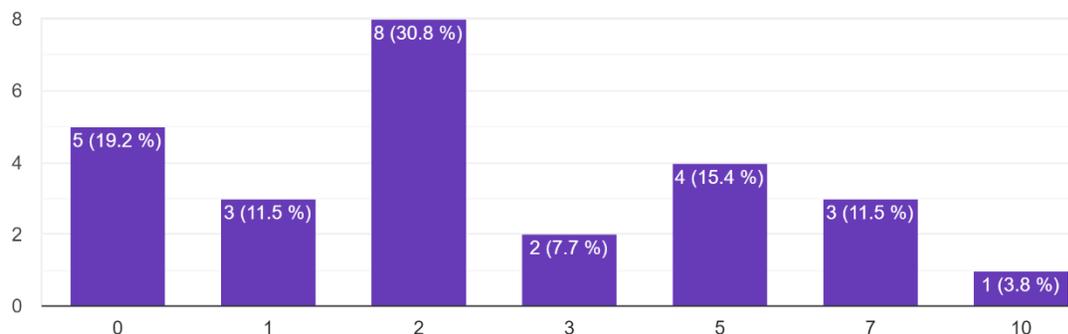


Ilustración 16 Distribución porcentual según los años de experiencia

Grafica 16. Distribución porcentual según los años de experiencia.

Fuente: investigadores

Entre 1 y 10 años siendo la persona más antigua en la realización de las funciones.

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

26 respuestas

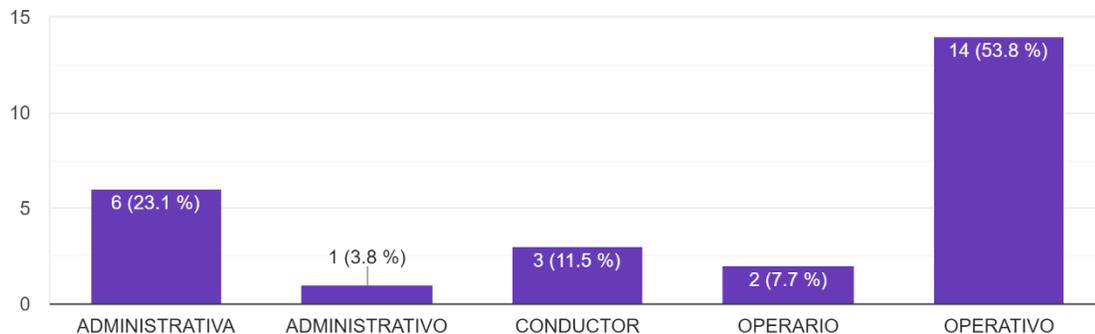


Ilustración 17 Distribución porcentual según el nombre del departamento área o sección de la empresa en la que trabaja

Grafica 17. Distribución porcentual según el nombre del departamento área o sección de la empresa en la que trabaja. Fuente: investigadores

El área operativa es la que posee el mayor número de trabajadores con un 53,8%.

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

26 respuestas



Ilustración 18 Distribución porcentual según el tipo de contrato que tiene actualmente

Grafica 18. Distribución porcentual según el tipo de contrato que tiene actualmente. Fuente: investigadores

Una de las grandes ventajas es que todos los colaboradores cuentan con un contrato a término indefinido y esto promueve la estabilidad laboral y garantiza el continuo seguimiento de los procesos los cuales mediante capacitaciones se promueven los procedimientos actuales.

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo (horas de trabajo al día- escriba número)

26 respuestas

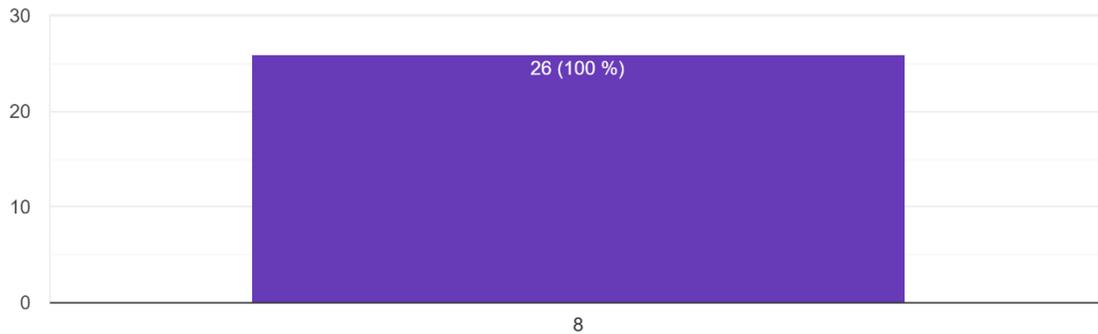


Ilustración 19 Distribución porcentual según las horas de trabajo laborados por día

Grafica 19. Distribución porcentual según las horas de trabajo laboradas por día. Fuente: investigadores

El tiempo de labor diario es de 8 horas las cuales manejan de lunes a sábado con el domingo de descanso.

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

26 respuestas

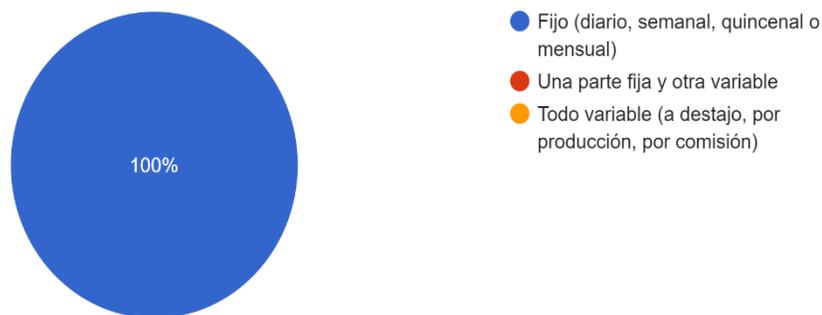


Ilustración 20 Distribución porcentual según el tipo de salario

Grafica 20. Distribución porcentual según el tipo de salario. Fuente: investigadores

La compensación de salario es pagada mediante salario fijo de forma de quincenas vencidas las cuales son consignadas en bancos locales.

4.1.2. Medir la percepción de acoso laboral a los trabajadores de una chatarrería de la ciudad de Villavicencio mediante una versión en español del cuestionario de conductas negativas NAQ-R.

El Cuestionario de Conductas Negativas fue administrado a 26 colaboradores representativos de la población en estudio. Este cuestionario abarcó una serie de dimensiones relacionadas con las conductas negativas, incluyendo trato con el personal, relaciones interpersonales y ambiente laboral. Cada dimensión se evaluó mediante el valor porcentual arrojado en la estadística donde la probabilidad de acoso laboral descende y hay puntos diversos de mejora los cuales se citan en el reporte, lo que permitió obtener una comprensión cuantitativa de las respuestas.

Frecuencia de Conductas Negativas:

Los resultados indican que un 17.39 % de los participantes reportaron haber experimentado al menos una conducta negativa entre enero y agosto del año 2023.

Dimensiones Predominantes:

Entre las diferentes dimensiones evaluadas, se observó que un 15.38% registraron los niveles más altos de incidencia de conductas negativas en la pregunta número 18 la cual dice:

¿Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo?

Diferencias Demográficas:

El análisis demográfico revela que las conductas negativas varían según la edad y su nivel educativo ya que en un 50% de la población estudiada no alcanzo a finalizar su educación básica secundaria y su mayor preocupación está en la manutención de su grupo familiar.

7. Le han insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada	24	2	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	92,3%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
8. Le han gritado o ha sido objeto de enfados espontáneos	24	2	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	92,31%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9. Ha sufrido conductas intimidatorias como ser apuntado con el dedo, la invasión de su espacio personal, empujones, que no le dejen pasar, etc.	25	1	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	96,15%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10. Ha visto detalles o indirectas de otros que le sugieran abandonar su trabajo	23	3	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	88,46%	11,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
11. Le han recordado continuamente sus errores y fallos	25	1	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	96,15%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
12. Ha sido ignorado o ha recibido una reacción hostil cuando se ha acercado a alguien	24	2	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	92,31%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
13. Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo	25	1	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	96,2%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
14. Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados	25	1	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	96,2%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
15. Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien	23	3	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	88,5%	11,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
16. Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables	24	2	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	92,3%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
17. Ha recibido alegaciones en su contra	24	2	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	92,3%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
18. Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo	22	4	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	84,6%	15,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
19. Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (p. Ej., baja temporal por	24	2	0	0	0	26

enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)						
VALOR PORCENTUAL	92,3%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
20. Ha sido objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos	25	1	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	96,2%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
21. Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo	26	0	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
22. Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos	26	0	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
23. Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo	24	2	0	0	0	26
VALOR PORCENTUAL	92,3%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Tabla 3. Distribución porcentual según la tendencia de la aplicación del cuestionario NAQ-R

Se evidencia con un 11.54% que algunos colaboradores sienten que le han ocultado información y esto ha afectado su rendimiento, por ende, se requiere una mejora en este aspecto. Por su parte, el 96.15% del personal no ha sido humillado o ridiculizado con relación a su trabajo, obteniendo un resultado óptimo. Es importante mencionar que el 11.54% del personal manifiesta que algunas veces le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia, se evidencia que este pilar requiere de intervención.

Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables se evidencia con un resultado del 96.15% que nunca la empresa solicita a sus trabajadores realizar tareas u oficios desagradables o triviales. Con un 96.15% se evidencia que nunca se han extendido rumores sobre un colaborador de la empresa. También se obtuvo un resultado óptimo al obtener un 92.31% donde se evidencia que el personal no ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar en su entorno laboral dentro de la empresa. Con un 92.31% se evidencia que nunca a los colaboradores le han insultado u ofendido con comentarios sobre ellos mismos, sus actitudes o su vida privada.

Se evidencia que a los trabajadores nunca le han gritado o han sido objeto de enfados espontáneos, con un 92.31% se obtuvo un resultado optimo en esta pregunta. Igualmente, con un 96.15% se evidencia que el personal nunca ha sufrido conductas intimidatorias como ser apuntado con el dedo, la invasión de su espacio personal, empujones, que no le dejen pasar, etc. Con el 88.46% del personal se evidencia que nunca han visto detalles o indirectas de otros que le sugieran abandonar su trabajo; pero se evidencia que el 11.54% si han sentido que les ha ocurrido esto, por ende, este diagnóstico nos arroja que se debe contar con una mejora en este aspecto.

No se evidencia que al personal le han recordado continuamente sus errores y fallos; el personal nunca ha sido ignorado o ha recibido una reacción hostil cuando se ha acercado a alguien; nunca se han evidenciado que el personal reciba críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo y las opiniones y puntos de vista nunca han sido ignoradas por parte de la empresa hacia el personal.

Se evidencia que un 11.54% del personal ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien por lo cual se requiere intervención en este aspecto. Al personal de la empresa nunca le han asignado tareas u objetivos inalcanzables. Nunca el personal ha recibido alegaciones en su contra. Con un 15.38% se evidencia que el personal ha sido excesivamente supervisado en su trabajo lo cual genera una alerta y una intervención urgente ante este escenario. Con un 92.3% se evidencia que el personal nunca ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (p. Ej., baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)

El personal manifiesta que nunca ha sido objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos; el 100% del personal manifiesta que nunca ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo; el 100% del personal manifiesta que nunca ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos y nunca el personal se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo.

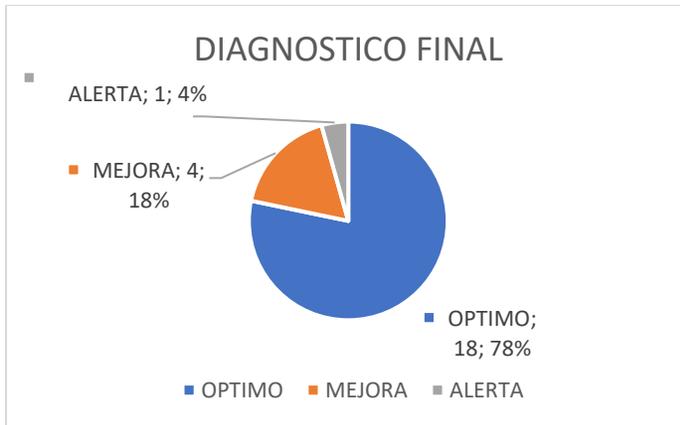


Ilustración 21 Distribución porcentual según el diagnóstico final de la aplicación del cuestionario NAQ-R

Grafica 21. Distribución porcentual según el diagnóstico final de la aplicación del cuestionario NAQ-R. Fuente: investigadores.

Por medio de esta encuesta se pudo observar un resultado óptimos por parte del personal donde en su mayoría exponen que nunca han tenido conductas negativas de parte de la empresa hacia ellos u de sus compañeros hacia ellos, el objetivo es poder sostener estos resultados, no dejando de lado los que requieren intervención, los cuales fueron muy pocos a manera general; cabe resaltar que para el 100% de los colaboradores que fueron encuestados nunca han sido expuestos a una excesiva carga laboral ni han recibido abusos físicos ni amenazas de violencia, lo cual es sumamente importante ya que el entorno laboral en el cual se desarrolló dicha encuesta suele tener muchos problemas en estos aspectos.

4.1.3. Generar estrategias que le permitan a la chatarrería un adecuado manejo de prevención y afrontamiento del acoso laboral.

Estrategia 1. Aprendamos sobre el acoso y sus modalidades

Objetivo: socializar los conceptos el acoso y sus modalidades a los trabajadores de la chatarrería mundo metales Mincho.

Metodología: esta estrategia se realizará en 4 etapas, en las que se realizaran capacitaciones de Información, educación y comunicación.

- Etapa 1: Se deben realizar capacitaciones con información sobre: ¿Qué es el acoso? ¿Cuáles son las modalidades de acoso? ¿Qué se debe hacer si eres víctima de acoso laboral?
- Etapa 2: Capacitación sobre las conductas que no son consideradas acoso laboral.
- Etapa 3: Capacitación sobre comunicación asertiva.
- Etapa 4: Capacitación sobre habilidades blandas.

Medición: se realizará evaluación de conocimiento al final de cada capacitación realizada con el fin de obtener indicadores de cada tema tratado.

Estrategia 2. Tener un canal de denuncias es la mejor de prevención.

Objetivo: crear un correo electrónico con el fin de obtener un medio o canal de denuncia para que los trabajadores de la chatarrería mundo metales Mincho puedan direccionar las posibles denuncias de acoso laboral.

Metodología: esta estrategia se realizará en 4 etapas, las cuales se describirán a continuación.

- Etapa 1: se creará un correo electrónico, al cual tendrán acceso el comité de convivencia laboral para decepcionar las denuncias de forma anónima.
- Etapa 2: La institución deberá crear un formato el cual diligenciará el trabajador presuntamente acosado para el estudio del caso.
- Etapa 3: se capacitará al comité de convivencia laboral sobre la recepción y manejo de las quejas de acoso en el correo.

- Etapa 4: se capacitará a los trabajadores para dar a conocer el formato creado para presentar las denuncias.

Medición: se realizará evaluación de conocimiento al final de cada capacitación realizada con el fin de obtener indicadores de cada tema tratado.

Estrategia 3. La política de prevención del acoso laboral.

Objetivo: crear una política de prevención del acoso laboral para la chatarrería mundo metales Mincho.

Metodología: esta estrategia se realizará en 2 etapas, las cuales se describirán a continuación.

- Etapa 1: la empresa mundo metales Mincho creará la política de prevención del acoso laboral.
- Etapa 2: se socializará a los trabajadores de la empresa mundo metales Mincho la política de prevención del acoso laboral.

Medición: se realizará evaluación de conocimiento al final de cada capacitación realizada con el fin de obtener indicadores de cada tema tratado.

Estrategia 4. Afrontamiento de quejas de acoso laboral.

Objetivo: crear un plan de de acción para dar gestión a quejas de acoso laboral para los trabajadores de la chatarrería mundo metales Mincho.

Metodología: esta estrategia se realizará en 3 etapas, las cuales se describirán a continuación.

Etapa 1: recepción de la queja

- El trabajador radicará la queja de acoso ante el comité de convivencia laboral por medio del correo electrónico.
- El comité se reunirá extraordinariamente para analizar la queja recibida, verificar las pruebas y tipificar el presunto acoso presente.
- El comité tiene 15 días hábiles para dar respuesta y citar a las entrevistas

Etapa 2: citación a entrevistas a las partes

- Se citan a las partes involucradas en la denuncia de acoso laboral por separado con el fin de obtener más información y solicitar pruebas.
- Se reúnen los integrantes del comité para analizar la información obtenida de las entrevistas y se plantean los compromisos para las partes.

Etapa 2: compromisos y seguimiento

- Se realizar citación a las partes de forma conjunta, con el fin de socializar los compromisos establecidos para mejorar la conducta de acoso.
- Al mes se realizará seguimiento de los compromisos planteados con las partes.

Medición: en las reuniones ordinarias trimestrales se llevarán los indicadores sobre el numero de quejas recibidas y gestionadas por el comité de convivencia laboral.

4.2 Discusión de resultados

Basándonos en investigaciones previas podemos profundizar sobre el acoso laboral, Estudios han demostrado consistentemente que el acoso laboral tiene un impacto negativo en la salud mental y física de los trabajadores. Investigaciones en Colombia han encontrado que el acoso laboral está asociado con niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión entre los empleados.

En la caracterización del sociodemográfico del presente estudio, encontramos que el 36.4% de los trabajadores son del sexo femenino y el 65.4% masculino; lo que es contrario a lo encontrado por Moreno (2008) en donde el 50.5% de los encuestados son mujeres. Por su parte el 50% de los trabajadores de la empresa de la presente investigación tienen un cargo de trabajo de operario, lo que coincide con Moreno (2008) donde 44.1% de los trabajadores son operarios.

Dentro del presente estudio se pudo observar que los trabajadores refieren presentar conductas negativas (acoso laboral) por parte de la empresa o compañeros de trabajo con un 1,4% de alerta y un 18% de posibilidades de mejora; lo que coincide con lo expresado por la organización internacional del trabajo en el (2022) en donde expresan que el 17.9 de mujeres y hombres asalariados han manifestado ser víctima de violencia en el trabajo durante su vida laboral; pero es contrario a lo encontrado en Colombia, en donde las cifras de acoso han incrementado considerablemente, en el año 2018 se presentaron 2649 y en el 2021 se presentó un aumento del 33% de los casos respecto los reportados en el 2019 y el 2020 según el ministerio de trabajo de Colombia.

Como medidas preventivas se tuvo en cuenta la educación sobre las conductas de acoso, la creación de la política de acoso y la creación de un canal de denuncias; y como medida de afrontamiento se plantearon 3 etapas en las cuales se reciben las quejas, se reúnen a las partes, se generan los compromisos y se les realiza seguimiento mensual; dichas estrategias son similares a las planteadas por el ministerio de trabajo de Colombia en el (2015) en donde plantean la creación de la política, establecer normas de convivencia, establecer actividades de psicoeducación y confirmar el comité de convivencia. Pero son contrarias a las planteadas por Llerena (2020) en donde

estipula que las actividades para prevenir y afrontar el acoso laboral son: definición de metas y estrategias, transformar el estilo de liderazgo de la empresa; crear protocolos que permitan la prevención, identificación y tratamiento del mobbing; crear un Código de ética y conducta; incluir temas relacionados con el acoso laboral en el Reglamento interno de talento humano.

I. Conclusiones

Con el desarrollo de este trabajo pudimos conocer más a fondo las funciones y la socialización que nos permite dar una visión más completa del clima laboral ya que basados en las diversas herramientas de valoración la cual fue la Identificación de Patrones de Conducta Negativa, se realizan las conclusiones donde resumimos a continuación: como primera medida la Identificación de Patrones de Conducta Negativa donde el cuestionario de conductas negativas permitió identificar patrones de comportamiento problemático o perjudicial en los colaboradores. Estos patrones están relacionados con la agresión, la impulsividad, el rechazo de normas sociales, y pensamientos los cuales son difíciles de expresar a los directivos.

La evaluación de riesgos y La información recopilada a través de la ficha de datos generales y el cuestionario de conductas negativas nos fue útil para evaluar los niveles de riesgo asociados con ciertos comportamientos. Esto es especialmente relevante en contextos clínicos y de trabajo en equipo. El Diseño de Intervenciones Personalizadas: La comprensión de las conductas negativas y sus factores desencadenantes permite a los profesionales diseñar intervenciones personalizadas. Esto puede incluir terapias, asesoramiento, educación o programas de prevención específicos para abordar las áreas problemáticas identificadas.

La Detección Temprana de Problemas: Los datos recopilados nos sirvieron como una herramienta para la detección temprana de problemas de conducta. La identificación temprana es esencial para abordar las preocupaciones antes de que se intensifiquen y se conviertan en patrones arraigados. La Información para la Toma de Decisiones: Los datos proporcionados en la ficha de datos y el cuestionario puede ser una herramienta la cual ayuda a los profesionales, a tomar decisiones informadas sobre el manejo de situaciones, el apoyo necesario para individuos y la implementación de estrategias preventivas.

La Investigación y Análisis de los datos recopilados pueden ser utilizados para realizar análisis y estudios más amplios sobre las causas, consecuencias y correlaciones de las conductas negativas. Esto podría contribuir al conocimiento científico y ayudar a diseñar enfoques más efectivos para abordar estos problemas. La

planificación de Programas Educativos donde los resultados pueden ser orientados a la planificación de programas que aborden las conductas negativas de manera educativa y preventiva.

En resumen, la combinación de datos generales y cuestionarios de conductas negativas puede proporcionar información valiosa para comprender y abordar los comportamientos problemáticos en los colaboradores los cuales pueden trabajar para garantizar la mejor calidad de vida y un ambiente laboral favorable.

Referencias

(*¿Cómo prevenir el acoso laboral?*, 2023)

¿Cómo prevenir el acoso laboral? (2023, abril 25). EthicsGlobal.

<https://blog.ethicsglobal.com/como-prevenir-el-acoso-laboral/>

(*CARTILLA PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL*, 2020)

CARTILLA PARA PREVENIR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL. (2020).

Gov.co.

<https://www.ssf.gov.co/documents/20127/723389/CARTILLA+PARA+PREVENIR+EL+ACOSO+LABORAL+Y+SEXUAL+rev+12232020.pdf/50f06d53-eb4b-f2b9-77b4-a571303b8d43>

(ENFOQUES CUANTITATIVO, CUALITATIVO Y MIXTO, s/f)

ENFOQUES CUANTITATIVO, CUALITATIVO Y MIXTO. (s/f). Eumed.net.

Recuperado el 17 de julio de 2023, de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/enfoque_cualitativo.html

(Interpretativismo (paradigma interpretativo), s/f)

Interpretativismo (paradigma interpretativo). (s/f). Gizapedia.org. Recuperado el 17 de julio de 2023, de <https://gizapedia.org/interpretativismo-paradigma-interpretativo>

(Veiga et al., s/f) veiga, j., cabo, d. E., de, e., fuente díez, l. A., & zimmermann verdejo, m. (s/f). Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Iscii.es. Recuperado el 11 de junio de 2023, de <https://scielo.iscii.es/pdf/mesetra/v54n210/aula.pdf>

- Ahumada, M., Ansoleaga, E., & Castillo-Carniglia, A. (2021). Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género. *Cadernos de saude publica*, 37(2), e00037220. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00037220>
- Argudo-García, Asunción and Armas-Ortega, Yadira and Guillén-Alvarado, Karen and Vergara-Romero, Arnaldo, Una Revisión del Acoso Laboral y Estrategias de Prevención en las Organizaciones (A Review of Workplace Harassment and Prevention Strategies in Organizations) (2021). Forthcoming, En IX Congreso Internacional “Tecnología, Universidad y Sociedad”. Samborondón, Ecuador, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4002784> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4002784>
- Arias Gamero, A. H., & Chala Toledo, E. M. (2021). Relación entre estrés y desórdenes músculo esqueléticos en docentes de la Corporación Educativa de Córdoba, de la ciudad de Montería. <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/9e9a1c12-0b16-4fdb-a200-05685f56951b>
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of management journal*, 39(1), 149-178. Recuperado el 7 de mayo de 2023 de https://www.researchgate.net/publication/325004060_Socialization_Tactics_Longitudinal_Effects_on_Newcomer_Adjustment
- Córdova Campaña, E. R., Rodríguez Vásquez, A. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., & Vilaret Serpa, A. (2022). Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica: una mirada desde el riesgo psicosocial. *Revista Conecta Libertad* ISSN 2661-6904, 6(3), 57–76. Recuperado a partir de <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/297>
- Correa Candamil, N., Navarro Carrascal, K., & Santos Bayona, J. M. (2021). Diseño y análisis de un plan de prevención para mitigar el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica. <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/ccaced8e-1460-410d-ac1d-e6959c33d791>

- De la magnitud y la frecuencia de la violencia y el acoso en el trabajo, C. un P. I. P. O. U. V. M. G. de las E. P. de V. y. A. en el T. L. R. N. D. U. P. V., & de ello., y. T. I. S. las P. M. de V. y. A. y. S. L. P. O. Q. I. a. la G. H. (s/f). Resumen de los resultados. Ilo.org. Recuperado el 8 de julio de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf
- De, M., Barrado, V., Prieto Ballester, J., & Completo, N. (s/f). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso. Redalyc.org. Recuperado el 13 de abril de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Departamento Administrativo de la Función Pública, C. (2006, enero). Ley 1010 de 2006. Gov.co. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843
- Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work: Epidemiological and psychosocial aspects. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 20(suppl 2), 53-62.
- Ferrada-Muñoz, M., Bermúdez-Véliz, V., Orquera-Araya, F., & Véliz-Rojas, L. (2022). VIOLENCIA LABORAL Y SU EFECTO EN ENFERMERAS A NIVEL HOSPITALARIO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA. *Horizonte De Enfermería*, 33(1), 126–141. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.1.126-141
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Capítulo 1. Similitudes y diferencias entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. En Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P (6a Ed), *Metodología de investigación* (págs. 2 - 31). McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de <http://www.ebooks7-24.com.iberobasesdedatosezproxy.com/?il=721>
- Lanata Fuenzalida, R. G. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de Derecho*, 31(1), 105–126. <https://doi.org/10.4067/s0718-09502018000100105>
- Lanata Fuenzalida, R. G. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de Derecho*, 31(1), 105–126. <https://doi.org/10.4067/s0718-09502018000100105>

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126. Recuperado el 7 de mayo de 2023, de <https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990%282%29.pdf>
- Llanes Ariza, A. M., Arias Moreno, H. H., & Rivera Vargas, M. F. (2021). Percepción sobre acoso laboral en grupo de funcionarios de la IPS mi red Barranquilla. <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/be25a25a-7ae1-480a-9c0c-c0d84dedaed7>
- Llanes Ariza, A. M., Arias Moreno, H. H., & Rivera Vargas, M. F. (2021). Percepción sobre acoso laboral en grupo de funcionarios de la IPS mi red Barranquilla. <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/be25a25a-7ae1-480a-9c0c-c0d84dedaed7>
- Londoño, M. A., & Galindo Meza, M. S. (2021). Una revisión teórica, a la efectividad proteccionista establecida en la Ley 1010 de 2006, para las víctimas de acoso laboral en Colombia. <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/d06cb9a2-196b-490e-9d28-b2e492f9276b>
- López, V. D., & González-Trijueque, D. (2021). Revisión de Instrumentos en Español para Medir el Acoso Laboral: Su Utilidad en la Evaluación Pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 32(1), 11–21. <https://doi.org/10.5093/apj2021a16>
- Mayo Sepúlveda, A., Arias Bran, F., & Hernández Cantillo, L. P. (2021). Factores asociados al estrés laboral en el área comercial en modalidad de teletrabajo en la empresa Disicoga LTDA. <https://repositorio.iberu.edu.co/entities/publication/c7606819-d1bb-4fd8-a3df-f0976b1803af>
- Namie, G., & Namie, R. (2000). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Sourcebooks, Inc.
- Namie, G., & Namie, R. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 67(2), 1-6. Recuperado el 7 de mayo de 2023 de https://www.researchgate.net/publication/232570632_US_Workplace_bullying_Some_basic_considerations_and_consultation_interventions

- Pino, C. M. L., Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, España, Martín, E. S., & , España. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*, 18(43), 364–401. <https://doi.org/10.1590/15174522-018004321>
- Quintero Quintero, W., Arévalo Ascanio, J. G., & Navarro Claro, G. T. (2021). Acoso laboral: una revisión bibliográfica de literatura. *Aglala*, 12(2), 200–219. Recuperado a partir de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/2003> (Original work published 5 de abril de 2022)
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social. (s/f). Gov.co. Recuperado el 7 de mayo de 2023, de <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>
- Sequera, M. J. C. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de los Trabajadores*, 27(2), 183-190. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7299558.pdf>

Anexos

1. consentimiento informado

El presente documento corresponde a un consentimiento informado, en el cual usted declara por escrito su libre voluntad de participar, luego de comprender en qué consiste la investigación Construcción de un plan de prevención y afrontamiento del acoso laboral para los trabajadores de una chatarrería de la ciudad de Villavicencio adelantada por el Grupo de investigación de las estudiantes Katia Vides, Nelson Cadenas y Maira Carolina Vega de la corporación universitaria iberoamericana. Le solicitamos colaborar de la manera más honesta y completa posible.

La presente investigación tiene como objetivo: construir un plan de prevención y afrontamiento del acoso laboral para generar un buen clima organizacional en los trabajadores de la empresa mundo metales Mincho de la ciudad de Villavicencio.

A nivel mundial cada día los casos de acoso van en aumento, por ello es necesario que como gerentes del área de seguridad y salud en el trabajo tengamos una visión integral de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores; dentro de ellos el acoso y todas las consecuencias que se pueden desencadenar de este; como la baja productividad, estrés, depresión y deterioro de la salud en general.

Procedimientos: Para realizar la investigación se realizará aplicación de 2 cuestionarios; el primero es la ficha de datos generales de la batería de riesgo psicosocial y el segundo es el cuestionario LIPT-60, el cual se compone de 60 preguntas.

Beneficios: DE esta investigación se obtendrá la condición real con elación a la precepción de acoso laboral y se podrá mejorar el clima laboral entre los trabajadores.

Factores y riesgos: Esta investigación puede acarrear consecuencias para la población participante, trayendo consigo consecuencias emocionales donde pueden presentar un deterioro significativo de su salud emocional. Pueden sufrir estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos relacionados; un ambiente laboral tóxico debido a la investigación del acoso laboral que se evidencie en la empresa

Garantía de respuesta a inquietudes: los participantes recibirán respuesta a cualquier pregunta que les surja acerca de la investigación.

Garantía de libertad: La participación en el estudio es libre y voluntaria. Los participantes podrán retirarse de la investigación en el momento que lo deseen, sin ningún tipo de consecuencia.

Garantía de información: los participantes recibirán toda información significativa que se vaya obteniendo durante el estudio.

Confidencialidad: los nombres de las personas y toda información que, proporcionada, serán tratados de manera privada y con estricta confidencialidad, estos se consolidarán en una base de datos como parte del trabajo investigativo, y respetando la normativa vigente de la ley de HABEAS DATA. Sólo se divulgará la información global de la investigación, en un informe en el cual se omitirán los nombres propios de las personas de las cuales se obtenga información.

Recursos económicos: en caso de que existan gastos durante el desarrollo de la investigación, serán costeados con el presupuesto de la investigación.

Firma: _____

Nombre: _____

Cedula: _____

Fecha: _____

En caso de ser necesario, usted podrá contactar a:

Nombre: Katia Vides Vega

Teléfono: 3128378333

Email: katiavides05@hotmail.com

2. ficha de datos básicos de batería de riesgo sicosocial



Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación del respondiente (ID):

--

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

Anexo 1 Ficha de datos generales



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--



Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuáles es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	
Temporal de 1 año o más	
Término indefinido	
Cooperado (cooperativa)	
Prestación de servicios	
No sé	

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

3. cuestionario NAQ-R en español

ANEXO I: NAQ-R ADAPTACIÓN DE GONZÁLEZ-TRIJUEQUE Y GRAÑA EN 2013

Cuestionario de Conductas Negativas – Revisado (NAQ-R)

Las siguientes conductas sirven como ejemplo de conductas negativas en el LUGAR DE TRABAJO. Durante los últimos 6 meses, puede indicar ¿cuántas veces se ha visto sometido a las siguientes conductas negativas en el trabajo? Por favor, señale con un círculo o con una "X" el número que mejor se corresponda con su experiencia personal durante los últimos 6 meses:

1 = Nunca 2 = A veces 3 = Mensualmente 4 = Semanalmente 5 = A diario

1. Alguien le ha ocultado información que ha afectado a su rendimiento	1	2	3	4	5
2. Ha sido humillado o ridiculizado en relación a su trabajo	1	2	3	4	5
3. Le han ordenado realizar un trabajo que está por debajo de su nivel de competencia	1	2	3	4	5
4. Le han cambiado de realizar tareas de responsabilidad por otras más triviales o desagradables	1	2	3	4	5
5. Se han extendido rumores sobre usted	1	2	3	4	5
6. Ha sido ignorado, excluido o le han dejado de hablar	1	2	3	4	5
7. Le han insultado u ofendido con comentarios sobre usted, sus actitudes o su vida privada	1	2	3	4	5
8. Le han gritado o ha sido objeto de enfados espontáneos	1	2	3	4	5
9. Ha sufrido conductas intimidatorias como ser apuntado con el dedo, la invasión de su espacio personal, empujones, que no le dejen pasar, etc.	1	2	3	4	5
10. Ha visto detalles o indirectas de otros que le sugieran abandonar su trabajo	1	2	3	4	5
11. Le han recordado continuamente sus errores y fallos	1	2	3	4	5
12. Ha sido ignorado o ha recibido una reacción hostil cuando se ha acercado a alguien	1	2	3	4	5
13. Ha recibido críticas persistentes sobre su trabajo y esfuerzo	1	2	3	4	5

Anexo 2 cuestionario NAQ-R en español

14. Sus opiniones y puntos de vista han sido ignorados	1	2	3	4	5
15. Ha recibido bromas pesadas de gente con la que no se lleva bien	1	2	3	4	5
16. Le han asignado tareas u objetivos inalcanzables	1	2	3	4	5
17. Ha recibido alegaciones en su contra	1	2	3	4	5
18. Ha sido excesivamente supervisado en su trabajo	1	2	3	4	5
19. Ha sido presionado para no reclamar algo a lo que tiene derecho (p. Ej., baja temporal por enfermedad, vacaciones, dietas, etc.)	1	2	3	4	5

20. Ha sido objeto de numerosas tomaduras de pelo y sarcasmos	1	2	3	4	5
21. Ha sido expuesto a una excesiva carga de trabajo	1	2	3	4	5
22. Ha recibido amenazas de violencia o abusos físicos	1	2	3	4	5
23. Se ha sentido acosado sexualmente en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5

24. ¿Le han acosado en el trabajo? Definimos el acoso como una situación en la que uno o varios individuos perciben continuamente durante un periodo de tiempo que reciben conductas negativas de una o varias personas, en una situación donde el sujeto víctima del acoso tiene dificultad para defenderse de estas acciones. No nos referimos al acoso como un incidente puntual. Según la definición anterior, por favor indique si ha sido acosado en el trabajo durante los últimos 6 meses.