

**Factores de Riesgo Psicosociales Asociados al Acoso Laboral en Docentes y Administrativos
de la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio**

Autores

Camilo Andrés Ariza Marín ID 477576

Sara Yulieth Rico Rivera ID: 462121

Programa de Psicología

Universidad Cooperativa de Colombia

Campus Villavicencio

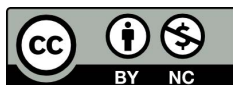
Seminario en Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial

Yorlen Ulloa Abril

Director de investigación

Aída Ingrith Martínez Barreto

Codirector



Enero 28, 2021

Tabla de Contenidos

Resumen.....	4
Introducción	5
Planteamiento del problema.....	7
Justificación	9
Objetivos.....	11
Marco referencial.....	12
Metodología	23
Referencias.....	30

Lista de tablas

Tabla 1 Criterios de inclusión y exclusión.....24

Tabla 2. Dimensiones y Variables del Cuestionario Factores de riesgo psicosocial.....25

Resumen

La problemática del acoso laboral se sustenta en los factores de riesgo asociados y los datos estadísticos, los cuales refieren la presencia de acoso laboral en las organizaciones de carácter educativo, en este orden de ideas se observa la alta percepción de acoso laboral y los elevados índices de acoso laboral en docentes y administrativos. Cabe destacar que se presenta un porcentaje significativo de trabajadores afectados por los factores de riesgo psicosocial, generando alteraciones a nivel físico, mental y social, de manera específica en la empresa CDA CarLlanos de Villavicencio se identificaron los siguientes factores de riesgo psicosocial intralaboral: demandas en el trabajo y recompensas, relacionadas al poco reconocimiento de su labor y también a los escasos estímulos retribuidos (Céspedes, 2016). La presente propuesta se trabajará desde el modelo de demanda control-apoyo social, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa y el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial. Por otro lado, el objetivo de la propuesta de investigación es identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al acoso laboral en docentes y administrativos. Cabe agregar que la muestra está conformada por docentes y administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio. La propuesta se basa en un enfoque de investigación cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, en el cual se aplicará el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, para evaluar aspectos específicos del trabajo, de la empresa y del contexto donde se desarrollan las labores.

Palabras clave: Factores de riesgo, psicosocial, acoso, salud mental

Introducción

En la presente propuesta se abordarán temas relacionados a los factores de riesgos psicosocial y el acoso laboral, por lo cual se tendrán en cuenta conceptos que logren dar una mayor claridad a los temas nombrados anteriormente. En este orden de ideas el termino de acoso laboral se contempla como una acción de carácter violento, que tiene como finalidad generar afectaciones en el trabajador a nivel físico o mental (Velásquez, 2017). Cabe agregar que el acoso laboral no solo se presenta cuando las personas de cargos superiores abusan de su poder, de hecho, entre pares también se presenta el acoso laboral. Cabe destacar que es frecuente que las victimas soporten el acoso laboral, porque consideran que hace parte de su trabajo y tienen miedo de perder su puesto.

En general los riesgos psicosociales presentes en el contexto laboral pueden generar afectaciones psicológicas, los más destacados por lo general son el estrés laboral, y el agotamiento. Esto posiblemente producido por los siguientes factores: altas cargas de trabajo, exigencias confusas y falta de conocimiento acerca de las funciones del puesto, también posiblemente por la poca influencia del trabajador en la toma de decisiones y el desarrollo del trabajo; también por variables como falencias en la comunicación eficaz, carencia de apoyo, y por supuesto la violencia o el acoso ejercido por sus pares o superiores. (Jurado, Pérez y Gázquez, 2016).

Por consiguiente, es usual que en medio de este ambiente se desarrollen las relaciones laborales que se ven en la actualidad siendo el factor humano un componente indispensable para las organizaciones, se debería prestar más atención a dicha problemática ya que a largo plazo puede afectar la dignidad de la persona e incluso desembocar desenlaces agravantes como trastornos psicológicos y consecuencias físicas. Por otro lado, se describe la problemática considerando la exposición a los factores de riesgo psicosocial y su relación con el acoso laboral, en este orden de ideas se plantea la alta percepción de acoso laboral y los elevados índices de acoso laboral en administrativos y docentes del sector educativo, de igual manera es relevante mencionar que los trabajadores del sector educativo se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial, ocasionando el deterioro de la calidad de vida (Acosta, Atia, Valero y Fontalvo, 2020).

Cabe mencionar que se tendrá en cuenta el modelo de demanda control apoyo social, el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa y también el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial. Estos modelos sugieren la determinación de cuatro dominios, los cuales constituyen las dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Por tanto, es probable que las dimensiones tengan influencia directa como factores de riesgo, es por lo expresado anteriormente que se identificarán y evaluarán los factores de riesgo psicosocial. (Ministerio de la Protección Social, 2010). Por otro lado, es importante investigar sobre estas variables debido a la carencia de literatura acerca de los factores de riesgo psicosocial en instituciones de educación superior de la ciudad de Villavicencio.

Cabe destacar que el objetivo de la propuesta de investigación es identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al acoso laboral en docentes y administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, a través de la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Por último, el enfoque de investigación es cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo, puesto que se pretende medir las variables mediante la aplicación del instrumento (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Planteamiento del problema

Es relevante sustentar la problemática del acoso laboral, considerando la alta prevalencia, los factores asociados y datos estadísticos, los cuales corroboran la presencia de acoso laboral en las organizaciones de carácter educativo, en este orden de ideas Jurado, Pérez y Gázquez (2016) refieren que la percepción de acoso laboral es alta, por parte de un espectador o compañero de trabajo. Por otro lado, se presenta un porcentaje elevado de los casos donde se es víctima de acoso laboral. Los autores también señalan que el acoso laboral tiene una alta frecuencia en la organización, lo cual destaca el impacto de esta problemática en las organizaciones. Adicionalmente los mismos autores suscitan que los sucesos de acoso laboral ocurren con mayor frecuencia en los primeros años de trabajo. Cabe agregar que los tipos de acoso laboral que se presentan con mayor reiteración son: acoso físico, acoso verbal, conductas de intimidación por su desempeño laboral y acoso sexual.

Contextualizando la problemática en términos de seguridad y salud en el trabajo, los autores Beltrán y Carvajal (2019) plantean que los porcentajes más significativos de trabajadores afectados por los factores de riesgo psicosocial se encuentran en el trabajo con público, en este orden de ideas el sector de la salud y educación se ve severamente afectado a nivel psicológico, social y físico incrementando así el padecimiento de síndrome de desgaste profesional en el empleado

Por otro lado, en las organizaciones educativas los autores Acosta, Atia, Valero y Fontalvo (2020) postulan un elevado porcentaje de acoso laboral, también señalan que el nivel de acoso laboral es mayor entre docentes en comparación con el nivel de acoso de docentes hacia administrativos. Además, las conductas constitutivas de acoso laboral son falta de expresión, críticas o regaños, calumnias, descredito, la no consideración de iniciativas, carencia de reconocimientos y notables preferencias. De igual manera, se establece que el intento de manifestar el acoso laboral culmina en reportes negativos acerca de su permanecía en la organización. Cabe resaltar que el acoso laboral se presenta de manera horizontal y vertical teniendo en cuenta la jerarquía de los cargos implicados.

Es de resaltar que en Villavicencio se identificaron los factores de riesgo psicosocial intralaborales tales como demandas en el trabajo y recompensas, estos factores se relacionan a las respuesta de estrés en los trabajadores, debido a las altas cargas laborales, el poco

reconocimiento de su labor y también los escasos estímulos por parte de sus jefes y superiores. Por último, es relevante mencionar que se presentan niveles de riesgo medio en los trabajadores y que los factores de riesgo psicosocial intralaborales se relacionan a los casos de acoso laboral, lo anterior conforme al estudio que realizó la empresa CDA CarLlanos de Villavicencio (Céspedes, 2016). Por otra parte, en el sector educativo se evidencia un elevado porcentaje de deducías por acoso laboral presentadas ante el Ministerio de Trabajo Seccional Villavicencio (Hortua y Morales, 2018).

De acuerdo a lo anterior, la presente propuesta se plantea trabajar desde el modelo de demanda control apoyo social, también desde el modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa y desde el modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial. Los modelos plantean la identificación de cuatro dominios, los cuales reúnen un conjunto de dimensiones que explican los aspectos intralaborales. En este orden de ideas las dimensiones que componen los dominios posiblemente influyen como fuentes de riesgo y mediante estas se efectúa la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial (Ministerio de la Protección Social, 2010). Por otro lado, es importante investigar sobre estas variables debido a la carencia de literatura acerca de los factores de riesgo laborales en instituciones de educación superior de la ciudad de Villavicencio, teniendo como población a docentes y administrativos, por tanto, la propuesta de investigación plantea la siguiente pregunta problema:

¿Cuáles son los factores de riesgo laborales asociados al acoso laboral que presentan los docentes y administrativos en la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio?

Justificación

Esta propuesta dará a conocer los factores de riesgo psicosocial relacionados al acoso laboral, destacando el impacto y la exposición a los factores de riesgo por parte de la población docente y administrativa, por tanto, la propuesta de investigación es novedosa debido a que las variables no se han estudiado a profundidad en instituciones de educación superior de la ciudad de Villavicencio. Por otro lado, en relación con la definición del problema se plantean los factores de riesgo, conceptualizados como variables que aumentan las probabilidades de que se presente acoso laboral, partiendo de lo referido anteriormente, y para así articularlo con lo que le compete a este estudio, se plantea la relación entre factores de riesgo psicosociales y acoso laboral, considerando la alta prevalencia de este fenómeno, el impacto significativo que tiene para la salud mental y física en las víctimas.

De igual manera, la presente propuesta es trascendente porque tiene valor teórico, es decir aporta conocimiento en los procesos de investigación respecto a los factores de riesgo laborales y su relación con el acoso laboral. También la presente investigación tiene relevancia porque beneficia a la universidad, es decir expone las posibles deficiencias en el sistema de seguridad y salud en el trabajo de esta organización para así más adelante tomar las respectivas medidas. Cabe destacar que tiene relevancia social porque tiene como objeto evaluar los factores de riesgo psicosocial en el sector educativo de una institución de educación superior de la ciudad de Villavicencio, teniendo en cuenta la naturaleza del que hacer de los docentes y la exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Por consiguiente, la propuesta se realizará en la línea de investigación salud y sociedad dado que el aporte del programa de psicología es significativo debido a que inicialmente se realizará la primer fase, la cual consiste en describir los factores de riesgo psicosocial y en la segunda fase otro grupo investigativo retomará la propuesta para identificar la correlación entre los factores de riesgo psicosocial y el acoso laboral, y de este modo incentivar a posteriores investigaciones para que profundicen en los resultados y de esta manera planteen y desarrollen planes de intervención, que mitiguen los factores de riesgo laborales, el acoso laboral y las afectaciones físicas y mentales, contribuyendo a la salud mental de los trabajadores inmersos en la sociedad.

En esta misma línea la población sujeto de estudio se beneficia debido a que los planes de intervención que se desarrollen en el futuro tienen la finalidad de mejorar la calidad integral de vida de los trabajadores en el sector organizacional. Cabe destacar que la propuesta beneficiará a los investigadores porque refuerza el conocimiento y las habilidades para la formulación de estudios de carácter científico en el campo de la psicología. Con respecto a la pertinencia es evidente las deficiencias actuales acerca de estudios teóricos y empíricos sobre los factores de riesgo psicosocial y el acoso laboral en la región. Por otro lado, la delimitación del problema abordará conceptos relacionados con los factores de riesgo y el acoso laborales expuestos en investigaciones previas; en este orden de ideas la propuesta de investigación profundizará el marco literario acerca de las variables a investigar.

Por otro lado, la propuesta de investigación es factible puesto que la implementación de la metodología es viable, porque se tienen a disposición los instrumentos, técnicas y el software de procesamiento de información, además se cuenta con los recursos conceptuales, financieros, humanos, materiales y el acceso a la población sujeto de estudio.

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores de riesgo psicosocial asociados al acoso laboral en docentes y administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, a través de la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Objetivos específicos

Describir los factores de riesgo laboral en docentes y administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, a través de la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Determinar los principales factores de riesgo laboral relacionados al acoso laboral en docentes y administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, a través de la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Marco referencial

Marco Teórico

Acoso laboral

El acoso laboral representa un riesgo psicosocial que afecta el progreso de un individuo dentro de una organización o ente en el cual se esté laborando, por lo cual es indispensable tener claridad de ciertos conceptos que se identifican en diferentes fuentes sobre las cuales se sustenta la presente investigación y así mismo base teórica y científica de ciertas categorías, dimensiones e indicadores para tener una mayor comprensión de los factores de riesgo psicosocial desde la batería de instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales realizada por el ministerio de protección social, dirigiendo y dando sustento al diseño de la presente investigación. De modo que el acoso laboral en Colombia, según la Ley 1010 de 2006 en su artículo segundo da a definir el acoso laboral el cual es entendido como un tipo de comportamiento que es insistente y se realiza en contra de un trabajador por parte de un empleado de inferior, igual o superior jerarquía y va dirigido a producir miedo o generalmente presión. Desde el ámbito psicológico el acoso laboral, es una conducta inadecuada, las cuales pueden ser un gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc... Que se convierte en inapropiada por su persistencia o sistematización, contra la integridad física y psicológica de una persona, poniendo en riesgo su trabajo o degradando el ambiente del mismo. Hirigoyen (como se citó en Barrado y Prieto, 2016)

Factores de riesgo psicosocial, asociados al acoso laboral.

Por lo anterior es indispensable tener conocimientos de todos los factores de riesgo relacionados al acoso laboral, es aquí donde la OMS (2019). Da a conocer los riesgos psicosociales que conllevan este tipo de acoso, ya que se debe a una interacción inadecuada entre el trabajo correspondido, el contexto organizativo, las capacidades y facultades del equipo de trabajo y las comodidades que se plantean para ejercer su labor. Por lo cual algunos de los riesgos para la salud mental en el trabajo son entendidos de la siguiente forma: Diplomática e ineficiencia de seguridad y protección de la salud; praxis inadecuada de administración y comunicación; baja determinación del trabajador o carencia de inspección de su área de trabajo;

falta de ayuda a los trabajadores; horarios de trabajo inflexibles y falta de conocimientos en las áreas u objetivos organizativos.

Además, Camacho y Mayorga (2017) refieren que los riesgos psicosociales son situaciones laborales que tienen elevada posibilidad de generar afectaciones en la integralidad de los empleados. Es decir, son acontecimientos que afectan habitualmente de forma significativa y grave la salud. Siguiendo esta línea, con toda la información ya recolectada es importante nombrar los distintos dominios, dimensiones e indicadores de riesgo psicosocial en la presente investigación, por lo anterior, existe un instrumento que es la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral) esta batería fue creada por el ministerio de la Protección Social Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Determina la existencia o carencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, además, dispone su nivel de riesgo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por lo tanto, realiza el ejercicio de determinar y valorar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral en individuos laboralmente operantes. Cabe destacar que, en el presente proyecto se aplicara dicho instrumento, pero únicamente en la condición intralaboral, teniendo en cuenta que las condiciones intralaborales son comprendidas como aquellas propiedades del trabajo y de su organización que contribuyen a la salud y comodidad de la persona. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Por otra parte, es importante mencionar el modelo en el que se basa la batería ya que, a partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios los cuales son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales. Así mismo estos dominios agrupan un conjunto de dimensiones algunas de estas son; demandas de carga mental, uso de habilidades y destrezas participación, manejo del cambio, características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, reconocimiento y compensación. Todo lo anterior llegando a explicar las condiciones intralaborales y así, las dimensiones que moldean los dominios, ya que se ejercen como probables indicios de riesgo, es por ello, que son mencionadas y tenidas en cuenta para el presente proyecto, y mediante ellas se genera el reconocimiento y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Villalobos (como se citó en Ministerio de la Protección Social, 2010). De modo que los modelos guía son los siguientes:

Modelo de demanda, control, apoyo social.

Realizado por Karasek, Theorell y Jonhson (1990) El cual brinda una aclaración de disposiciones en el trabajo en las que el estrés se vuelve crónico y ofrece unas características psicosociales del contexto de la labor que se esté ejerciendo a la sucesión del estrés, incentivo y enseñanza en el ámbito laboral, examinando las singularidades psicosociales de las circunstancias laborales y sus repercusiones en la salud y en la utilidad (Fernández, 2017).

Modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa.

Realizado por Siegrist (1996 y 2008). En el cual se presenta la probabilidad de una carencia de evaluación entre las variables mencionadas anteriormente, (desequilibrio esfuerzo, recompensa) de modo que puede inducir al estrés y como consecuencia, a dificultades particularmente cardiovasculares. Cabe mencionar a Galicia (2018) el cual refiere que el modelo da a entender una posibilidad de un esfuerzo que no va de la mano con un incentivo llamativo para el individuo. Además de esto Según Galicia (2018) “el esfuerzo se puede comprender en los siguientes criterios: extrínseco e intrínseco, cuando el individuo manifiesta inestabilidad entre ambos criterios, aparecen experiencias de preocupación, depresión, estrés y por ende, posibles enfermedades mentales y físicas” (p.4).

Modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial

Realizado por Villalobos (2005). El cual proyecta una distinguida secuencia; organizada y diligente, es decir tiene en cuenta diferentes características de una agrupación en las que cada elemento se relaciona unas con otras (personal, de trabajo y social) (Cueva, 2017).

De modo que, es indispensable tener una mayor claridad de todo lo que conlleva el acoso laboral dentro de una organización y así mismo se vuelve necesario identificar los efectos negativos que pueden reflejarse en individuos activos laboralmente, es decir los factores de riesgo que surgen desde el acoso laboral, ya que se pueden tener consecuencias sobre la salud física, mental psicológica y emocional de los individuos, es decir en las alteraciones de las condiciones de salud que pueden manifestarse mediante enfermedades, síntomas o molestias expresadas, esto permite ver cómo la percepción de un ambiente de trabajo desfavorable por

parte de los mismos trabajadores sin importar el rango o cargo, puede convertirse en un factor de riesgo relevante dentro de los contextos empresariales.

Marco empírico

Previo a la investigación a realizar es indispensable mencionar algunos estudios nacionales, regionales e internacionales que aportan en la identificación y el análisis de los factores de riesgo asociados al acoso laboral teniendo en cuenta factores psicosociales. Por ende, se da a conocer los estudios previos para orientar y tener presente recursos conceptuales, empíricos, legales, metodológicos y resultados que se puedan considerar para formular y efectuar la propuesta de investigación que se realizará.

Investigaciones Regionales.

El estudio realizado por Céspedes (2016), tiene como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial, presentes en los empleados de la empresa CDA CarLLanos, para lograr prevenir los accidentes, incidentes laborales y enfermedades profesionales. Cabe destacar que la investigación es de carácter exploratorio, respecto a la muestra está constituida por 18 trabajadores de la empresa CDA CarLLanos de Villavicencio. Según los resultados se identificó que los factores de riesgo psicosocial intralaboral demandas en el trabajo y recompensas son los que están generando mayores respuestas de estrés en los trabajadores, debido a las altas cargas laborales, el poco reconocimiento de su labor y también los escasos estímulos por parte de sus jefes y superiores. El estudio aporta a la propuesta que se realizará debido a que permite describir los factores de riesgo psicosociales presentes en la entidad.

Por otro lado, el estudio realizado por Martínez y Estupiñan (2019) tiene como objetivo identificar los aportes que se dan desde la psicología jurídica al Mobbing. Cabe destacar que la metodología consiste en una revisión sistemática de la literatura. Por último, los resultados refieren que la ley dificulta la denuncia de las víctimas por acoso laboral, ya que las conductas son definidas como demostrables y públicas, sin tener en cuenta que este proceso puede ser silencioso, además del miedo y la falta de pruebas que también dificultan el proceso de denuncia. Las víctimas normalizan el acoso laboral hasta que las consecuencias en salud física y mental son muy evidentes y graves. Se observa la carencia de mecanismos de protección efectivos bajo

la ley 1010 de 2006, en este orden de ideas no hay presencia de un órgano especializado en la protección de estos casos.

Investigaciones Nacionales.

El estudio realizado por Bobadilla, Garzón y Charria (2018) en la Universidad Javeriana de Cali. La cual tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo laborales en los empleados de una organización del área de salud. La investigación fue de tipo descriptivo. La muestra de 183 trabajadores. En los resultados se determinó que los siguientes factores de riesgo psicosocial presentan mayor nivel de riesgo, los cuales son: demandas del trabajo, control sobre el trabajo y desplazamiento vivienda a trabajo. Por lo cual se logró concluir que a nivel general la entidad tiene un nivel de riesgo psicosocial elevado. Es importante lo que el estudio aporta a la investigación, ya que se presenta acoso laboral en temas como lo son la alta carga laboral, tiempo fuera de trabajo, situaciones económicas implementadas, dichas situaciones que se deben tener en cuenta como posibles factores de riesgo.

Por otro lado, el estudio realizado por Beltrán y Carvajal (2019) tuvo como objetivo identificar los factores de riesgo relacionados al cansancio profesional en trabajadores del área de enfermería. La metodología corresponde a una revisión bibliográfica, cabe mencionar que el estudio evidencia alta prevalencia de factores de riesgo psicosociales. Los factores de riesgo intralaborales son: contacto directo con el cliente y cargos en la UCI. Los factores de riesgo extralaborales son: estar casado, ser padre y raza blanca, además se destacan variables psicológicas tales como: agotamiento, depresión, fatiga y estrés postraumático. El estudio es relevante porque aporta a la propuesta información acorde a los factores protectores y afectaciones como el síndrome de desgaste profesional.

Por otra parte, los autores Acosta, Atia, Valero y Fontalvo (2020) realizaron un estudio en el año 2020 en la universidad Simón Bolívar de Colombia. El objetivo de la investigación es analizar cómo se percibe el mobbing en una institución educativa. Respecto a la metodología es de tipo cuantitativa, la muestra está conformada por 72 trabajadores. En los resultados se evidencio acoso laboral con bastante prevalencia entre los docentes, mientras que en los

administrativos los índices de acoso laboral son menores. Se identificaron las siguientes conductas con alta frecuencia: desacreditación, críticas por el desempeño y poco reconocimiento. De igual manera, las personas que quiere hablar de esto y las que les apoyan reciben amenazas. Es importante lo que el estudio aporta a la investigación, ya que se recolecta información específica de los tipos de acosos laborales que se pueden presentar en sectores educativos

Investigaciones Internacionales.

La investigación realizada por Jurado, Pérez y Gázquez (2016) tuvo como objetivo efectuar un análisis de los proyectos acerca del acoso laboral entre profesionales. Respecto a la metodología se efectuó una revisión secuencial de revistas. En los resultados se evidencia un elevado porcentaje de 91% respecto a la percepción de acoso entre compañeros y además las variables relacionadas con el acoso laboral son: menores de 30 años y la edad de mayor riesgo tiene un rango de 18-25 años. Por otro lado, los estudios refieren que el sexo masculino y el estado civil soltero son factores de riesgo asociados al acoso laboral. Por último, se plantea que el factor de riesgo falencias en comunicación genera conductas de amenaza en los trabajadores. El estudio aporta a la investigación que se realizará porque permite identificar la prevalencia, los factores de riesgo y consecuencias del acoso laboral.

Por otra parte, el estudio realizado por Shi et al (2017), tiene como objetivo explorar las características de la violencia en el lugar de trabajo de enfermeras chinas. El estudio trasversal tiene una muestra de 21 360 sujetos. Los resultados indicaron que 10, 502 mujeres experimentaron violencia en el trabajo, por tanto, la prevalencia total fue del 65,8%, puntualmente la violencia verbal fue del 64,9%, violencia física del 1,8 % y el acoso sexual representa el 3,9%. Cabe mencionar que los ataques y el acoso a las enfermeras por lo general ocurría en las salas de espera y durante los turnos de día. El 60% de las víctimas respondieron con tolerancia, paciencia y comprensión. Las enfermeras en servicio de emergencia presentaron tres veces más probabilidades de experimentar violencia en el trabajo, así mismo se presenta alto riesgo de violencia en las siguientes variables edad de 30 años, los trabajadores más jóvenes y la atención de emergencia. El estudio aporta a la propuesta que se realizará debido a que describen los factores de riesgo relacionados a la violencia en el trabajo.

La investigadora Manrique (2019) realizó un estudio que tuvo como objetivo exponer un análisis teórico y conceptual de los elementos considerados en las esenciales pautas de acoso laboral. La metodología se realizó una revisión sistemática. Los resultados mediante el modelo de Leymann plantean que la victimización se da por un proceso de 4 fases: el incidente crítico, mobbing, perjuicios sobre la víctima y la deserción laboral. Por otra parte, se encuentran factores de riesgo psicosociales tales como deficiente liderazgo, insatisfacción del clima, inadecuado diseño de la tarea, problemas de comunicación y cultura organizacional. En relación con las consecuencias se destacan desesperación, ira, ansiedad, depresión, agresividad, falta de concentración, estrés, trastorno del sueño, problemas psicológicos y suicidio. Cabe resaltar que también se evidencian consecuencias en el área familiar y de adaptación al entorno. El estudio aporta a la propuesta que se realizará debido a que permite identificar modelos teóricos y factores de riesgo psicosociales asociados al acoso laboral.

De igual forma, en el mismo año se realizó una investigación en la universidad de Aveiro, en la cual tuvo como objetivo probar la similitud contemplativa de un concepto con los siguientes elementos civilización organizacional, relación con los valores y acoso laboral. La muestra la conformo 984 trabajadores portugueses. En relación con los resultados el 10,3% pueden ser etiquetadas como víctimas de acoso laboral. Por ende, se da una relación grande entre la civilización organizacional, la relación con los valores y el acoso laboral, por tanto, el clima hostil está relacionado con el acoso laboral, en otra línea las reglas y metas definidas reducen la posibilidad de que se presente acoso laboral. (Vilas, 2019). Por lo tanto, es importante lo que el estudio aporta a la investigación, ya que brinda conocimientos con relación a factores de riesgo culturales y de “principios” que finalmente esto se convierte en un clima ético inadecuado como lo nombra el estudio que afrontan los trabajadores desde el acoso laboral.

Por otro lado, Meseguer, García, Fernández y Soler, realizaron una investigación, en el año 2019 la cual tuvo como objetivo comprender la similitud entre el acoso laboral, la fortaleza y la salud psicológica y el rol mediador de la fortaleza en la similitud del acoso laboral y la salud, con una población de 762 trabajadores de Murcia España. En los resultados se encontró que la exposición a comportamientos de acoso se asemeja con la salud y que la fortaleza que tiene un efecto reparador en el acoso laboral y la salud de los trabajadores. Por lo cual se concluye que la resiliencia interviene en la percepción de salud de los trabajadores ante situaciones de acoso

laboral. (Meseguer, García, Fernández y Soler, 2019). Por lo tanto, es importante lo que el estudio aporta a la investigación, ya que brinda conocimientos tanto en factores de riesgo del acoso laboral como lo son las altas demandas que requieren de los trabajadores.

De forma similar Tacca y Huamán, en el año 2019 realizaron un estudio con objetivo de dar a entender la analogía de los elementos de riesgos psicosociales y el estrés demostrado por los docentes universitarios. Por otra parte, el diseño del proyecto fue cuantitativo, correlacional y transversal. La población está conformada por 117 docentes universitarios de Lima, Perú. “Los efectos indican que las correlaciones de los factores de riesgo psicosociales y el estrés se incrementa en los profesores de universidad privada, en particular los elementos de esfuerzos psicológicos y compensaciones. (Tacca y Huamán, 2019, p.334). Se plantea que un significativo apoyo social disminuye la percepción de estrés. El estudio aporta a la propuesta porque expone la relación entre los factores de riesgo psicosociales, el estrés que da a conocer el acoso laboral.

Ya en el año 2020 Brown, Myers, Casteel y Rauscher, realizaron un estudio que tuvo como objetivo obtener una mayor profundidad acerca de cómo los trabajadores perciben la violencia laboral. El estudio cualitativo estuvo conformado por una muestra de 31 trabajadores de West Virginia e Iowa. Los resultados evidencian que la violencia en el lugar de trabajo es un riesgo ocupacional, las agresiones físicas, contacto físico inapropiado y las agresiones verbales con contenido sexual implementan un llamado de atención negativo en la salud psicológica y el desempeño en la capacidad para funcionar fuera del trabajo. Los participantes expresaron que se sentían presionados, con miedo, preocupación, ansiosos y agotados. Por otra parte, algunos individuos refieren la falta de apoyo por parte del empleador antes, durante y después de un evento de violencia en el lugar de trabajo. (Brown, Myers, Casteel y Rauscher, 2020). La investigación es relevante debido a que establece la relación entre el acoso laboral y las afectaciones mentales y físicas generadas por los diferentes tipos de violencia.

También el estudio efectuado por Contreras y Ansoleaga en el año 2020 tuvo como objetivo comprender la relación entre factores de riesgos psicosociales, elementos organizacionales, violencia en el sector del trabajo e indicadores de consecuencias psicológicas. El estudio es empírico analítico, cuantitativo, no experimental, y transversal, la población estuvo conformada por 1.023 trabajadores de tres hospitales chilenos. Los resultados evidencian que el 14,7% de los sujetos reportan violencia laboral, así mismo otra proporción de los encuestados

manifiestan afectación a elementos de riesgo psicosociales: 61,2% poco soporte social y 56,1% inestabilidad de esfuerzo incentivo. Cabe agregar que el 15% presenta síntomas depresivos. Los elementos de riesgos psicosociales y las dificultades de salud psicológica se presentan más En el género femenino, las cuales expresan un incremento mayor de fuerza y menores recompensas que el género masculino además se da alto consumo de psicotrópicos. (Contreras y Ansoleaga en el año 2020) La investigación aporta a la propuesta debido a que identifica la relación entre riesgos psicosociales, salud mental y violencia laboral.

Análogamente los autores Hanson, Nyberg, Mittendorfer, Bondestam y Madsen, realizaron un estudio en el año 2020 el cual tuvo como objetivo comprender la similitud que se brinda en la exposición al acoso sexual en el lugar de trabajo y el suicidio, así como los intentos de suicidio. Los participantes 86451 hombres y mujeres en edad de trabajar de la ciudad de Estocolmo. En relación con los resultados, 11 individuos presentaron acoso laboral, además se presentó ideación suicida en los sujetos que sufrían de acoso laboral. Es allí donde se concluye junto con los resultados la hipótesis de que el acoso sexual en el lugar de trabajo está asociado prospectivamente con el comportamiento suicida. (Hanson, Nyberg, Mittendorfer, Bondestam y Madsen, 2020). Por lo tanto, es importante lo que el estudio aporta a la investigación, ya que muestra una de las muchas consecuencias (suicidio, ideación suicida) que provoca el acoso laboral en diferentes personas que laboran cotidianamente, dicha consecuencia presentada como un factor de riesgo para la población.

Finalmente, el estudio efectuado por Beltrán, González y Vázquez en Guadalajara México, en el año 2020 tiene como objetivo incrementar el conocimiento de los estresores sociales y laborales que se da a conocer como una de las más importantes consecuencias de los riesgos laborales. La población fue brindada por 60 individuos activamente laborando en una empresa fabricante de neumáticos. Los resultados evidencian los siguientes factores de riesgo: requisitos laborales, condiciones del lugar, rol laboral, desarrollo profesional, peso laboral, argumentos y elementos de la actividad a realizar. (Beltrán, González y Vázquez, 2020). Por ende, es importante lo que el estudio aporta a la investigación, ya que brinda conocimientos de factores al acoso laboral, tales como inadecuadas condiciones laborales, excesiva carga de trabajo junto con demandas laborales, todo esto da como resultado síntomas de estrés y posteriores enfermedades

Marco Legal

Es importante tener presente la normatividad establecida con relación al acoso laboral y sus derivados en Colombia, ya que dentro de que cada ley o norma se establecen diferentes criterios para la implementación de estas, así mismo da claridad de ciertos conceptos que son de interés para la presente investigación.

De modo que se vuelve trascendente mencionar que el acoso laboral no tuvo una mayor mención legal en Colombia, ya que no existía normatividad que estableciera algo específico sobre la problemática. Únicamente La Constitución Política, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código del Trabajo, en estos se implementó elementos y juicios en relación con los derechos fundamentales, al rol del ser trabajador y a la honra del ser humano. Por ejemplo, la constitución Política de Colombia de 1991 (junio 4 de 1991) da a conocer el hecho de que ningún individuo será subordinado a desaparición presidaria, ni a sufrimientos, ni a tormentos, ni penas dolorosas, ultrajantes o humillantes. Resaltando así que por derecho ninguna persona puede estar sujeto a malos tratos en su rol de trabajador. Art (12)

Hasta que se realizó la planificación de la ley Número 88 del 2004 la cual da a conocer la ley de acoso laboral siendo finalmente competente y proclamada el 23 de enero del 2006. Posterior a lo anterior la ley 1010 de 2006 en el Art 1. Da a conocer la definición, la prevención, la corrección y la sanción a las diferentes maneras de acoso, comportamientos inadecuados y simplificando toda humillación a la honra humana que se brinda a las personas que ejercer sus actividades monetarias en el entorno de una correspondencia laboral privada o pública.

Por lo cual, siguiendo la línea de orden en fechas de las leyes en Colombia en relación con el tema del acoso laboral y teniendo claridad del objetivo de la ley anterior, se da a conocer, específicamente el concepto del acoso laboral, entendiéndose así como todo comportamiento perdurable y verificable realizado hacia un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior, dado al trato de infundir temor, amenazas y preocupación generando deterioro en el ámbito laboral para así ocasionar bajo interés en el trabajo, o persuadir al abandono de este. (Art.2)

Además, en la presente ley se da a conocer también diferentes formas o modalidades de acoso laboral, información importante para el presente proyecto, por lo cual, en primera instancia se menciona el maltrato laboral, entendiéndose como aquel comportamiento que genera violencia hacia una persona de forma física, psicológica, sexual, etc... de quien este ejerciendo su función como trabajador. Luego se menciona la persecución laboral, dando explicación como aquella conducta con elementos esenciales de repetición, hostigamiento, altas cargas laborales, alteraciones de horarios y evidencia arbitraria lo cual confiere con el objetivo de generar la renuncia del trabajador. Posterior a esto se menciona la discriminación laboral, la cual se comprende como toda realización distintiva por motivos de cultura, género, procedencia familiar o nacional, inclinación religiosa, preferencia política o falta de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

También se da a conocer el entorpecimiento laboral explicándose como toda actuación en relación con estorbar la culminación del trabajo convirtiéndola en dificultad o retrasándola y generando consecuencias para el trabajador o empleado. Finalmente se menciona la inequidad laboral entendiéndose como toda responsabilidad de funciones a desestimar la del trabajador y la desprotección laboral, entendiéndose como todo comportamiento inadecuado que pone en peligro la estabilidad y la seguridad del individuo que está laborando por medio de exigencias o implementación de funciones sin el adecuado cumplimiento de las condiciones mínimas de auxilio y resguardo para con el trabajador. (Art.2)

De modo que lo anterior da claridad desde la normatividad algunos conceptos derivados a lo que conforma el acoso laboral y el ejercicio de este desde diferentes modalidades, como lo son el realizar entorpecimiento laboral, discriminación laboral, maltrato laboral, entre otros.

Metodología

Enfoque de investigación

El presente estudio se desarrollará a través de un enfoque cuantitativo, dado que se realizará la medición de las variables mediante un instrumento validado en Colombia (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Por otro lado, la propuesta de investigación aplicará técnicas de recolección de datos, medición de variables, análisis y procesamiento de los datos para llegar a los resultados cuando se retome la investigación. El tipo de investigación propuesto es de tipo descriptivo, puesto que pretende identificar los factores de riesgo psicosocial en docentes y administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia, mediante la aplicación de un instrumento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Diseño de investigación

El diseño de la propuesta de investigación es no experimental, debido a que el estudio se realizará sin manipular intencionalmente las variables, en otras palabras, no se alteran las variables independientes para observar el efecto en otras variables. El tipo de investigación es transversal descriptivo, dado que la recolección de datos se efectuará en un solo momento y se pretenden medir de manera independiente las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Población

La población está conformada por los empleados que se desempeñan en el sector administrativo y de docencia en la Universidad Cooperativa de Colombia.

Muestra

La muestra está constituida por Docentes y Administrativos de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio. Se realizará un muestreo de tipo probabilístico aleatoria simple, a través del cual todos los componentes de la población tienen las mismas probabilidades de ser seleccionados, para conformar la muestra representativa y lograr así generalizar los resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Igualmente se plantea la estimación del 95% de confianza, con un error máximo del 5% y un margen de heterogeneidad del 10%. (López y Fachelli, 2015). Los criterios de inclusión y exclusión para la selección de la muestra, se describen a continuación

Tabla 1.*Criterios de inclusión y exclusión*

Participantes	Criterio de inclusión	Criterios de exclusión
Administrativos y docentes de la Universidad Cooperativa de Colombia sede Villavicencio	Mínimo 6 meses de desempeño en el cargo	No cumplir con los criterios de inclusión
	Contrato vigente con la Universidad Cooperativa de Colombia	

Instrumentos

Para la propuesta de investigación se utilizará la ficha de datos sociodemográficos, con el fin de recolectar la información como datos sociodemográficos y ocupaciones de cada trabajador. Así mismo, se aplicará el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, que evalúa aspectos específicos del trabajo, de la entidad y del contexto donde se desarrollan las labores, que en determinadas condiciones pueden generar efectos nocivos en la salud del empleado. Cabe destacar que el cuestionario consta de las formas A y B; la forma A está dirigida a empleados que se desempeñan en cargos profesionales y la forma B se dirige a trabajadores que ocupan cargos de auxiliar y operarios. (Ministerio de la Protección Social, 2010). Es importante mencionar que los cuestionarios de las dos formas son tipo y están conformadas por los siguientes dominios:

Demandas del trabajo: Son aquellas exigencias de índole cuantitativas, cognitivas, emocionales, de responsabilidad, entre otras que el trabajo impone al sujeto.

Control sobre el trabajo: se refiere a las posibilidades que tiene el empleado de influir sobre las decisiones acerca de los diferentes aspectos que se relacionan con su cargo.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: hace referencia a un tipo específico de relación social entre los diferentes niveles de jerarquía y como ciertas características influyen en el ambiente de trabajo.

Recompensas: el concepto se refiere a las retribuciones que recibe el trabajador teniendo en cuenta su desempeño laboral. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Finalmente es relevante mencionar que el cuestionario cuenta con validez, según dos tipos de procesos estadísticos: análisis factorial y coeficientes de correlación, así se evidencian altos indicios de validez de los constructos y elevados índices de correlación observados en las dimensiones y dominios. Cabe señalar que el instrumento se encuentra validado en Colombia (Ministerio de la Protección Social, 2010).

En la siguiente tabla 2. Se especifican las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, con sus correspondientes variables.

Tabla 2.

Dimensiones y Variables del Cuestionario Factores de riesgo psicosocial

Dimensiones	Variables	Concepto
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	Son las imposiciones referentes a la implementación de trabajo que debe realizar, en sincronía con el tiempo libre para realizar la tarea. Por lo cual el tiempo que se tiene libre para ejecutar el objetivo es inadecuado para efectuar el tamaño o la cantidad de tareas atribuidas. Ministerio de la Protección Social. (2010)
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	Grado de decisión que presenta el trabajador ante elementos como organización de tareas, cantidad, velocidad, forma de ejecutar la tarea,

		altos durante la implementación del trabajo, tiempos de reposo. Es decir, el poder de determinación y decisión que presenta el individuo dentro de la organización en su rol como trabajador. y Ministerio de la Protección Social. (2010)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Participación y manejo del cambio	Se comprende como la agrupación de herramientas organizacionales dirigidas a orientar la capacidad de adaptación de un individuo dentro de su labor como trabajador a los diferentes cambios de la empresa. Es decir, si el empleado carece de conocimientos concisos y oportunos para enfrentar dicho cambio y no se tienen en cuenta las aportaciones de este de modo que afecten negativamente el rendimiento del desempeño en su trabajo. Ministerio de la Protección Social. (2010)
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Indica las emociones de estimación y sensación de estabilidad laboral, que manifiesta el trabajador por pertenecer a la organización. Es decir, se percibe una deficiente afección de orgullo por estar ejerciendo en la organización, de modo que el trabajador se encuentra inestable

laboralmente y no están a gusto o presentan insuficiencia en la identificación con el trabajo que realizan. Ministerio de la Protección Social. (2010 Cabe agregar que las variables se miden mediante la escala Likert.

Procedimiento

La presente propuesta de investigación se realizará conforme a los siguientes pasos:

- 1. Identificación de la muestra.** Se identificará el total de la población docente y administrativa para la determinación de la muestra representativa.
- 2. Planeación de la sesión de aplicación:** Se procederá al contacto y planificación de la sesión de aplicación de los instrumentos a los participantes.
- 3. Aplicación del instrumento:** Se entregará y firmará el correspondiente consentimiento informado, previo al diligenciamiento de la ficha de datos sociodemográficos. Posteriormente se explicará y se darán instrucciones para el diligenciamiento del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- 4. Análisis de resultados:** Se procederá a la interpretación de los resultados a través del programa SPSS.
- 5. Elaboración del informe final:** A partir del análisis de resultados se elaborará el informe final con las correspondientes conclusiones.

Consideraciones éticas

Es relevante destacar la ley 1090 de 2006 “Código Deontológico y Bioético del psicólogo en Colombia” puntualmente el Art. 25 del Cap. 1 del Título VII hace énfasis en la no divulgación de la información a terceros por el respeto a la dignidad e integridad del participante. El Cap. VII del Título VII refiere la divulgación de información cuando una entidad jurídica la requiera y cuanto esté en riesgo la vida de un tercero o el propio individuo (Navarro y Trujillo, 2020).

La resolución 8430 de 1993 “Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud”, en esta propuesta es fundamental tener presente las consideraciones éticas que implican la investigación con individuos, en este orden de ideas la propuesta se fundamenta en los parámetros que enfatizan en los derechos y deberes de los participantes. Cabe destacar que la propuesta tiene como sujeto de estudio a individuos por tanto debe predominar el respeto a la dignidad y la garantía de sus derechos, velando por su bienestar (Navarro y Trujillo, 2020). Finalmente, la ley 1581 de 2012 “Régimen General de protección de datos” la cual enfatiza en la protección de los datos, en este orden de ideas no se difundirá información que de alguna manera afecten a los participantes. (Navarro y Trujillo, 2020).

Lista de Apéndices

Apéndice A: Consentimiento informado.....35

Apéndice B: Ficha de datos sociodemográficos36

Apéndice C: Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.....40

Referencias

- Acosta, C., Atia, V., Valero, M., y Fontalvo, M. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 491-503.
- Barrado, M., y Prieto, M (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 38(1), 25-44
- Beltrán, A., González, L., y Vázquez, R. (2020). Factores psicosociales y síntomas de estrés en trabajadores de una empresa fabricante de llantas, Jalisco, México. *Revista Ciencia Unemi*, 13 (32), 78-86.
- Beltrán, J., y Carvajal, A. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(4), 501-508.
- Bobadilla, C., Garzón, L., y Charria, V. (2018). Identificación de factores de riesgos psicosociales del personal en una clínica nivel III de la ciudad de Cali. *Psicología Desde El Caribe*, 35(2), 131-145.
- Brown, B., Myers, D., Casteel, C., y Rauscher, K. (2020). Exploring differences in the workplace violence experiences of young workers in middle and late adolescence in the United States. *Journal of Safety Research*, 74(1), 263–269.
- Camacho, A., y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.
- Cardona A., Doris y Ballesteros P., Mónica (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23 (2), 99-106.

Céspedes, M. (2016). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y planteamiento de la actividad preventiva en la empresa Carllanos Villavicencio* (Monografía de pregrado).

Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio.

Congreso de la República (2006). Ley 1010 de 2006

Constitución Política de Colombia junio de 1991

Constitución Política de Colombia. Ley 1622 de 2013

Constitución Política de Colombia. Ley 777 de 2002

Constitución Política de Colombia. Ley orgánica 3/2007

Constitución Política de Colombia. Resolución 2646 de 2008

Contreras., A y Ansoleaga, E. (2020). Asociaciones entre factores de riesgos psicosociales, dimensiones organizacionales y problemas de salud mental, relacionados con la violencia laboral, en trabajadores de tres hospitales chilenos de alta complejidad. *Cad. Saúde Pública*, 36(3), 1-14.

Cueva, J. (2017). Identificación de factores de riesgo psicosociales intralaborales y recomendación de medidas preventivas en el área de estadística y atención al usuario del hospital general docente de calderón. Universidad central del Ecuador facultad de ciencias psicológicas carrera de psicología industrial. Quito. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12856/1/T-UCE-0007-PI021-2017.pdf>

Decreto 2566 de 2009 Julio 7 de 2009. Art. 42

- Fernández, J. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Rev Med Hered*, 28(1). Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- Galicia, A. (2018). Modelo de esfuerzo-recompensa y el de inmersión (engagement) entre trabajadores de diversas organizaciones. Área de investigación: Administración de recursos humanos. Universidad Autónoma del Estado de Morelos México. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.03.pdf>
- Hanson, M., Nyberg, A., Mittendorfer, E., Bondestam, F., y Madsen, I. (2020). Acoso sexual relacionado con el trabajo y riesgo de suicidio e intentos de suicidio: estudio de cohorte prospectivo. *British Medical Journal (Online)*, 370(1), 1-9.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P (2010). *Metodología de la investigación* (5ª. ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- Hortua, J., y Morales, V. (2018). *Análisis eficacia Ley 1010 de 2006 sobre las causas de acoso laboral en las empresas comerciales de productos de consumo masivo de Villavicencio* (Monografía de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio.
- Jurado, M., Pérez, M., y Gázquez, J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(2), 114-123.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Bellaterra.
- Manrique, A. (2019). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137.

- Martínez, G., y Estupiñan, N. (2019). *¿Qué aportes se dan desde la psicología jurídica al Mobbing?* (Monografía de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Arauca.
- Meseguer, M., García, M., Fernández, M., y Soler, M. (2019). El papel de la resiliencia entre el acoso laboral y la salud: un análisis mediacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35 (3), 177-182.
- Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Recuperado de <https://portal.posipedia.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>
- Motta Cárdenas, Fernando (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista VIA IURIS*, (4), 93-105.
- Moya, M., y Moya, A. (2020). Discriminación, estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores LGBTI en España. *Intervención Psicosocial*, 29 (2), 93-101.
- Navarro, L., y Trujillo, L. (2020). *Estrategias de Afrontamiento en Estudiantes de Psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio*. (Monografía de pregrado) Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio.
- Peralta, Mana Claudia. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, (18), 111-122.
- Resolución 2646 de 2008 y Resolución 1356 de 2012
- Rodríguez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *SILOGISMO*, 1(8), 1-33.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.

Shi et al. (2017). A cross-sectional study on the prevalence and associated risk factors for workplace violence against Chinese nurses. *BMJ open*, 7(6), 1-10.

Tacca, D., y Huamán, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323 – 353.

Velásquez, N. (2017) Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*, 5(13). Recuperado de <http://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>

Vilas, M. (2019). Relación entre la percepción de la cultura organizacional y el clima ético y la percepción del acoso laboral. *CES Psicología*, 12 (2), 103-125.

Apéndice A: Consentimiento Informado para investigación

En la ciudad de _____ en fecha ___ días del mes de _____ del año _____, siendo las _____ horas se procede a la lectura de este documento con el señor/a: _____ con documento de identidad N°: _____, expedida en _____. Por medio del presente, yo _____ con documento de identidad N° _____ declaro que he sido informado(a) sobre los procedimientos que se realizarán en la investigación académica, del objetivo de estos y de su importancia.

Igualmente, manifiesto que otorgo de manera libre mi consentimiento para el proceso de investigación académica, por parte del psicólogo en formación Camilo Andrés Ariza con documento de identidad N° _____ y de la psicóloga en formación Sara Yulieth Rico con documento de identidad N° _____

Autorizo efectuar las siguientes pruebas y procedimientos:

1. Ficha de datos sociodemográficos
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Doy mi consentimiento expreso Si () No ()

En conformidad con lo anteriormente expresado y con pleno conocimiento consiento, y como aceptación presento mi firma.

CC. _____

Firma . _____

Apéndice B: Ficha de Datos SociodemográficosFecha 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	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	

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)

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. ¿Cuál 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

Apéndice C. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X		 		

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Disputo con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Tierra y Agua

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Siempre

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
63	Mi jefe me da instrucciones claras					
64	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
65	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
66	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
67	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
68	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
69	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
70	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
71	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
72	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
73	Siento que puedo confiar en mi jefe					
74	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
75	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
76	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
77	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
78	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
79	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
80	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
81	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
82	Hay integración en mi grupo de trabajo					
83	Mi grupo de trabajo es muy unido					
84	Las personas en mi trabajo me hacen sentir parte del grupo					
85	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
86	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
87	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
88	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
89	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
90	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
91	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
92	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
93	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
94	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
95	En la empresa confían en mi trabajo					
96	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
97	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
98	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
99	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
100	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
101	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
102	Mi trabajo en la empresa es estable					
103	El trabajo que hago me hace sentir bien					
104	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
105	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la página siguiente.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
106	Atiendo clientes o usuarios muy enojados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
107	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
108	Atiendo clientes o usuarios muy tristes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
109	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
110	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
111	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
112	Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
113	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
114	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Soy jefe de otras personas en mi trabajo:

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

Si su respuesta fue SI por favor responda las siguientes preguntas. Si su respuesta fue NO pase a las preguntas de la siguiente sección: **FICHA DE DATOS GENERALES**.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las personas que usted supervisa o dirige.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
115	Tengo colaboradores que comunican tarde los asuntos de trabajo					
116	Tengo colaboradores que tienen comportamientos irrespetuosos					
117	Tengo colaboradores que dificultan la organización del trabajo					
118	Tengo colaboradores que guardan silencio cuando les piden opiniones					
119	Tengo colaboradores que dificultan el logro de los resultados del trabajo					
120	Tengo colaboradores que expresan de forma irrespetuosa sus desacuerdos					
121	Tengo colaboradores que cooperan poco cuando se necesita					
122	Tengo colaboradores que me preocupan por su desempeño					
123	Tengo colaboradores que ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo					