



Perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira.



Ángela Patricia Lubo Brito

En cumplimiento de los requisitos para optar el título de Psicólogo

Programa de Psicología, Universidad Antonio Nariño

Asesora

Rebeca Yaneth Curiel Gómez

Riohacha - La Guajira

2021



Aprobación

Nota de aceptación

Director

Jurado

Jurado



Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres y mi hermana primeramente, quienes me apoyaron para estudiar esta carrera, a mis amistades aquellos que llevo conociendo desde el comienzo de mi bachillerato, el último año de mi colegio, aquellos que conocí en ambas carreras y sobre todo aquellos que ya conocía, pero reforcé lazos a al último tramo de mis carreras. Cada uno en cierto sentido me motivó a seguir adelante y me dieron una mano de ayuda en determinado momento.

Este logro es para ustedes, aquí demuestro los frutos que hemos sembrado juntos y lo mucho que podemos conseguir con esta unión.

Los amo y siempre estarán conmigo donde me encuentren.

Angela Patricia Lubo Brito



Agradecimiento

Un trabajo de investigación es siempre fruto de sueños, ideas y esfuerzos previos, en este caso mi más sincero agradecimiento a mis padre, Angel Patricio Lubo Gutiérrez, Diana Maria Brito Guerra y Paula Andrea Lubo Brito, por mis años de crianza, por esforzarse diariamente desde mi nacimiento en forjar valores y virtudes para mi vida y hermana por ser mi compañero de vida y quien es un impulso para mí.

De igual forma, agradezco a cada profesor que me ayudo al desarrollo del proyecto tanto en la carrera de trabajo social como en la de psicología, quienes me guiaron y direccionaron en la realización del proyecto

Agradezco a la empresa Cerrejón por permitirme la recolección de los datos, tengo claro que este tema es un poco delicado para las empresas, el cerrejón me abrió sus puertas y me permito la recolección necesaria de los datos a analizar. Agradezco a mis amistades que me ayudaron de alguna u otra forma, por su paciencia, comprensión y solidaridad en los proyectos de vida. Sin ninguna de su ayuda no hubiese podido realizar el presente documento, ni los conocimientos que actualmente tengo. GRACIAS!!!!

Angela Patricia Lubo Brito



Tabla de contenido

Planteamiento del Problema	14
Descripción.....	14
Objetivos	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos	21
Justificación	22
Marco Referencial	24
Marco Conceptual	24
<i>Perspectiva</i>	24
<i>Perspectiva psicosocial</i>	24
<i>Acoso laboral</i>	25
<i>Psicología organizacional</i>	26
Marco Teórico	27
<i>Acoso laboral</i>	27
<i>Abuso emocional</i>	28
<i>Agresión verbal</i>	29
<i>Factores psicosociales al acoso laboral</i>	29
<i>Factores organizacionales del acoso laboral</i>	30
<i>Factores grupales e individuales del acoso laboral</i>	30



<i>Consecuencias psicológicas</i>	30
<i>Estrés laboral</i>	31
Antecedentes	32
Marco Legal	37
<i>-Ley 1090 De 2006</i>	37
<i>-Decreto 1072 del 2015</i>	37
<i>-Ley 1010 del 2006</i>	38
<i>-Ley 734 del 2002</i>	38
<i>-Ley 1562 del 2012</i>	38
Marco Contextual	38
<i>Misión</i>	39
<i>Visión</i>	40
<i>Valores</i>	40
<i>Principios</i>	40
Diseño Metodológico	42
Población	42
Fuentes de información	43
<i>Primaria</i>	43
<i>Secundaria</i>	43
Instrumento	43



Procedimiento	44
<i>1 fase.....</i>	<i>44</i>
<i>2 fase.....</i>	<i>44</i>
Aspecto Éticos	44
Resultados.....	45
Análisis y discusión.....	48
Conclusión	50
Recomendación	52
Referencias	54
Anexo	60
<i>Anexo 1: Entrevista</i>	<i>60</i>
<i>Anexo 2: Consentimiento informado</i>	<i>62</i>



Lista de tabla

Tabla 1: Categoría de análisis.....	43
Tabla 2: Unidad de análisis	45



Tabla de Ilustración

Ilustración 1: Estructura organizacional Cerrejón	39
---	----

Resumen

El presente proyecto aborda la problemática del acoso laboral en trabajadoras de una empresa minera del departamento de La Guajira con el objetivo de conocer las perspectivas psicosociales que del acoso laboral tienen las trabajadoras del sector de área de gestión humana en la empresa minera del departamento de La Guajira. Con un enfoque cualitativo y un diseño de caso múltiples se implementó, una entrevista una muestra de 10 trabajadoras del área de recursos humanos una empresa minare, donde se detectó acoso laboral por pate de algunas trabajadores y otras manifestaron nunca vivir este tipo de acoso, su opinión frente a la problemática, también se detectó cuales son las consecuencias en el ámbito laboral y psicológico, sobre todo como este afecta al rendimiento y clima laboral.

Palabras claves: acoso laboral, empresa minera, perspectiva y empresa.



Abstract

This project addresses the problem of workplace harassment in workers of a mining company in the department of La Guajira with the aim of knowing the psychosocial perspectives of workplace harassment that workers in the human management area have in the mining company of the department of La Guajira. An interview was implemented with a sample of 10 workers from the human resources area of the mining company, where workplace harassment was detected and their opinion on workplace harassment, its consequence in the workplace and psychological, especially how it affects performance and climate labor.

Keywords: workplace harassment, mining company, perspective and company.

Introducción

Es inevitable la relación frente a lo laboral y la afectación del estado de ánimo, con el fin de evitar esta problemática la constitución ha creado una ley para evitar o disminuir prácticas dañinas. Lamentablemente, esta ley no se cumple en su totalidad, en algunas empresas aún es inevitable que vivan estas problemáticas, sobre todos sus empleados que son víctimas o victimarios. El presente trabajo aborda la perspectiva del acoso laboral donde se describe el problema a trabajar, se expresa la importancia de la investigación, como se recolectará los datos a investigar y su respectivo análisis.

De igual forma, esta problemática se evidencia en todo los países: tanto en Suiza, Japón y estados unidos, donde se ha evidenciado agresión física y psicológica, abuso sexual y entre estos se encuentra el acoso laboral, como principal problemática en el entorno laboral. Por otro lado, a nivel nacional se ha evidencia acoso laboral como: agresión verbal, agresión infligida por el jefe y compañeros de trabajo. Por lo anterior, se evidencia que la problemática se encuentra latente, por ende, es nefario la investigación e indagar a profundizar sobre el tema del acoso laboral.

El objetivo del presente proyecto es conocer las perspectivas psicosociales que del acoso laboral tienen las trabajadoras del sector de área de gestión humana en la empresa minera del departamento de La Guajira. Con objetivos específicos como: la visibilizar r los tipos de acoso laboral, afectación en el campo laboral, manifestación de abuso emocional y agresión verbal y por último, indagar las consecuencias psicológicas que posiblemente surgen por el acoso laboral.

Los antecedentes presentados en el presente proyecto son esenciales para corroborar teorías, la eficiencia de la metodología utilizada en su momento, evidenciado en los



resultados que estos exponen. Todo con el fin, de corroborar la información expuesta en el presente documento, como de estos son de importancia.

Por otro lado, frente a la metodología utilizada en el presente estudio es con un enfoque cualitativa y un diseño de estudio de caso múltiples. Se aplicara una entrevista a una muestra de 10 trabajadoras del sector de recursos humanos, con el fin, de medir y analizar su punto de vista frente al acoso laboral.

Posteriormente, se dará recomendara estrategias a la empresa para mejorar el posible acoso laboral que vive en la empresa y se tratara buscar soluciones para disminuir esta problemática, en pro al ambiente laboral y la salud mental de las trabajadoras y empresa donde se desarrolló la presenta investigación.



Planteamiento del Problema

Descripción

Para abordar el tema del presente proyecto es necesario tener en claro cuáles son las palabras claves y sus conceptos, por ejemplo: La perspectiva es el modo de analizar o la postura frente a una determinada situación u objeto, es un punto de vista sobre una situación determinada. En un grupo de personas puede haber diferentes perspectivas, ya que cada integrante posee una perspectiva personal sobre la situación en cuestión. (*Significado de Perspectiva (Qué es, Concepto y Definición) - Significados, s. f.*). La perspectiva es definida por autores como Köhler (1996) como la forma de apropiarse y definir el entorno mediante las cualidades, totalidades y describir el mundo que lo rodea. Por otro lado, la teoría Gestalt (1982) define la perspectiva como percepción y la adquisición de información de objetos y la forma de conceptualizarlos, en otras palabras, busca ordenar los datos del contexto donde se encuentra (Gilberto, 2004).

La perspectiva presenta sus orígenes en el latín el cual significa mirar a través, pero esta palabra se adoptó a un sentido geométrico o simbólico, el cual es definido como un espacio, donde se requiere ser ocupado por objetos (Panofsky y Careaga, 1999). Por otro lado, existe la perspectiva sociológica, el cual es, definida como personas que responden a conductas establecidas socialmente, las cuales pueden ser influenciadas por características sociodemográficas (Giddens, 2014).

Por otra parte, se tiene los denominados riesgos psicosociales laborales que son momentos o situaciones profesionales donde presentan una amplia probabilidad de dañar de gravedad la salud física, social y mental, también es un grupo de experiencias o percepciones del trabajador tomando muchos aspectos. Ahora bien, que actividades

perjudiciales se denomina de esta a forma: sobrecarga laboral, falta de control, conflicto con el superior, desigualdad salarial, falta de seguridad en el trabajo, problemas de relación en el trabajo. Lo anterior también se puede denominar como acoso laboral en cierto sentido (Gutiérrez y Villoria, 2014).

Esta investigación aborda los riesgos psicosociales anteriormente mencionadas en concordancia con el acoso laboral, el cual es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque hoy sea más evidente su intensificación y especialización. La situación de que un trabajador se vea marginado y maltratado; por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se vea obligado a renunciar al empleo, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo. (Bedoya, Brand Valencia, pdf . s.f)

“La violencia en el lugar de trabajo –sea física o psicológica– se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo”.(Consejo Superior de la Judicatura, s.f. (p. 4)

Desde un punto de vista psicológico el acoso laboral es un tema de gran interés el cual ha sido estudiado en las últimas décadas el cual es considerado como toda conducta abusiva, con comportamiento, palabras, actos, gestos y escritos que contra la personalidad, enfocada a la integridad física psíquica de uno individuo o varios, peligrando sus empleos o degradando el clima laboral de la empresa (Claudia, 2004). La psicología organizacional ha investigado el acoso laboral por ser unos de los problemas que más afecta el clima laboral, e interfiriendo en los resultados de las empresas.

Ahora bien, en muchas ocasiones la perspectiva de acoso laboral puede variar según el individuo, para algunos las actividades que el jefe o compañeros realiza no generan ningún impacto negativo a estas, por ende no es de preocupar, mientras que el otro punto de vista es que estas es una problemática muy peligrosa y necesita solucionarse lo antes posibles. Por lo anterior, es necesario abordar las opiniones diferentes de los individuos y detectar como afectan que se mantenga esta problemática o por lo contrario, se disminuya.

Ahora bien, se evidenciará de forma internacional y nacional el impacto negativo que ha generado el acoso laboral no solo a los empleados sino a la empresa completa y en algún caso se ha convertido en un problema social para el respectivo país, por ejemplo: en Países como Suiza en un estudio realizado por Maria Morales en el año 2016, el acoso laboral es más prevalente entre el personal de salud con un 10,4% en comparación con otros sectores con un promedio del 7,6%. De acuerdo con los hallazgos de una encuesta general realizada en este mismo país en el año 2002, el 51% de todos los actos de acoso son cometidos por los superiores, 16% por miembros del equipo de trabajo y 13% por miembros de trabajo de menor jerarquía. Algunos estudios evidenciaron que las consecuencias del acoso laboral incluyen mayor accidentalidad, aislamiento, licencias médicas prolongadas, alteraciones en la salud física y mental, y disminución en la atención necesaria para realizar su trabajo.

De igual forma, se ha estimado que el 41,4% de los empleados norteamericanos experimenta algún tipo de agresión psicológica, mientras que el 6% experimenta agresión física en su lugar de trabajo cada año. Aproximadamente el 11% de los trabajadores se percibe a sí mismos como víctimas de acoso laboral. Los hallazgos indican que los

fenómenos de agresión y violencia en el trabajo pueden ser frecuentes en el sector salud. En un estudio en Hong Kong (Kwok RP et al, 2006) se estableció que una gran proporción de enfermeras había experimentado violencia en su ambiente laboral así: acoso laboral (45%), violencia física (18%), abuso verbal (73%) y abuso sexual (12%).

A nivel de Latinoamérica y Según reporta un estudio realizado por la Online Career Center Mundial (OCCmundial, 2018), América Latina es una de las regiones con los porcentajes más altos de violencia generada a un colaborador en su entorno de trabajo mediante hostigamientos físicos y psicológicos, en otras palabras, acoso laboral. En Perú en el año 2014, el 30% de las féminas cuyas edades oscilan entre 24 y 35 años son víctimas constantes de acoso laboral. Entre enero de 2016 y febrero del 2018, se reportaron alrededor de 627 denuncias por hostigamiento laboral. Cerca del 35% de los casos se suscitaron en Lima Metropolitana. El 44% de los colaboradores mexicanos ha sido víctima en alguna ocasión de acoso laboral mientras que el 65% de los empleados ha visualizado en un determinado momento algún tipo de hostigamiento. Chile es uno de los países con porcentajes más altos de acoso laboral. El 80% de los empleados hombres y mujeres indicó haber sufrido acoso laboral.

En Colombia es uno de los pocos países en el mundo que cuenta con una ley para denunciar el maltrato laboral, por ejemplo, la ley 1010 (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. Pero los trabajadores no lo hacen uso de esta ley, por todo el acervo probatorio que ello implica y segundo porque si no logran demostrarlo, su situación en la compañía no será la mejor.

No obstante, la ley anteriormente mencionada no se ejerce en su mayoría, pero se partirá teniendo en cuenta que el acoso laboral está en crecimiento en Colombia, el viceministerio de relaciones laborales precisó para el periódico Portafolio que desde el 2006, año en el que se expidió la ley que abordó por el tema, se han abierto 4.849 investigaciones por acoso laboral, en el año 2017 se reportaron 370 querellas, en el 2018, se registraron más de 1400 denuncias y para el año 2019 se abrieron 775 investigaciones, lo particular es que se sigue cayendo en las mismas prácticas para agredir a los trabajadores vulnerando sus derechos y en la mayoría desconociendo el significado del acoso laboral, como maltrato verbal, persecución, discriminación, entorpecimiento e inequidad (El tiempo, 2019).

Por otro lado, en este mismo país, el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia, en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas realizó un trabajo sobre el acoso psicológico en el año 2000. Esta labor muestra que el 12.8% de los trabajadores manifestó haber recibido agresiones verbales, y de éstos el 40% fue agresiones infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo. En Colombia es el del jefe hacia los empleados (es decir, vertical-descendente), que se manifiesta de diversas maneras, por ejemplo, con exigencias exageradas en el trabajo y/o con hostigamiento del trabajador en el ejercicio de sus funciones o en su vida íntima (Cardona y Ballesteros, 2005).

En Colombia existe la ley 1010 de 2006 que castiga el acoso laboral, pero ha sido violada por los trabajadores de algunas empresas e incluso por los mismos dueños de estas, los empleados por miedos a represalias se mantiene el silencio afectando todos los ámbitos de sus vida laboral y social. Se evidencio que en los primeros años de surgir la ley

el ministerio del trabajo reporto un aproximado de 370 quejas, en el 2017 se efectuó 803 denuncias, en el 2018 se registraron un 1.400 quejas y en el 2019 775 denuncias, todos sobre el acoso labor. Pero, quienes con valentía alzan la voz son castigados con el despido inmediato o simplemente se resta importancia frente a sus manifestaciones del acoso vivido (Jimenez, 2019).

Según la ley mencionada anteriormente, el acoso laboral se presenta bajo las diferentes modalidades; maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral. Según una entrevista informal y no estructurada realizado a las trabajadoras del área del recurso humano de una empresa minera, con el fin de indagar información para la estructuración de la primera parte del presente estudio, revelo que todas las modalidades de acoso laboral mencionadas con anterioridad lo manifiestan vivir.

En La Guajira, más concretamente en Riohacha existen muy pocos registros documentados sobre este flagelo, pero no significa que no exista o se evidencie en muchos contextos laborales, se han registrado denuncias ante la procuraduría general de la nación frente al acoso laboral como es el caso de varios empleados de una EPS por motivos de “acosa laboralmente a los trabajadores afiliados al sindicato a fin que renuncien a su derecho a la asociación sindical” (Tribunal supremo, 2020).

De igual forma, se han presentado casos de acoso laboral, los cuales han sido llevados ante Registradora, por ejemplo, en un Artículo del El Heraldó en el año 2018, fueron múltiples individuos fueron denunciados ante la Procuraduría Regional de La Guajira, por posible persecución y acoso laboral. La queja se expuso por un exconcejal de

Riohacha, quien ostenta el cargo de Analista de Sistema adscrito al Centro de Acopio desde el 2012 en esa entidad (De La Hoz, 2018).

Por lo otro lado, se evidencia que el acoso laboral existen casos de acoso laboral n tras instituciones como en la policía donde se destituyo a un teniente por este problemas (De la Hoz, 2018), también, se encuentran el caso las denuncias realizadas a un directos de una institución público (peridicolaguajira, 2018) por lo anterior, el acoso laboral se encuentra en la sociedad, algunos de los empleados de la empresa minera manifiestan que han vivido este problema, gracias a la entrevista no estructurada y abierto, por medio del cual, expresan que viven sobre carga laboral, han tenido ansiedad y algunos casos depresión, pero no existe evidencia documental sobre el acoso laboral que se presenta en el empresa minera, como es el caso de las denuncias anteriormente mencionadas, pero muchos otros que son la gran mayoría prefieren estar anónimos o no decir nada para no agravar más la situación.

Con base en lo anterior surge la siguiente pregunta:

¿Cuál es la perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras de área de gestión humana de una empresa minera del Departamento de La Guajira?



Objetivos

Objetivo General

Conocer las perspectivas psicosociales que del acoso laboral tienen las trabajadoras del sector de área de gestión humana en la empresa minera del departamento de La Guajira.

Objetivos Específicos

- Visibilizar los tipos de acoso laboral Experimentada por en las trabajadoras del sector área de gestión humana de la empresa Cerrejón del departamento de La Guajira.
- Identificar las manifestaciones de abuso emocional y agresiones verbales que del acoso laboral tienen las trabajadoras del sector recursos humanos de la empresa minera del departamento de La Guajira.
- Determinar la afectación en el campo laboral que sufren de las trabajadoras del área de gestión humana en la empresa Cerrejón por el acoso laboral del departamento de La Guajira.
- Indagar las posibles consecuencias psicológicas del acoso laboral en las trabajadoras del área de gestión humana de la empresa Cerrejón del departamento de La Guajira

Justificación

El interés sobre el tema de acoso laboral ha aumentado en los últimos años, el contexto laboral y las relaciones interpersonales, son las más importantes para el desarrollo del individuo social. Pues si se procede a realizar una mirada las organizaciones no son sólo sitios donde las personas trabajan en comunidades, allí se reúnen con otros para lograr una vida diferente para los individuos, allí realizan como personas, en fin, desarrollar el proyecto de vida.

En este marco, las organizaciones laborales desempeñan un papel crucial, pues se constituyen en uno de los ámbitos en que el hombre se valora a sí mismo al buscar, la realización que le permita parecerse cada vez más al tipo de persona que desea ser, en armonía con la naturaleza y con lo que él considera la razón de su vida, sin embargo la realidad es otra, pues allí confluyen una cantidad de aspectos que generan desconfianza iniciando por aspectos sociales, económicos, mayores ganancias para la empresa, sin tener en cuenta el capital humano, falta de valores organizacionales, la competencia desleal, la misma corrupción. A esto se suman aspectos personales como una competencia desmedida, intrigas, falta de honorabilidad y respeto por las normas y los compañeros.

Es de vital relevancia incursionar en este tema, ya que las empresas pueden apoyarse en los profesionales de oficinas de talento humano para desarrollar e implementar estrategias de comunicación que permitan una mayor inclusión de valores como la tolerancia, el respeto, la honestidad y la paciencia; conocer que es el acoso laboral y detectar si se encuentran viviendo este tipo de violencia o no, la perspectiva de estas y qué secuelas puede tener en un empleado y en la empresa a la que pertenece.

En cerrejón no se cuenta con una investigación o estudio sobre el tema de acoso, por tanto, las estadísticas de estos casos son difusas, sin embargo, se pretender tener en cuenta la perspectiva de 10 empleadas que han manifestado a la investigadora haber vivido en algún momento de su jornada laboral situaciones de hostigamiento o acoso laboral, No obstante, no son casos evidenciados en el comité de connivencia de la empresa puesto que no han denunciado o informado por temor a que se tomen represalias o perder su trabajo.

Frente al ámbito académico, se brindaran teorías y opiniones frente al tema a bordar, proporcionando conocimiento más crítico frente a los diferentes puntos de vista ya sea en pro o en contra al tema a bordar. Ahora bien, se proporcionara una postura neutral para no contaminar el estudio con sujeción del investigador.

Por otro lado, el reconocimiento a los logros de los colaboradores puede traer resultados muy positivos a las empresas e incluso, puede sembrar en los trabajadores el deseo personal a la mejora continua.

Marco Referencial

Marco Conceptual

En este apartado se describirán y se mencionarán las siguientes categorías que hacen parte de este trabajo

Perspectiva

Es la forma en que una persona mantiene un punto de vista y estudio de fenómeno y procesos, según Mario Bunge (2011) es la forma de ver los objetos o ideas y la forma de ver el mundo que los rodea. En otras palabras, la perspectiva es un conjunto de interpretaciones de un problema o situación, también es una forma de evidenciar los procesos de aprendizajes de los individuos (Sonrisa, 2016). Por otra parte, la perspectiva en las empresas es fundamental, puesto que permite tener varios puntos de vista, obteniendo consigo múltiples soluciones de diferentes problemas planteados (Velasquez, 2019).

Perspectiva psicosocial

Según Medina (2007) lo psicosocial busca los recursos internos de los individuos, como son sus proyectos de vidas, la creatividad, la inteligencias, las experiencias, entre otros; Se hallan su interpretación desde diferentes ámbitos social. Frente esta perspectiva busca lo psicosocial más allá del comportamiento humano este se busca con diferentes características como: superar el “déficit” o carencias y debilidades de los grupos, los utilizan como recurso para sus fortalezas (Quintana, Mendoza, Bravo y Mora, 2018).

Frente a este concepto existe algunos factores, el cual consiste en la interacción del trabajador con su medio laboral, la satisfacción y condiciones de organización, ahora bien, frente al empleado trata sobre la capacidad, las necesidades, la cultura y la situación del

individuo frente al trabajo, donde también sus experiencias pueden incidir sobre la salud, rendimiento y satisfacción en empleado (Morenos y Báez, 2010).

Acoso laboral

Por otro lado, el acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. El hostigamiento laboral se dirige de manera sistemática desde uno o varios individuos hacia un individuo solitario que debido al ataque se ve empujado a una defensa inútil de la posición que tiene frente a la continua agresión (Peralta, 2004)

El acoso laboral según Carvajal, (2013), hace referencia a

“cualquier manifestación de una conducta negativa, hostil, inmoral, abusiva o cruel realizada de manera deliberada, continua, repetitiva y sistemática, por uno o más individuos de la organización contra un único individuo con el fin de humillar, desprestigiar, ofender e influir negativamente en sus tareas para al final obtener su salida de esta (p. 2)”.

Carvajal (2013) también mantiene que el acoso laboral comienza con un compañero, algunos superiores en la jerarquía de trabajo o en algunos casos un subordinado. En ocasiones todo puede surgir por un desacuerdo o discusión ocasional, donde este se va agravando a tal punto que uno de los dos o ambas partes mantiene un cierto rencor dirigido al otro, con palabras desagradables, alusiones hirientes y en poco tiempo la víctima queda aislada. Se ignora su presencia, pero cuando no lo hacen es con un fin de causar daño o molestia. Todo con un único fin eliminar del grupo o empresa a la persona que agrede.



Psicología organizacional

Según Spector (2002) es un campo de la psicología, se analiza y estudia los procesos científicos en el entorno laboral. Por otro lado, Saal y Knight (1988) es donde se estudia la conducta, pensamientos y sentimientos de los individuos frente a otros individuos, objetivos y ambiente dentro del entorno laboral. Mientras tanto, Furnham (2001) el uso de esa información aumenta el bienestar económicos y psicológicos de los funcionarios de las respectivas empresas donde laboran (Cárdenas, 2013).

Dunnette y Kirchner (2005) mantiene que la psicología organizacional estudia las empresas, los procesos dentro de estas y las relaciones que mantienen los individuos que hacen partes de la empresa en cuestión. Estudiando las relaciones dicho anteriormente como las demandas de la organización son su producto o servicio (Vélez, 2016).

Marco Teórico

La elaboración de un marco teórico es fundamental en todo proceso de investigación, pues es el que orienta o guía dicho proceso, ya permite documentar la presente investigación agrega valor a la literatura existente, puesto que en esta etapa reunimos la información documental que soportara la relevancia de la investigación y de esta manera generar nuevos conocimientos. Los temas que se profundizara en el marco teórico son: acoso laboral (donde e indagarán las fases del acoso laboral), agresión emocional y verbal (como se manifiesta el acoso laboral a nivel emocional y verbal), consecuencias psicológicas (las consecuencias psicológicas que generan el acoso laboral).

Acoso laboral

El acoso laboral también llamado mobbing, el cual al traducirlo al español significa “atestar”, interpretado como un tipo de acoso psicológico menospreciando la dignidad humana. Leyman define el acoso laboral como el ciclo de un periodo de tiempo corto de intentos o acciones hostiles ejecutados, expresados o manifestados, por una o varias personas dirigido al objetivo (Cardenas, 2008).

Existen fases que dan paso al acoso laboral (Riquelme, 2006):

- Fase de conflicto: La existencia de problemas puntuales, roces o choques entre el personal los cuales se pueden solucionar de forma positiva, pero puede formar las bases de un problema más serio, elaborando el camino para la fase siguiente.
- Fase de acoso laboral o de estigmatización: en esta fase se encuentra las prácticas de todo hostigamiento del victimario a la víctima. A diferencia de la fase anterior el tiempo de ejecución es de prolongado donde se efectúan los comportamiento hostiles, con el objetivo de ridiculizar y apartar socialmente a la

víctima. Desde el punto de vista de la víctima, este niega lo que está sucediendo, pero al tiempo la víctima busca evitar al grupo de personas que realizan el acoso.

- Fase de intervención desde la empresa: en esta fase el grupo de personas donde pertenece la víctima acuden a la dirección de la empresa, buscando evitar el acoso laboral que está viviendo la víctima por el grupo victimario. El área de recurso humano puede que solucione de porfa positiva el problema, pero la empresa puede simplemente cambiar de área al empleado acosador.
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: esta última base suele terminar en abandono de la víctima del puesto de trabajo, ya sea después de haber pasado una larga jornada de baja o luego de una larga espera que nunca se materializo de un cambio del puesto de trabajo y en algunas ocasiones puede llegar al suicidio.

Abuso emocional

Abuso emocional es el abuso psicológico de una persona a otra, en algunas ocasiones este no se detecta hasta que lleguen las consecuencias graves. El abuso emocional quiere decir que atacan directamente o indirectamente la autoestima para rebajarla y que tenga un sentimiento de inferioridad, el objetivo principal es deteriorarla psicológicamente. Mediante muchas formas mediante las burlas, descalificaciones, críticas, insultos, terror, aislamiento, control y humillación (Glaser, 2004).

Se habla de abuso emocional, en el momento que una persona utiliza palabras, silencio, gestos o comportamientos, que afectan negativamente el bienestar psicológico o emocional a otra persona. Con el objetivo del abusador es controlarlo mediante el maltrato

psicológico, y poder manipularlo a su antojo. Esta conducta busca los mismo que el abuso físico pero con un medio diferente (Glaser, 2004). .

Agresión verbal

La agresión verbal, también llamada como abuso verbal, el cual se caracteriza por querer hacer daño a otra persona con un mensaje o discurso hiriente. Donde se manifiesta mediante insulto o palabras descalificaste, y la víctima como consecuencias de estos ataques sufre de ansiedad, baja autoestima o un deterioro de reputación. Lamentablemente este tipo de abuso no es fácil de identificar, pues cae en la normalización, por la forma de expresión del victimario (Evans, 2000).

Este tipo de agresión produce dolor psicológico, el cual es mucho menos visible que el físico, pero mucho más duradero y devastador. A tal punto que la víctima puede ser manipulada fácilmente por el victimario llegando a justificar las acciones del abusador y justificar succiones.

Factores psicosociales al acoso laboral

La organización mundial de la salud presento los factores psicosociales asociados al acoso laboral, puesto que esto genera una interacción incorrecta entre el trabajo correspondido, el entorno laboral, las capacidades y habilidades del equipo de trabajo y como desempeñan para realizar su labor. Por otro lado, Camacho y Mayorga (2017) mantiene que los riesgos psicosociales son eventos laborales que presentan una gran posibilidad de afectar la integridad de los empleados. En otras palabras, son eventos que afligen normalmente de forma explicativa y grave la salud del individuo.

Factores organizacionales del acoso laboral

Frente a la cultura organizacional y los estilos de liderazgo son factores puntuales en el desarrollo del acoso laboral. según Montaña (2008) quien estudio los trabajadores de una organización publica con enfoque al desarrollo científico y técnico, también Sieglin (2011) quien analizo investigaciones nacionales perteneciendo a universidades estatales, los autores anteriormente mencionadas que el acoso laboral también es un problema estructural, los cuales son los frutos de una mala organización, cultural y social mucho más amplios.

Por otro lado, se encuentra la teoría de topa, Morales y Gallastegui (2006), quienes afirman que entre los factores que facilitan o incrementan el acoso laboral es unas organizaciones jerárquicas pronunciadas y marcadas diferencias del poder, este factor marca una gran distancias social y laboral, afectando la cultura organizacional y consigo desarrollando la problemática del acoso laboral.

Factores grupales e individuales del acoso laboral

Segun Avila, Bernal y Alzate (2016) mantienen que el acoso laborarla también puede surgir cuando se presente tensiones y problemática de la víctima entre su entorno social y familiar, la víctima se puede retraer frente a sus familiares, el abandono de sus redes sociales ya sea amigos o parejas, la estigma social, el aislamiento social, la capacidad de adaptación social, entre otras.

Consecuencias psicológicas

Los trabajadores que sufre acoso laboral sufren una serie de trastorno tanto físico como psicológico que abordan una sensación de vergüenza e impotencia, sienten culpa y expresan sentir trastornos del sueño, ansiedad, depresión, entre otros (Blanco, 2019). Los cuadros más frecuentes que un individuo sufre de acoso laboral experimento son:



- Trastorno de ansiedad generalizada.
- Trastornos de pánico.
- Depresión.
- Síndrome de estrés postraumático.
- Trastornos de somatización, como migrañas, cansancio, desarreglos digestivos.
- Adicciones.
- Cambios permanentes en la personalidad.
- Deterioro y embotamiento intelectual y pérdidas de memoria.
- Pérdida de la capacidad de concentración.
- Focalización y obsesión en el acoso padecido con exclusión del resto de las esferas vitales de la persona como familia y amigos.
- Aislamiento social y profesional.
- Incapacidad para experimentar placer.
- Insensibilidad o despersonalización.
- Abandono profesional.
- Constante situación de alerta.
- Alteraciones del sueño y del apetito.
- Mayor vulnerabilidad a las infecciones (conjuntivitis, otitis, catarros, etc) debido a la afectación sobre el sistema inmunitario.

Estrés laboral

Según Santana-cardenas (2016) mantiene que el estrés laboral es la respuesta física-emocional producida por el desequilibrio entre las exigencias laborales, los recursos, la capacidad, el comportamiento de la persona para afrontar algunas situaciones, los cuales

cuentan con exigencias muy altas. El estrés aboral es una problemática que afecta con rapidez y paulatinamente el estado de la persona y en cierto modo de los colaboradores, cabe resaltar las problemáticas extras que puede traer a la compañía donde la persona labora.

El estrés también se puede definir como un riesgo psicosocial, el cual afecta considerablemente la salud de los allegados, puesto que este hace presencia al momento en que las condiciones laborales hacen presencia como problema principal, son los orígenes el estrés laboral (Fernande, Trejo y Camilo).

Antecedentes

Adriana del Pilar, María Gómez y Johana Rivero, Publicado (2015) presentaron el estudio: El acoso laboral en el contexto colombiano: una revisión del constructo (SPAD) en la población Colombiana y sus objetivos fueron Describir el constructo del acoso laboral con el fin de evidenciar la contextualización del abordaje del fenómeno en Colombia. Esta investigación aporta la contextualización del acoso laboral en Colombia, con fuentes literarias legítimas para la profundización del conocimiento. Aportando a esta investigación como es el acoso laboral conceptualizándolo en colombiano en el año 2000 al 2015. Se utilizó la entrevista como instrumentó de investigación mediante la revisión de la literatura científica aplicada, en libros y revistas indexadas del año 2000 al 2015.

Se pudo evidenciar la diferencia del acoso laboral en Colombia a diferencia de otros países latino y europeo, donde la afectación física y psicológica son los más afectados en el acoso laboral resaltando las problemáticas como depresión, estrés, entre otras.

Tary Cuyana Garzón Landinez (2011) indaga sobre: Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso

laboral. Los objetivos definidos fueron Estudiar la legislación colombiana en materia de protección frente al acoso laboral. Para profundo sobre el concepto legal en Colombia en la investigación. En la población, empresas gubernamentales de Colombia. El acoso laboral es un tema poco estudiado en Colombia, se desconoce las problemáticas y sobre todo las perspectivas que se tiene sobre este tema. Se realizó una Encuesta como Instrumento de recolección de información, aportando las partes legales y cómo han evolucionado estas leyes en Colombia. Los resultados y conclusiones se centran en el acoso laboral se debe evidenciar o sustentar como violencia en el entorno laboral, ocasionando daños físicos y psicológicos, se debe brindar apoyo tanto para las víctimas y evitar futuras problemáticas.

Autora es Ana Soto (2012) indago sobre: Relación entre acoso laboral (mobbing) y autoestima en una Empresa de Call center El objetivo fue Establecer si existe relación entre autoestima y mobbing (acoso laboral) empleados de una empresa de call center. El problema abordado busco Aportar las consecuencias del mobbing en los trabajadores de una empresa que atienden al público. El instrumento de recolección de la información fue la entrevista, aportando a esta investigación las consecuencias psicológicas del acoso laboral del acoso laboral o mobbing en las trabajadoras de una empresa que atiende al público.

Castro-Osman, Leyton-Castro, y Forero, (2018) en conjunto realizaron la investigación: Acoso laboral en Trabajadores del Sector Salud: Revisión Sistemática. Sus objetivos fueron: Evaluar el impacto del acoso laboral sobre los trabajadores del sector salud y establecer la prevalencia, identificación y la descripción sistemática de la evidencia científica disponible. Con un enfoque cuantitativo se indago y examino 485 artículos de los cuales solo 37 cumplieron con los criterios de selección. Se concluyó que el acoso laboral

afecta a las mujeres menores de 30 años, viéndose afectado principalmente el desempeño laboral de estas, generando depresión y otros problemas mentales.

Gabriela Cantisano, José Morales y José Gallastegui (2006) Realizaron el estudio: Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales Resalta los efectos del acoso laboral y su perspectiva en la cultura organizacional y como este influyen en el rendimiento laboral. Su objetivo era Indagar en las relaciones entre las características de la cultura organizacional y el acoso laboral y en la influencia de éste sobre los resultados en el plano personal: satisfacción laboral, compromiso con la organización y conductas de ciudadanía. Con un enfoque cuantitativo, se recolecto la información mediante cuestionarios. El número total de participantes fueron de 151 miembros de cuerpo de emergencia y seguridad del estado Espalo, de los 75 pertenecían a al cuerpo de bomberos, 60 al ejército de tierra y 16 protección civil. Se concluyó que el compromiso organizacional expone que las variables afectan el acoso en general, pero impacta directamente a la cultura organizacional.

Alcides Camargo, John and Puentes Suarez, Alexandra (2009), realizaron un Estudio sobre Evidencia las afectaciones psicológicas por el acoso laboral. Como este afectan la personalidad y autoestima de la víctima que han denunciado acoso laboral ante la ley. Su objetivo: Describir las conductas de las personas involucradas en el fenómeno del acoso laboral. Con un enfoque cuantitativo, participaron 4 mujeres entre las edades 45 a 57 años, las cuales trabajan en el sector público, con el contrató a término indefinido. Sus conclusiones fueron que existen daño psicológico por el acoso psicológico en el área laboral generan baja autoestima y desarrolla otros síntomas psicológicos, familiares y social.

Pilar Gallardo (2012) indagaron sobre: La perspectiva de género como una apertura conceptual y metodológica en salud pública Realizado por, localizar la producción científica con perspectiva de género. La desigualdad de género puede ser un factor para generar acoso laboral, donde el contexto cultural y social incide dentro de las desigualdades existentes en el entorno laboral. Con un enfoque cualitativo se busca definir las diferentes perspectivas sobre género en la salud pública, mediante estudios de documentos y entrevistas no estructuradas a funcionarios de diferentes sexos biológicos. Se concluyó que las desigualdades de género no solo se limitan en una variable de estudio, las relaciones en el género permiten la obtención de conocimientos de las desigualdades en el hombre y mujeres y este como afecta su salud.

Enrique Seco Martín y Diana Ramírez Camacho (2011) elaboraron la investigación sobre: Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e intersubjetiva. El objetivo propuesto fue Analizar qué factores estructurales y organizacionales favorecen las prácticas de acoso laboral en Colombia, Se buscó si existen condiciones estructurales (crisis económicas, reestructuración empresarial, flexibilidad del mercado laboral, etc.) y estructuras organizativas que propician la práctica del acoso laboral o que no favorecen su control. Apoyados en la teoría de Bourdieu, los autores cuestionan la conceptualización del acoso laboral contenida en la Ley 1010/2006 y elaboran tres tipologías del acoso laboral, que permiten vislumbrar dimensiones diferentes del problema Emplearon técnicas cualitativas como las entrevistas y grupos de discusión, y analizaron sentencias y querellas de acoso laboral recabadas en juzgados laborales y en el Ministerio de la Protección Social. Como conclusión Resaltan la necesidad de reflexionar

sobre los procesos de reestructuración y las nuevas formas de organización del trabajo, los cuales pueden propiciar este fenómeno.

José Luis Ugarte (2012) realizó un trabajo titulado: El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología desarrollado por, con el objetivo de Analizar figura del acoso laboral en el Derecho del trabajo ha sido difícil y paulatina, debido particularmente a que el concepto proviene de una disciplina ajena al mundo legal, la Psicología. La investigación consiste en hacer una revisión de la recepción de dicha noción en los ámbitos legal, jurisprudencial y doctrinal y en la experiencia comparada. Desde un enfoque cuantitativo se analizarán documentos con respecto al tema de acoso laboral desde la Ley y la psicología, donde se concluyó que la conducta no es el acoso laboral propiamente tal, sino aquellas conductas que lesionan derechos fundamentales de los trabajadores afectados, tales como la integridad física o síquica, no discriminación, honra y/o privacidad.

Anastasio Bernal, (2006), indaga sobre El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial, con el objetivo de analizar el acoso psicológico en el trabajo (“mobbing”) como un fenómeno que no es individual sino abiertamente grupal y que se inscribe dentro de las organizaciones laborales. El cual consiste que aquí se defienda la idea de que debe ser ante todo una perspectiva netamente psicosocial la que dé cuenta del “mobbing”. Por tanto, frente a un énfasis en la personalidad del acosado o en el perfil del acosador, en este artículo se pone el énfasis en la psicología social del acoso psicológico en el trabajo. Desde un enfoque cuantitativo se analizarán documentos con respecto al tema de acoso laboral se estudiará desde una perspectiva psicosocial. Dando como resultado el desarrollo de carrera, que a muchos les queda repentinamente cercenada; el desempleo al que llegan algunos por culpa del mobbing; o la satisfacción laboral, que se ve muy

reducida, y no sólo la de los trabajadores acosados, sino también la de otros muchos que comienzan a sentirse amenazados.

Gemma t Monfort, (2011) realizó una investigación titulada: El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, realizado por Gemma Fabregat Monfort, en el año 2011, con el objetivo de reflexionar brevemente a propósito del acoso laboral, en sus distintas manifestaciones, desde la obligatoriedad empresarial de evitarlo según normativa vigente. El cual consiste en pretender concretar, dentro de la indeterminación que per se caracteriza al acoso, qué puede identificarse como tal. Diferenciando, a esos efectos, entre acoso moral, de género y sexual. Desde un enfoque cuantitativo se analizarán documentos con respecto al tema de acoso laboral se analizará desde una perspectiva sobre la prevención de riesgos laborales. Con los resultados del protocolo es fijar y garantizar a la víctima del acoso un instrumento ágil, flexible y eficaz que permita detectar el acoso en sus primeros estadios. A partir de ahí, y constatado el acoso en cuanto tal, debe permitir erradicarlo rápidamente. Con el fin de que la rehabilitación y la reinserción de la víctima puedan ser eficaces.

Marco Legal

-Ley 1090 De 2006

Regula la profesión de psicología, bajo el código deontológico y bioético que rigen las disciplinas de esta profesión.

-Decreto 1072 del 2015

Regula el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Con la implementación del SG-SST y su obligatorio cumplimiento, también dicta que toda empresa sin importar su tamaño debe implementar el sistema SG-SST.

-Ley 1010 del 2006

Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

-Ley 734 del 2002

Por medio del cual se expide el código disciplinario único.

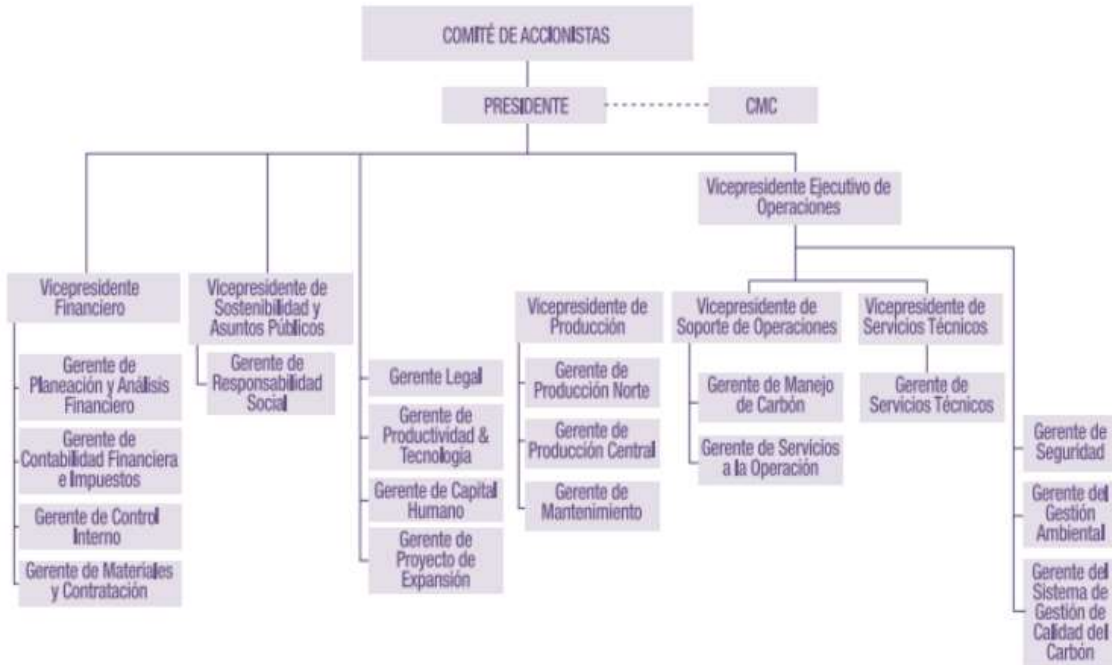
-Ley 1562 del 2012

Por donde se modificó el sistema de riesgos laborales, la afiliación del riesgo laboral (ARL) y se dicta otras disposiciones en materia de salud ocupacional

Marco Contextual

El cerrejón es la empresa minera de carbón de cielo abierto más grande del mundo, también es una importante fuente en la economía del departamento de Colombia, sobre todo de la Guajira, región donde se encuentra ubicado y realiza las actividades productivas. Realiza actividades en conjunto como la explotación, extracción, transporte, embarque y exportación de carbón de diferente calidad. Su dirección es el complejo carbonífero el

Cerrejón, seguidamente se presentará el organigrama de la empresa cerrejón (Cerrejón, 2019):



Rueda. (2016). Ilustración 1: Estructura organizacional Cerrejón. Recuperado de: http://www.Cerrejón.com/Informe_Sostenibilidad

Para finalizar, se planteará la misión y visión, valores y principios de la empresa:

Misión

Producir y exportar carbón de manera eficiente, confiable y rentable, cumpliendo con los más altos estándares en seguridad, salud, medio ambiente y ética empresarial, contribuyendo al progreso de nuestra gente, las comunidades vecinas y La Guajira (Cerrejón, 2019).

Visión

Ser el productor y exportador de carbón líder a nivel mundial y un aliado clave para el progreso y desarrollo sostenible de La Guajira (Cerrejón, 2019).

Valores

Sseguridad, Salud, Medio Ambiente; respeto, responsabilidad, ética, transparencia, integridad y empoderamiento.

Principios

Los principios del Estilo Cerrejón contribuyen al mejoramiento de las condiciones de vida de todos sus trabajadores y de la comunidad en general

1. Nos proponemos operar el negocio incrementando nuestro foco externo y nuestra sensibilidad hacia el mundo exterior
2. Aspiramos a que las comunidades estén complacidas de que seamos parte de su entorno y que continuemos siéndolo
3. Nos apoyaremos en referentes externos para buscar mejoramiento y validar qué tan alineados estamos con los estándares internacionales
4. Trabajaremos en dirección a hacer sostenible la vida de las comunidades de nuestro entorno. Además de ser un imperativo moral, reconocemos que Cerrejón es sostenible en la medida en que el desarrollo de La Guajira lo sea.
5. Particularmente en el contexto de la responsabilidad social en el paradigma de sólo el cumplimiento de la ley no es suficiente. Por eso buscamos “hacer lo máximo posible y no lo mínimo necesario”.



6. Reconocemos que la transparencia es fundamental en nuestras relaciones con las comunidades.



Diseño Metodológico

Este proyecto se desarrolla con un enfoque cualitativo, un diseño de teoría fundamentada para conocer las perspectivas del acoso laboral en los trabajadores del sector de recursos humanos en la empresa de Cerrejón del Departamento de La Guajira.

La investigación cualitativa es el desarrollo metodológico donde las palabras, texto, discurso, dibujo, grafico e imágenes son utilizados para generar conocimientos de un contexto social, se busca la contrición y la comprobación de teorías con una perspectiva global, comprendiendo las cualidades y característica de un fenómeno, en otras palabras, trata de acercarse a la realidad a estudiar sin datos cuantitativos (Gayou, Lopez, Muñiz, García, Jimenez, 2014).

El diseño de la presente investigación será teoría fundamentada, según Gaete (2014) mantiene que la teoría fundamentada es una teoría que provienen de la recopilación de datos, resaltando que este tipo de enfoque supone una relación cercana entre la recolección de datos, el respectivo análisis y la elaboración de teoría que surge de los datos recogidos en el estudio como característica de la fundamental. Los datos obtenidos provienen de las historias de vida, relatos, entre otros. Los cuales se recogen por los investigadores, se guían con una teoría base para sustentar el estudio, en otras palabras, la teoría se desarrolla mediante la idea de la realidad que tienen los individuos de la investigación.

Población

La muestra es censal según Pineda (2019) mantiene que es aquella donde toda la población es seleccionada para la investigación, también es un número considerable y manejable por ende, la población objeto de estudio será de 10 mujeres participantes que



han sufrido o no de acoso laboral, perteneciente al sector de recursos humanos de la empresa Cerrejón del departamento de La Guajira.

Fuentes de información

Primaria

Esta investigación se desarrollará como fuente primaria las funcionarias del sector de recursos humanos de la empresa Cerrejón, se obtendrá la información mediante la implementación de la entrevista y la observación directa.

Secundaria

Se utilizará documentos, tesis y artículos relacionados con el tema lo cual se pueden ser evidente en la bibliografía. Utilizando la biblioteca virtual de la Universidad Antonio Nariño, Google y Google académico.

Instrumento

Se realizó una entrevista estructurada con unidades de análisis establecido previamente gracias a Gómez y Hernández (2013) las cuales son las siguientes:

Tabla 1: Categoría de análisis

Categoría	Indicadores
Tipos de acoso	Actos de agresión física y psicológica Amenazas de despido Humillación frente a otros Burlas de apariencias física Acoso sexual
Afectación en el campo laboral	Bajo rendimiento laboral Intención de abandono Negligencias procrastinada
Manifestación de abuso emocional y agresión verbal	Manipulación Sabotaje Exageración de fallos

Divulgación de información negativa
Control estricto del horario
Promoción de situación humillante

Consecuencias psicológicas	Estrés postraumático
	Insomnio
	Ansiedad
	Depresión
	suicidio

Procedimiento

1 fase

En esta primera fase se pedirá la participación de la población su participación y se explicará sobre el consentimiento informado, luego se procederá a la entrevista, pero la situación actual del COVID-19 se realizó mediante la plataforma de Google encuesta mediante la opción de preguntas abiertas, para realizar la entrevista.

2 fase

Luego de la obtención de los datos necesarios se procederá a su respectivo análisis mediante el software Atlas-ti, el cual se enfoca en los datos cualitativos.

Aspecto Éticos

La resolución 8430 de 1993, fundamenta las normas científicas, técnicas y administrativas para desarrollos investigativos en salud y seres humanos, avalando el trabajo con los puntos ya mencionados. El artículo 11 donde se dicta la clasificación de las investigaciones sin riesgo, con riesgo mínimo y con riesgo alto. La presente investigación se caracteriza por no presentar ningún riesgo a los participantes.

Por otro lado, se encuentra la ley 1090 de 2006 el cual, regula la ejecución de la profesión de psicología, código deontológico, bioético y sobre todo el consentimiento

informado en donde se aplicará a los entrevistados del presente proyecto. También se encuentra la confidencialidad, la no maleficencia o sea no causar daños a otros, entre otros.

Resultados

A continuación, se da a conocer el análisis e interpretación de los resultados que se obtuvieron después de realizar el proceso de investigación mencionado anteriormente, partiendo de las respuestas de las diez trabajadoras entrevistadas, para indagar su opinión frente al acoso laboral en la empresa minera del departamento de La Guajira.

Tabla 2: Unidad de análisis

Categoría	Indicadores	Respuestas
Tipos de acoso	Actos de agresión física y psicológica Amenazas de despido Humillación frente a otros Burlas de apariencias física Acoso sexual	Frente a la presente categoría una gran parte de los resultados mantienen que no presentan acoso laboral, pero quienes afirman que sí, expresan que han recibido discriminación y maltrato, presión por fuera de las horas laborales, acoso sexual acoso psicológico. Lo anterior se deduce que la categorías frente a los tipos de acoso se cumple, la mayoría de los indicadores se presentan en las respuestas de los entrevistados. Con lo que se puede deducir que se presentan los tipos de acoso en la empresa minera y consigo el acoso laboral.
Afectación en el campo laboral	Bajo rendimiento laboral Intención de abandono Negligencias procrastinada	Las respuestas frente a la afectación se ha generado enfermedades a nivel físico como psicológico, algunos han manifestados que necesitan ayuda psicológica para superar esta problemática. También, se evidenció la falta de motivación para asistir a su entorno laboral. Ahora bien, frente a los indicadores se cumple la procrastinada, pero este también le ha afectado psicológicamente a los participantes.

Manifestación de abuso emocional y agresión verbal	Manipulación Sabotaje Exageración de fallos Divulgación de información negativa Control estricto del horario Promoción de situación humillante	Frente a las respuestas obtenidas se evidencia: el abuso emocional, gritos y palabras obscenas, malos comentarios sobre las vidas personales, gritos y humillación. Cabe resaltar que algunos participantes no presentaron ningún tipo de acoso Dando a entender que la categoría frente a las manifestaciones de abuso y agresión verbal, se encuentran en el acoso laboral presentado en la empresa minera. Dando a conocer las diferentes perspectivas frente a las frene al tema a estudiar del presente proyecto.
Consecuencias psicológicas	Estrés postraumático Insomnio Ansiedad Depresión suicidio	Frente a las consecuencias psicológicas se evidencio: el estrés laboral, sobre carga laboral, estrés mental, estrés, ansiedad, también somatiza las enfermedades. Ahora bien, frente a la opiniones al coso laboral se basan más por las experiencias vividas, en otras palabras quienes reciben acoso si opiniones se fundamenta en sus vivencias y en algunas ocasiones de quienes no se fundamentes en lo que han visto o directamente lo niegan.

Partiendo de los resultados se puede analizar que las trabajadoras del área de recursos humanos presentan su perspectiva frente al acoso laboral que posiblemente vive en el área de recursos humanos, manifiestan vivir discriminación, maltrato, presión para entregar informes laborales fuera del horario laboral, acoso sexual y psicológico, pero atrás trabajadores manifiestan que no han recibido ningún tipo de acoso. Por otro lado, la afectación por el acoso laboral en las trabajadoras les ha generado enfermedades físicas, estrés, depresión, baja autoestima, bajo rendimiento laboral, algunos han manifestados que necesitan ayuda psicológica y psiquiatra.

De igual forma, el abuso emocional y agresión algunos manifiestan vivir los abusos mencionados con anterioridad, pero algunos declararon que nunca haber vivido este abuso, con base a lo anterior, el acoso laboral que algunas han vivido le han generado problemas psicológicos.

Ahora bien, frente a la pregunta para disminuir el acoso laboral que posiblemente vive en el área de gestión humana, las trabajadoras manifestaron un cambio en el personal. Realizar un comité de convivencia, acompañamiento para mejorar el clima laboral, crear sanciones contundentes, exponer a los trabajadores que acosan, crear equipos de trabajos para fomentar el orden y valores en pro a la creación de un ambiente agradable y sin problemas, dictar talleres o charlas para disminuir el problema y capacitar tanto el personal femenino y masculino para detectar y prevenir el acoso.

Para finalizar, algunas mantienen que no han vivido acoso laboral, por ende, no es necesario, pero esto no quita que no es necesario un cambio para el cambio y así mejorar la convivencia que sus compañeras viven aparentemente. Estas trabajadoras quieren que la convivencia mejore y el clima laboral se mantenga estable, aportando lo mejor para que la empresa en cuestión mejore y crezca.

Análisis y discusión

La presente investigación titulada perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira. Se puede afirmar las teorías de Riquelme (2006) quien menciona sobre las fases del acoso laboral, donde todo comenzó con una burla y termino en acoso constantes. Frente a la afectación se presenta: bajo rendimiento laboral, falta de motivación para asistir al a las jornadas laborales, sobre cargas laboral y desconfianzas con sus compañeros de trabajos.

Se evidencia el acoso laboral en las trabajadoras del área de gestión humanan de una empresa minera, pero en algunas trabajadoras. Puesto que algunas manifestaron no vivir este tipo de acoso en su entorno de trabajo.

Por otro lado, Evans (2000) quien menciona sobre la agresión verbal, los cuales son evidentes en el acoso laboral que viven las trabajadoras de la empresa en cuestión, donde se puede evidenciar el abuso emocional y agresión verbal: gritos, palabras obscenas y humillaciones. También, es evidente la teoría de Glaser (2004) quien menciona sobre el abuso emocional y Blanco (2019) quien menciona sobre las consecuencias psicológicas generadas por el acoso laboral, los cuales con: el estrés, ansiedad y depresión, en algunos casos estas consecuencias psicológicas se somatizan en dolor de cabeza y dolencias similares.

Los antecedentes Realizado por: Del Pilar, Gomez y Riverp (2015), Cuyana (2011), Seco y Ramírez (2011). Con lo anterior, se evidencia en todas las preguntas realizadas en la entrevista (Tabla: 1 al 6) donde se observa el acoso laboral en Colombia algo que se evidencio en los tipos de acoso laboral registrado por parte de las trabajadoras del sector de

recursos humanos, que tan relevante es el ley 1010 del 2006 y como este se hace evidente en los caso de acoso laboral.

Soto (2012), Osman, Castro y Forero (2018), Camargo, Suarez (2009) y Ugarte (2012) y Bernal (2006). Lo anterior, se afirma en los resultados se evidencias en las tablas 1, 4 y 5, la relación existente entre el acoso laboral y como este incide en la salud mental de las víctimas de estos. Con estos antecedentes se afirma el impacto negativo que presenta el acoso laboral dirigido al clima organizacional y el desempeño laboral.

Ahora bien, Cantisano, Morales y Gallastegui (2006), Gallardo (2012) y Monfort (2011). El acoso laboral que se encuentran en el área de gestión humana, pero algunas funcionarias, alguna manifiestan tener tanto daño a tal punto que expresan necesitar ayuda psicológica. Se evidencias en las tablas 3, 5 y 6 por medio del cual se analizan la afectación del campo laboral por incidencia del acoso laboral.

Conclusión

En vista de lo anterior, se concluye con las siguientes afirmaciones, cabe resaltar que el problema a investigar se resolvió a medida que se realizaba la entrevista y su análisis respectivo:

- a) Los tipos de acoso según la teoría Cardenas (2008) con los que se está suficiente-
acuerdo, que viven las funcionarias varían entre: el acoso sexual, psicológico,
agravien verbal, humillación del físico, discriminación y maltrato. Generando que la
persona entre en un estado negativo de negación o tratando de evitar lo sucedido para
como un mecanismo de defensa para proteger el yo de la realidad del que vive, en
otras palabras, entran en un estado de desconexión para evitar los problemas en que
se encuentren.
- b) Este acoso ha afectado en el rendimiento de las trabajadoras Requielme (2006), la
participación en las actividades de la empresa y desanimó en general de asistir al
lugar donde laboran.
- c) Se está completamente de acuerdo con Glaser (2004) y Evans (2000). Se presentó
acoso laboral en el más de la mitad en las trabajadoras del área de recursos humanos
de la empresa minera, dicho acoso genera afectaciones emocional y somatizaciones
en algunos casos. De igual forma, este comportamiento genera que la persona se
encierra en sí mismo, motivando que el acoso continúe, pero también mantienen el
silencio por represaría o en algunos casos perder el su trabajo perdiendo el ingreso y
consigo afectando la calidad de vida. De igual forma, las trabajadoras sufren
bloqueo mental, bajo rendimiento laboral y desanimó al asistir a su entorno de
trabajo, ha llegado al punto que algunos han manifestado necesitar ayuda

profesional en la salud mental para mejorar su rendimiento laboral. Puesto, que siente que su personalidad ya sea socialmente o laboralmente ha cambiado completamente mencionando que “no son las misma que antes”.

- d) Se está completamente de acuerdo con Blanco, (2019) en las consecuencias psicológicas más evidente en todas las trabajadoras es el estrés psicológico, ansiedad y depresión, el cual va de la mano con el rendimiento laboral, puesto que si la persona no se encuentra bien psicológicamente no podrá dar un bien rendimiento en si entorno laboral, motivando al funcionario a renunciar de su trabajo o incluso en casos extremos lo lleva al suicidio.
- e) Frente a las limitaciones del estudio, principalmente es la pandemia por el COVID-19 que se está viviendo hoy en día, limitando la participación de algunas trabajadoras. Al momento de realizar la entrevista los participantes se limitaron al responder las preguntas para la entrevista, limitando en cierto modo el análisis de los resultados y el fundamento del estudio.

Recomendación

La empresa Cerrejón en conjunto con su comité de convivencia laboral, debe de implementar un programa de acompañamiento al área de recurso de humanos, ya sea implementando talleres enfocados en la disminución del acoso laboral fortaleciendo los valores positivos que cada empleada, incrementando un ambiente agradable y disminuir las conductas hostiles entre ellos. De igual forma, es importante reafirmar en brindar una atención integral mediante el equipo interdisciplinario anteriormente mencionado para generar un ambiente de calidad y así fortalecer los procesos de afrontamiento y superación en los empleados que sufran de acoso laboral.

Frente al acoso sexual que unas de las entrevistadoras han manifestado vivir se recomendó activar la ruta adecuada, la procuraduría general de la nación presentó una ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual (procuraduría general de la nación, 2019), de igual forma, la alcaldía mayor de Bogotá presentó un protocolo de prevención y atención del acoso laboral y acoso sexual laboral (Alcaldía de Bogotá, 2016), no está de más tomarlo como guía para afrontar una problemática que es el acoso sexual que vivió uno de las entrevistadoras.

Por otro lado, a la línea de investigación se recomienda:

-Se recomienda continuar una línea de investigación que vincule las condiciones psicosociales, el acoso laboral y las afectaciones emocionales en el campo laboral

-Se recomienda desarrollar desde el área de Psicología organización del programa de Psicología UAN diferentes espacios de estudio que relacionan al acoso laboral y sus afectaciones.

-Se recomienda también articular acciones de extensión que puedan ofertar a las empresas de servicios, experiencias de superar el acoso laboral y las consecuencias que se originen por parte de los trabajadores.

-Finalmente, se hace necesario implementar estrategias socioeducativas como guía de atención que permita a los funcionar disminuir el acoso laboral en la empresa minera. En ese orden de idea, la empresa debe de establecer sus lineamientos y estrategias teniendo en cuenta las exigencias de la normatividad y los protocolos institucionales para tener capacidad de respuesta en los preventivos y promoción de un entorno laboral saludable, que es beneficioso desarrollar acciones socioeducativas con la presencia de un equipo multidisciplinario lo cual permitirá una la disminución del problema planteado.

Referencias

- Alcaldía de Bogotá, (2016). Acoso laboral y acoso sexual laboral protocolo de prevención y atención. Recuperado de: <http://intranet.bogotaturismo.gov.co/sites/intranet.bogotaturismo.gov.co/files/Protocolo-Acoso-Laboral-y-Acoso-Sexual-Laboral.pdf>
- Alcides Camargo, J., & Puentes Suárez, A. (2010). *Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral*. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 6(1), 51-64.
- Arenas, A., León-Pérez, J. M., Munduate, L., & Medina, F. J. (2015). *Workplace bullying and interpersonal conflicts: The moderation effect of supervisor's power/Acoso laboral y conflictos interpersonales: el papel moderador de las bases de poder del supervisor*. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 295-322.
- Bedoya Salazar, V., Brand Ruiz, D. F., & Ocampo Valencia, J. (2015). *¿Cuál es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana en la ejecución del contrato laboral en el sector público?*.
- Beristain, C. M. (2007). *sobre perspectiva psicosocial en la investigación de derechos humanos*. Bilbao: Hegoa.
- Bernal, A. O. (2006). *El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 101-121.
- Blanco, Esther (2019). *Consecuencias del mobbing para la víctima*. Recuperado de: <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/mobbing-consecuencias/>
- Bonza, D. C. B., & García, T. M. G. (2012). *Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública*. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118-132.
- Cadavid, A. Á., Toro, V. B., & Alzate, L. (2016). *¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?*. *Revista electrónica psyconex*, 8(13), 1-10.
- Camacho, A., y Mayorga, D. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social*. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.
- Cantisano, G. T., Domínguez, J. F. M., & Galán, J. A. G. (2006). *Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales*. *Psicothema*, 766-771.
- Cárdenas Jiménez, F. (2013). *El rol del psicólogo organizacional en un mercado globalizado*.
- Cárdenas, F. M. (2008). *El acoso laboral en Colombia*. *Revista Via Iuris*, (4), 93-105.

- Cardona, D., & Ballesteros, M. (2005). *El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 23(2).
- Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). *Mobbing or workplace harassment. Review of the issue in Colombia. Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106.
- Castro Osman, M., Forero Martínez, J. F., & Leyton Castro, Y. P. (2017). *Acoso laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario)*.
- Cerrejón, (2019). *Cerrejón minería responsable*. Recuperado de: <https://www.cerrejon.com/index.php/nuestra-operacion/nuestra-empresa/>
- Claudia María, P. (2004). *El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica*. Revista de estudios sociales, (18), 111-122.
- Constitucional, C. (2006). *Ley 1090 de 2006*. Recuperado de <http://www.psicologiapropectiva.com/introley1090.html>.
- Darino Moreno, V. A. (2015). *Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención*.
- De La Hoz, Francisco (26 de junio del 2018). *Procuraduría de La Guajira destituye a teniente de la Policía por acoso sexual y laboral*. El Heraldo. Recuperado de: <https://www.elheraldo.co/la-guajira/procuraduria-de-la-guajira-destituye-teniente-de-la-policia-por-acoso-sexual-y-laboral>
- De La Hoz, Francisco, (2018). *Procuraduría de La Guajira destituye a teniente de la Policía por acoso sexual y laboral*. Recuperado de: <https://www.elheraldo.co/la-guajira/procuraduria-de-la-guajira-destituye-teniente-de-la-policia-por-acoso-sexual-y-laboral>
- El tiempo. (2019). *Este año se han denunciado 129 casos de acoso laboral cada mes*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/aumentan-denuncias-por-acoso-laboral-en-colombia-400258>
- Evans, P. (2000). *Abuso Verbal - La Violencia Negada*. Vergara Editor S.A.
- Fabregat Monfort, G. (2010). *El acoso laboral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales*.
- Farías, A., Sánchez, J., Petiti, Y., Alderete, A., & Acevedo, G. (2012). *Reconocimiento de la violencia laboral en el sector laboral en el sector de la salud*. Rev. Cub. Salud Trab, 13(3), 7-15.

- Fernández, F. M. (2012). *El ocaso del acoso laboral: De la gestión del mobbing a la prevención de los conflictos en las organizaciones. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (91), 42-45.
- Flores, H. M., de los Santos, J. M. G., Duque, M. B., & Jaca, L. M. (2006). *El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. Papel del clima organizacional y los procesos de cambio*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 347-361.
- Gaete, R. (2014). Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la Teoría Fundamentada. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, XXV (48), 149-172. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/145/14531006006.pdf>
- García Ardila, A. D. P., Gómez Rico, M. A., Patricia, J., & Guzmán, R. (2016). *El acoso laboral en el contexto colombiano: una revisión del constructo (SPAD)*.
- Giddens, A. (2014). *Sociología*. Comercial Grupo ANAYA, SA.
- Gilberto Leonardo, O. (2004). *La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt*. *Revista de estudios sociales*, (18), 89-96.
- Glaser, D. (2004). *Abuso emocional. Victimología. La víctima desde una perspectiva criminológica.*, 143.
- Gómez, I. C., y Hernández, L. M. (2014). *La comunicación en tres casos de acoso laboral. Diversitas: perspectivas en psicología*, 10(2), 307-320.
- Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. *Revista Científica Salud Uninorte*, 30(1).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2017). *Desarrollo de la perspectiva teórica: revisión de la literatura y construcción del marco teórico*.
- Jiménez, O. L. (2019). *Acoso laboral: Un problema en aumento* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Judicial, R. (2012). *Consejo Superior de la Judicatura. Sala Administrativa, Escuela Judicial"* Rodrigo Lara Bonilla.
- Jurgenson, J. L. Á. G., Camacho, S. M., Muñiz, G. M., García, C. Á. T., López, A. O., & Jiménez, M. P. (2014). *La investigación cualitativa. XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*, 2(3).

- Justicia, F. J., Benítez Muñoz, J. L., Fernández de Haro, E., & Berbén, A. G. (2007). *El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad*. *Psicología en estudio*, 12(3), 457-463.
- Landínez, G., & Cuyana, T. (2013). *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006*. Editorial Universidad del Rosario.
- María Claudia, P. (2004). *El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica*. *Revista de estudios sociales*, (18), 111-122.
- Morales Ramírez, M. A. (2016). *Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada*. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98.
- Morales, J. F., Cantisano, G. T., & Depolo, M. (2011). *Acoso laboral y conductas incívicas: una perspectiva desde la psicología social*. Espacios en Blanco. *Revista de Educación*, 21, 111-132.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid, 19-50.
- Panofsky, E., & Careaga, V. (1999). *La perspectiva como "forma simbólica"*. Tusquets Editores.
- Paz, A. M. S. (S.F.) *Relación entre acoso laboral (mobbing) y autoestima en una Empresa de call center*.
- Pedro, M. M., Soler, M. I., & García-Izquierdo, M. (2014). *El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional*. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(2), 573-578.
- Periodicolaguajira, (2018). *Nueva denuncia por acoso laboral a rector de institución pública*. Recuperado de: <https://www.periodicolaguajira.com/index.php/la-guajira/81-municipio/71333-nueva-denuncia-por-acoso-laboral-a-rector-de-institucion-publica>
- Pineda Diaz, C. R. (2019). *Actitudes hacia el machismo en estudiantes de secundaria de una institución educativa Rural de Huaraz*, 2017.
- Pino, C. M. L., Martín, E. S., & Camacho, D. R. (2011). *Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva*. *Cuadernos de administración*, 24(43).
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (Vol. 67). Editorial Sal Terrae.
- procuraduría general de la nación, (2019). *Ruta de atención integral para víctimas de acoso sexual*. Recuperado de:

https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/PREVENCIO%CC%81N%20ATENCIÓN%CC%81N%20ACOSO%20SEXUAL%202020%20FINAL_UNFPA--V2.pdf

- Quintana-Abello, I., Mendoza-Llanos, R., Bravo-Ferretti, C., & Mora-Donoso, M. (2018). *Enfoque psicosocial. Concepto y aplicabilidad en la formación profesional de estudiantes de Psicología*. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 1(2), 89-98.
- Riquelme, A. (2006). *Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo*. *Ciencias sociales online*, 3(2), 39-57.
- Rodríguez Flores, M. (2013). *Acoso laboral en personal médico y paramédico de una clínica de consulta externa del instituto de seguridad social del estado de México y municipios durante el año 2011* (Master's thesis, Universidad Autónoma del Estado de México).
- Rodríguez, J. M. G. (2015). *El acoso laboral en la Universidad. Una perspectiva comparada entre España, México y Colombia*. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(3).
- Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Editorial Tébar.
- Sánchez Mosquera, D. F., Trejos Betancur, J. J., & Palomeque Valencia, J. C. (2020). *El estrés laboral y el desempeño en las organizaciones (Doctoral dissertation, Universidad Santiago de Cali)*.
- Santana-cárdenas, S. (2016). *Relationship of work stress with eating behavior and obesity: Theoretical and empirical considerations*. *Revista Mexicana de Trastornos Alimentarios*. <https://doi.org/10.1016/j.rmta.2016.07.002>
- Segurado Torres, A., Agulló Tomás, E., Rodríguez Suárez, J., Agulló Tomás, M. S., Grau, B. I., & Medina Centeno, R. (2008). *Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local*.
- Sepúlveda-Vildósola, A. C., Mota-Nova, A. R., Fajardo-Dolci, G. E., & Reyes-Lagunes, L. I. (2017). *Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido*. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 55(S1), 92-101.
- Serrano Gallardo, P. (2012). *La perspectiva de género como una apertura conceptual y metodológica en salud pública*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38, 811-822.
- Sieglin, V. (2011, mayo). *Acoso laboral y salud psicosomática. El caso de científicos de alto rendimiento en universidades estatales mexicanas. Ponencia presentada en VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (amet)*. Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida, Yucatán.
- Significado (2020). *Perspectiva (Que es, Concepto y definicion) -Significados*. Recuperado de: <https://www.significados.com/perspectiva/>



Soler Julve, I. (2016). *La perspectiva de género en la investigación sobre la educación universitaria*.

Sonrisa.com, (2016). *Enfoque*. Recuperado de: <https://sonria.com/glossary/enfoque/>

Topa G., Morales J. & Gallastegui J. (2006). *Acoso laboral: Relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales*. *Psicothema*, 18(4), 766-771.

Tribunal superior distrito judicial de Riohacha. (2020). *Demanda por acoso laboral*. Recuperado de: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/8707407/43810326/44001310500120180003401+JEFFERSON+PALACIOS+RIVERA+VS+PROMIGAS+SA+ESP.pdf/de73db09-7647-41a8-82ff-354cfa5d0984>

Trijueque, D. G., & Gómez, J. L. G. (2007). *El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo en una muestra de trabajadores*. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7(1), 63-76.

Ugarte, J. L. (2012). *El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología*. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 221-231.

Velásquez, P. A (2019). *La aprehensión de los principios de conocimiento: insumo primario para la modificación de las estructuras cognitivas*.

Vélez, M. A. G. (2016). *Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia*. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153.

Zapata Vásquez, L. M., & Restrepo Ochoa, C. (2009). *Propuesta de los elementos a tener en cuenta en la prevención primaria del Mobbing o acoso laboral en el contexto organizacional*.



Anexo

Anexo 1: Entrevista

ENTREVISTA DE PROYECTO INVESTIGATIVO

Investigadora: Angela Lubo Brito

PERSPECTIVA PSICOSOCIAL DEL ACOSO LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DEL AREA DE GESTION HUMANA DE UNA EMPRESA MINERA DEL DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA.

La presente entrevista se desarrolla como parte de un proyecto investigativo, permitiendo conocer e identificar datos relacionados con el acoso laboral, agradeciendo de ante mano la colaboración de cada uno de ellos y asegurándoles que la información acá plasmada es solo para fines educativos.

Nombre:

Sexo: F () M ()

Edad:

- 1- ¿Qué tipo de acoso has recibido en el área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira? explique

RTA:

- 2- ¿Cómo te ha afectado en el campo laboral el acoso que has recibido en el área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira?

RTA:

- 3- ¿Ha recibido abuso emocional y/o agresión verbal o algún otro tipo de acoso en el área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira?

Explique

RTA:



4- ¿Siente que el acoso laboral le ha generado problemas psicológicos?

RTA:

5- ¿Cómo crees que sería la mejor manera de evitar el acoso laboral en el área de gestión humana de una empresa minera del departamento de La Guajira?

RTA:

Anexo 2: Consentimiento informado

Consentimiento informado para participar en el proyecto de investigación: Perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una empresa minera del departamento de la Guajira

Esta investigación, se desarrolla en el marco del trabajo de grado para optar el título de psicólogo de la Universidad Antonio Nariño y su objetivo es: Describir las características de habilidades sociales en un grupo de trabajadores del sector servicios de una empresa de aseo del distrito turístico de Riohacha del departamento de La Guajira. El presente protocolo hace parte del estudio mencionado anteriormente, su identificación se mantendrá de forma anónima y su participación es de carácter voluntario.

PROTECCION DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL: La información a la cual se tenga acceso en virtud y con ocasión del presente proyecto de investigación, será utilizada por las partes con estricto cumplimiento con lo preceptuado en las normas constitucionales, legales y desarrollos jurisprudenciales en materia de protección de DATOS PERSONALES - HABEAS DATA. Este estudio es liderado por ANGELA PATRICIA LUBO BRITO estudiante de psicología de la Universidad Antonio Nariño, quien atenderá cualquier requerimiento que surja de la realización de los procedimientos descritos. Favor comunicarse al correo electrónico: alubo53@uan.edu.co. Si acepta participar, es fundamental obtener de manera escrita su consentimiento, para lo cual le solicito que complete la siguiente información y firme.

Yo, So Identificado con C.C (-) / CE ()
 No Si estoy de acuerdo con mi participación en este estudio y acepto que mis resultados sean utilizados para esta investigación. Además, he tenido la oportunidad de aclarar las dudas que he tenido al respecto, se me han respondido a satisfacción y tengo claro que podré realizar las preguntas que me surjan después de terminada mi participación y a quién(es) dirigirlas.

Fecha: Abel 13 del 2021

Firma del Participante: So

C.C. No: 40

Firma del Investigador: Angela lubo Brito

C.C. No: 1'118.865.953



**Consentimiento informado para participar en el proyecto de investigación: Perspectiva
psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una
empresa minera del departamento de la Guajira**

Esta investigación, se desarrolla en el marco del trabajo de grado para optar el título de psicólogo de la Universidad Antonio Narino y su objetivo es: Describir las características de habilidades sociales en un grupo de trabajadores del sector servicios de una empresa de asero del distrito turístico de Riohacha del departamento de La Guajira. El presente protocolo hace parte del estudio mencionado anteriormente, su identificación se mantendrá de forma anónima y su participación es de carácter voluntario.

PROTECCION DE DATOS DE CARACTER PERSONAL: La información a la cual se tenga acceso en virtud y con ocasión del presente proyecto de investigación, será utilizada por las partes con estricto cumplimiento con lo preceptuado en las normas constitucionales, legales y desarrollos jurisprudenciales en materia de protección de DATOS PERSONALES - HABEAS DATA. Este estudio es liderado por ANGELA PATRICIA LUBO BRITO estudiante de psicología de la Universidad Antonio Narino, quien atenderá cualquier requerimiento que surja de la realización de los procedimientos descriptivos. Favor comunicarme al correo electrónico: alubo@uan.edu.co. Si acepta participar, es fundamental obtener de manera escrita su consentimiento, para lo cual le solicito que complete la siguiente información y firme.

Yo, BY Identificado con C.C (y) / CE ()
No. 40 estoy de acuerdo con mi participación en este estudio y acepto que mis resultados sean utilizados para esta investigación. Además, he tenido la oportunidad de aclarar las dudas que he tenido al respecto, se me han respondido a satisfacción y tengo claro que podré realizar las preguntas que me surjan después de terminada mi participación y a quién(es) dirigir las.

Fecha: 01 Mayo 2021

Firma del Participante: Y1
C.C. No. 40

Firma del Investigador: Angela Lubo Brito
C.C. No: 1'118.865.953



Consentimiento informado para participar en el proyecto de investigación: Perspectiva psicosocial del acoso laboral de las trabajadoras del área de gestión humana de una empresa minera del departamento de la guajira

Esta investigación, se desarrolla en el marco del trabajo de grado para optar el título de psicólogo de la Universidad Antonio Nariño y su objetivo es: Describir las características de habilidades sociales en un grupo de trabajadores del sector servicios de una empresa de aseo del distrito turístico de Riohacha del departamento de La Guajira. El presente protocolo hace parte del estudio mencionado anteriormente, su identificación se mantendrá de forma anónima y su participación es de carácter voluntario.

PROTECCION DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL: La información a la cual se tenga acceso en virtud y con ocasión del presente proyecto de investigación, será utilizada por las partes con estricto cumplimiento con lo preceptuado en las normas constitucionales, legales y desarrollos jurisprudenciales en materia de protección de DATOS PERSONALES - HABEAS DATA. Este estudio es liderado por ANGELA PATRICIA LUBO BRITO estudiante de psicología de la Universidad Antonio Nariño, quien atenderá cualquier requerimiento que surja de la realización de los procedimientos descritos. Favor comunicarse al correo electrónico: alubo53@uan.edu.co. Si acepta participar, es fundamental obtener de manera escrita su consentimiento, para lo cual le solicito que complete la siguiente información y firme.

Yo, Lo
No 1.1

Identificado con C.C / CE ()
estoy de acuerdo con mi participación en este estudio y acepto que mis resultados sean utilizados para esta investigación. Además, he tenido la oportunidad de aclarar las dudas que he tenido al respecto, se me han respondido a satisfacción y tengo claro que podré realizar las preguntas que me surjan después de terminada mi participación y a quién(es) dirigirlas.

Fecha: ABRIL 09 DEL 2021

Firma del Participante: [Firma]

C.C. No 1

Firma del Investigador: Angela Lobo Brito

C.C. No: 1'118.865.953

