



Vigilada Mineducación

“Acoso Laboral: Experiencias de mujeres victimizadas por Otra mujer en el rol de jefe en organizaciones del Valle de Aburrá”

“Workplace harassment: experiences of women victimized by another woman in the role of boss in organizations in Valle de Aburrá”

Jhony Alexander Betancur Jiménez

Mónica Marcela Ospina Valencia

Trabajo de grado

Asesor

Francisco Darío López Gallego

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO ORGANIZACIONAL
MEDELLÍN
2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
JUSTIFICACIÓN.....	16
OBJETIVOS.....	18
GENERAL	18
ESPECÍFICOS	18
MARCO TEÓRICO	19
DISEÑO METODOLÓGICO	39
RESULTADOS.....	55
CONCLUSIONES	101
REFERENCIAS	109
ANEXOS	113

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas.....	55
Gráficos del 1 al 7. Datos sociodemográficos.....	55 – 59
Gráficos del 8 al 67. Encuesta Leymann.....	59 – 96
Tabla 1.....	103 – 105

RESUMEN

El acoso laboral parece ser hoy en día un fenómeno que representa alta sensibilidad por quienes lo padecen, así como quien acosa, situación que parece ser sutil y latente, pero que al final es provocadora de pérdidas que pueden ser representativas para las organizaciones. Durante el semestre 2 – 2022, se ha analizado dicho fenómeno en 10 mujeres victimizadas por Otra mujer en el rol de jefe en organizaciones del Valle de Aburrá y se han identificado diferentes conductas o comportamientos que provocan este tipo de fenómenos, en este caso, entre mujeres. **Objetivo:** Identificar elementos comunes en los testimonios de las experiencias de mujeres que han sido presuntamente victimizadas por Otra mujer en el rol de jefes en organizaciones del Valle de Aburrá, con el propósito de aportar en reflexiones críticas y constructivas ante el fenómeno del acoso laboral. **Metodología.** Se realizó un estudio cualitativo descriptivo utilizando la entrevista semiestructurada a profundidad, cuestionario de Leymann y encuesta sociodemográfica a 10 mujeres que presuntamente han percibido conductas de acoso por sus jefas, posteriormente se realiza transcripción de respuestas, se analizaron y triangularon para los resultados obtenidos. **Conclusiones.** Dentro de los elementos comunes en los testimonios de las mujeres quienes presuntamente fueron acosadas laboralmente por otra mujer en el rol de jefe se evidencia que el tipo de acoso que más ha influenciado en ellas es el psicológico, puesto que las conductas se alinean con la finalidad de obstruir el trabajo mediante el hostigamiento, la desvalorización, la desmotivación y el miedo.

Palabras claves: Acoso laboral, sororidad, sufrimiento en el trabajo

ABSTRACT

Workplace bullying (mobbing) today represents a highly sensitive phenomenon for those who suffer it, as well as for those who harass, a situation that seems to be subtle and latent, but which ultimately causes losses that can be representative for organizations. During the semester 2 - 2022, this phenomenon has been analyzed in 10 women victimized by Another woman in the role of boss in organizations in the Aburrá Valley and different behaviors or behaviors that cause this type of phenomenon have been identified, in this case, among mujeres **Objective:** To identify common elements in the testimonies of the experiences of women who have been allegedly victimized by another woman in the role of bosses in organizations in the Aburrá Valley, with the purpose of contributing to critical and constructive reflections on the phenomenon of workplace harassment . **Method.** A descriptive qualitative study was carried out using the in-depth semi-structured interview, the Leymann questionnaire and the sociodemographic survey of 10 women who have probably perceived harassing behaviors by their bosses, later a transcription of responses is made, they are analyzed and triangulated for the results obtained. **Conclusions.** Among the common elements in the testimonies of women who were probably harassed at work by another woman in the role of boss, it is evident that the type of harassment that has most influenced them is psychological, since the behaviors are aligned with the purpose to obstruct work through harassment, devaluation, demotivation and fear.

Keywords: Harassment at work, sorority, suffering in the work.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un fenómeno que ha venido aconteciendo durante años en la sociedad el cual hace referencia al sufrimiento que una persona le genera a otra en el entorno de trabajo. Cada vez cobra mayor relevancia darle una mirada a este tipo de situaciones que aquejan al ser humano al interior de una organización sea cual sea su tamaño. Aquí conviene decir que el trabajo en su mayoría ya no es concebido solo en términos productivos alrededor de la trazabilidad de realizar actividades para alcanzar un objetivo, en el mundo moderno sería una concepción muy pobre y fría, ya hoy el trabajo es todo un ecosistema que contempla una infinidad de factores que resultan incidiendo en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Una de las apuestas actuales es lograr que en el ámbito laboral se viva de forma genuina propendiendo con los valores universales y no que estos simplemente estén referenciados en cualquier parte de la organización como parte de un slogan que suene bonito. El trabajo por sí sólo es un valor que le da fuerza a la organización e incluso la naturaleza de la persona lo impulsa a que esté en constante evolución, pensándose no solo en la relación que se tiene con la innovación, la tecnología, la investigación y las nuevas maneras de hacer las cosas, sino que sea una labor que le dé un sentido positivo en la existencia de las personas.

Aquí es preciso mencionar lo que la sociología dice del Trabajo: “El trabajo es la expresión del logro humano, es la expresión pura y espontánea del vínculo entre las personas y el entorno...” (Lourdes. 2008. P. 81 - 101).

Tomando lo anterior, se podría decir que el trabajo es el acto social por excelencia, el cual dignifica la existencia del hombre con tan importante actuación en la sociedad, además que no es un secreto que se pasa la mayor parte de la vida en ese llamado segundo hogar. Basados en esta realidad se puede decir que en ese lugar es donde acontece la vida, reconociendo que es donde el ser humano

actúa y se desarrolla desde sus diferentes facetas convirtiéndose implícitamente en una actividad bastante trascendental.

Y como todo no es color de rosa, en esa misma dinámica social surgen conflictos producto de conductas lamentables y negativas, algunas de ellas terminan considerándose como acoso laboral. Si bien no hay un dato exacto de cuando surgió por primera vez este comportamiento en la sociedad, ésta ha sido un fenómeno histórico proveniente desde el origen de la vida con el aceptado sistema social y político, desde los tiempos de la edad antigua donde el maltrato cobra relevancia producto de la esclavitud en la vida del hombre, por años fue una experiencia de dureza en la vida de esos “trabajadores”, sometidos a humillaciones, a la servidumbre, a castigos inhumanos y a las injusticias de los caprichos de la elite de aquella época. Paralelamente, los sentimientos de envidia, los celos laborales y tener ciertos privilegios en una organización podrían ser de alguna forma los motivadores para que surjan muchas de las conductas hostiles, agresivas, y ecopáticas entre las mujeres en el mundo laboral.

Ahora bien, si se echa una mirada a la mujer es factible mencionar el caso de Carmita Wood, una mujer afroamericana divorciada y con cuatro hijos que padeció inclemencias e innumerables injusticias por parte de su jefe, tal fue el revuelo de este caso que el feminismo al conocer su historia, se solidarizó a tal punto que con vehemencia lucharon porque se hiciera justicia, a esta causa se sumaron además periodistas de la época. Al mismo tiempo que acontecía esto, muchos portales de la prensa se interesaron por el caso y lo llamaron el momento donde “las mujeres estaban empezando a alzar su voz” y así como esta historia, quizá pintoresca, se leen en medios de comunicación actuales casos de maltrato psicológico en la vida laboral de las mujeres; las cuales terminan siendo victimizadas por sus semejantes: Otras mujeres.

Esta expresión de sufrimiento viene cobrando mayor relevancia en la cotidianidad de las personas; escuchar relatos en las tertulias de los viernes, en las redes sociales que son tan virales, en los medios de información y en la propia

experiencia en el mundo organizacional. No se sabe si esto sea un asunto de género, pero surge la pregunta ¿entre mujeres la batalla es mucho más dura?

Hay un término que se ha venido imponiendo en los últimos años el cual es el relacionamiento desde la sororidad, como la ausencia de ésta hace que surja la incapacidad para brindar apoyo mutuo entre mujeres, trayendo por consecuencia que sean vistas entre ellas mismas como rivales y no aliadas.

Este ejercicio académico nace de la necesidad personal de uno de los implicados en el estudio por adentrarse en la experiencia de otras mujeres que han padecido lo que en esencia ella sufrió, también con el ánimo de entender todas esas situaciones a las que se ven enfrentadas las mujeres para poder conservar sus empleos, entre otros. Se pretende entonces, hacer una investigación donde el relato autobiográfico sea el medio por el cual se llegue a la información a través de la aplicación de una entrevista a profundidad con cada una de las mujeres que participaron del proceso investigativo. Este estudio está centrado en organizaciones con domicilio en cualquiera de los diez municipios que conforman el Valle de Aburrá.

En el imaginario está que el acoso laboral únicamente puede darse cuando se da del jefe al subordinado, sin embargo, eso es muy alejado de realidad y de la norma colombiana, este atropello es concebido desde distintas aristas y el penalizado gracias a la ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, es decir, esta ley establece claramente cuáles son las modalidades y cuál sería la sanción. Este tipo de actos no solo son reprochables, sino además que trae implicaciones pecuniarias contenidas en dicho decreto. Sin embargo, esta no es impedimento para que miles de personas hoy se vean enfrentadas a todo tipo de ultrajes y humillaciones por parte de sus compañeros de trabajo y jefes. Sobre todo, por la situación socioeconómica del país, donde tener una oportunidad de empleo prevalece por encima de lo que implícitamente debe darse en un entorno de trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003), aluden que Heinz Leymann habló sobre el acoso laboral en el siglo pasado ocupándose de esta problemática social durante su vida, la cual ha estado por años en la sociedad pese al crecimiento económico, político y social que se ha dado. Su obra estuvo enfocada en el estudio del comportamiento hostil que provenía de las personas en los lugares de trabajo. (p. 2).

Tal es la importancia que, muchos países entre ellos Colombia cuentan con un marco regulatorio como lo es la Ley 1010 de 2006 y con el sistema de gestión y seguridad en el trabajo contenido en el decreto 1072 de 2015, que contempla el riesgo psicosocial como uno de los factores que inciden en la salud de los trabajadores. (Ministerio del trabajo colombiano, 2015, p. 86).

En suma, a lo anterior, es notable el interés por salvaguardar la integridad de las personas en el lugar de trabajo, sin embargo, a ella, siguen sucediendo escenarios lamentables de acoso, los cuales en su mayoría terminan en despidos injustificados, en renunciaciones o en el silencio de aquellos trabajadores que por miedo a perder sus empleos optan por someterse a las conductas negativas y a las desigualdades que ello genera.

La evolución del trabajo no sólo ha sucedido en términos de mejoramiento de las condiciones, de las metodologías, los beneficios, las tipologías y características, del mismo lado las direcciones de talento humano hacen grandes apuestas sobre todo después de una pandemia global en propender por la salud emocional-mental y el bienestar de sus trabajadores, toda vez que son tomados como el activo más importante de la organización. Lo curioso es que hoy cuando se puede notar un mayor interés por cuidar a los empleados, se encuentran trabajadores camuflados revestidos de poder que sabotean esas iniciativas y las echan a perder.

El trabajo en la actualidad está teniendo una perspectiva mucho más trascendental que hace unos años, puesto que ya se conversa alrededor de un propósito superior en la organización, del afecto y las relaciones laborales, de cuidar el entorno donde prime la dignidad del trabajador, sin embargo, sorprende como en contraposición se da la terrible realidad del acoso.

Llama la atención, es que a pesar que el acoso laboral es un delito en Colombia, se podría pensar que aunque se cuenten con los protocolos de atención establecidos en el mundo organizacional, probablemente no se estén dando las garantías a los trabajadores para que ellos puedan denunciar sin ningún tipo de consecuencias o peor aún que no sean escuchados; dado que el acoso laboral sigue siendo un tema de debate, de análisis con distintas aristas y críticas, en algunos otros casos es un tema de desconocimiento, donde la denuncia se pasa por alto, porque podría ser sinónimo que no surta el efecto que se pretende, al querer parar la situación, por el contrario que se den represalias y puedan perder su trabajo. Tal como lo expresa la revista Portafolio (2018),

El experto Carlos Ignacio Delgado, jefe de la Unidad de Derecho Laboral de Legis refiere que mucha gente asegura haber sido maltratada en el trabajo, pero pocos denuncian y siguen el trámite, en la mayoría de los casos por el desconocimiento de las normas. De otro lado, es muy desmotivante para el trabajador acosado que las sanciones sean tan frágiles y por esta razón, muchos prefieren guardar silencio y aguantar para conservar su trabajo por un tiempo más. (P. 1)

Siendo ese el panorama muchas veces queda por fuera del radar casos de acoso laboral, que por miedo o desconocimiento no son denunciados o que por otras razones no se vislumbran y quedan en el anonimato.

Dado lo anterior, se diría que la normatividad fue creada para fortalecer los esquemas de atención a estos sucesos en las organizaciones, pero tal parece que en la práctica los empleados no están debidamente preparados para afrontar una

situación de acoso laboral, por miedo a quedar sin trabajo, a ser juzgados, a que no les crean por ocupar cargos inferiores cuando son sometidos por los jefes o generar mayores disgustos si la situación denunciada involucra un alto cargo directivo donde la misma organización podría buscar proteger al jefe o directivo de la organización, poniendo en desventaja a la persona que es expuesta al acoso laboral. Se enfilan también aquellos trabajadores que no estén alineados con los intereses del jefe o que por el contrario las víctimas tienen perfiles altamente competitivos, y son vistos como una amenaza en el entorno laboral.

Lo anterior, obedece a varias denuncias y hechos por acoso laboral en Colombia algunos de ellos por ejemplo publicados en la revista Infobae (2022), en la reciente noticia titulada: “Por qué las que las mujeres temen denunciar la violencia de género en Colombia”, por Diego Santamaría, en donde se afirma por una de las personas afectadas lo siguiente: *“el miedo y la vergüenza a la hora de denunciar es ancestral, patriarcal y heredado”* (p.1). Además, agrega que:

A las mujeres se nos ha enseñado siempre a aguantar, a estar calladas y no armar escándalo, porque somos damas y el sistema patriarcal fue esa nefasta influencia que nos silenció por años. Estaba mal decir que el tío, el primo mayor, el abuelo les hacían cosas a las niñas y si por fuera de casa te pasaba algo era tu culpa por estar sola, por el vestido, etc. Por eso el miedo y el silencio, por la mirada de la sociedad... (p. 1).

Si bien, este caso de acoso laboral fue tipificado como sexual, si se hace un símil con cualquiera de las otras tipologías, se podría decir que hay un común denominador en cualquier tipo de acoso laboral y es el miedo a hablar.

Ahora bien, si se echa un vistazo a la mujer y su incidencia en este tipo de situaciones, bien pudiera decirse que, las mujeres cada vez representan un papel protagónico en el campo personal y laboral, esto no solo dando respuesta a los derechos que le han sido otorgados gracias a la lucha incansable de mujeres que han resignificado la historia trayendo como resultado la libertad, el interés y el

esfuerzo que tienen por ser independientes, por el deseo de desprenderse de la sumisión a la que fueron sometidas durante años. Dadas estas circunstancias, la mujer se ha ocupado en formarse, capacitarse y adquirir saberes de cara a los retos que el mundo le tiene, buscando con ello superarse día a día, y con ellos, buscar alejarse de paradigmas como, por ejemplo: el hombre trabaja y provee, mientras la mujer, se encarga de las tareas y responsabilidades del hogar.

He aquí que muchas de las mujeres en la actualidad están pensando de forma distinta haciendo a un lado esas preconcepciones o normas socioculturales que en algún momento las hacían invisibles y que las limitaban. Hoy en día, es posible apreciar a mujeres en altos cargos directivos, incursionando en la política, participando como líderes sociales, siendo agentes activas que le apuestan a la transformación en el mundo, desde este punto de vista, se puede pensar que su faceta de ser un ser biológico reproductivo no es la única opción que tiene, sino que, además, se integra a otras facetas, como por ejemplo ser productiva, sentirse incluida, participar en la vida política, legislativa y ciudadana, ser influyente, ser parte del cambio vertiginoso de la sociedad, tener mayores oportunidades, acceder a la educación sin restricciones, y gozar de una igualdad con relación al hombre, entre otros.

Dejando de lado lo multifacética que podría llegar a ser la mujer, se hace necesario adentrarse al enfoque de este presente trabajo, el cual tiene por objeto de análisis aquellos elementos comunes en los testimonios de mujeres que han sido victimizadas por otra mujer en el rol de jefes en algunas organizaciones del Valle de Aburrá. Quiénes contarán su experiencia y como ha sido su proceso alrededor del sufrimiento en el trabajo derivado por el presunto acoso laboral. Donde se encuentran víctima y victimario, el primero lo sufre y el segundo trata de condicionar comportamientos a favor de sus propios deseos y necesidades, sin importar el daño que pueda ocasionar.

Algunos estudios revelan que el acoso laboral en Colombia continua en tendencia creciente entre y hacia las mujeres en los últimos años, y es preciso

entonces mencionar lo que Villamil (2010), concluye: “*el acoso laboral en hombres y mujeres*, es más frecuente en las mujeres que en los hombres y va en aumento” (p.325).

Entendiendo esta mirada, se considera interesante revisar lo que acontece alrededor de las mujeres en el entorno laboral, ¿por qué se dan prácticas de hostigamiento, de maltrato verbal, físico y psicológico entre ellas mismas? Pareciera que este flagelo no solo abrumba a las víctimas para desenvolverse en su ámbito profesional, sino que influyen en que aparezca el estrés patológico o crónico, la ansiedad, la depresión, sentimientos y emociones inestables, y en algunos casos el perjuicio laboral, entre otros. Otro de los interrogantes que surgen es ¿cómo poder hacerle frente a esta situación? y salir ileso de ella, entendiendo que el trabajo dignifica la vida de la persona siendo el acto social que lo lleva al progreso.

Del mismo lado, Fuentes (2013), dice que:

Las mujeres, por su condición de género, son sujetas a la creencia de ser benévolas y empáticas con otras mujeres, lo cual constituye una falacia que tiene que ver con aspectos religiosos; los cuales las hacen ver como seres buenos y sumisos, incapaces de ejercer maldad. En muchos ambientes de trabajo, las mujeres prefieren tener como jefes a los hombres ya que existe una idea generalizada de que las mujeres agreden más a otras mujeres e impiden su desarrollo profesional. Esto no es más que la muestra de prejuicios sociales, ya que las mismas mujeres tienden a establecer relaciones más empáticas con algunos hombres y obedecen con mayor facilidad los mandatos masculinos; comportamiento secundario a la forma en que fueron educadas. (p. 34).

Teniendo en cuenta lo anterior, se podría pensar que esta sería una de las razones por las que se da la competencia femenina, una condición que se origina desde la infancia. No es secreto que el ser humano está recibiendo diferentes estímulos, condicionando la idea de ser el mejor durante toda su vida. Esto se puede

demostrar en cada uno de los escenarios de los que va formando parte, por ejemplo: en el juego cuando se es niño, en muchos casos se enseña a ganar, no a perder y perder representa todo un caos emocional, siendo notorio comportamientos de frustración; seguidamente en el proceso de formación y aprendizaje en las aulas de clase, donde se premia la excelencia, se inventan cuantas metodologías para demostrar quién es el mejor y en el seno familiar también hay cabida a las comparaciones entre hermanos desde el proceso de crianza, es notable el interés por fomentar la competencia egocéntrica y con bajo sentido de construcción.

Otro ejemplo claro es todo lo que acontece con los concursos de belleza, la mujer mirando a las demás como sus contrincantes; en la experiencia profesional, cuando se tienen indicadores y evaluaciones de desempeño individuales y no grupales, propiamente se crean programas como empleado del mes, y así se va haciendo una lista interminable, donde se puede decir, que el ser humano está fuertemente estimulado, reforzado y modelado para ser mejor que el otro, es entonces, cuando al observar estas dinámicas laborales, se hace tan difícil llegar con posturas de colaboración y/o cooperación a la perfección, probablemente influenciados por ideas egocéntricas e individualistas. Algo no se está haciendo bien definitivamente, y sobre todo cuando en culturas occidentales como en Colombia, se ha hecho latente la necesidad de destacarse de forma individual y no desde lo colectivo.

¿Y esto qué relación tiene con el problema de investigación? Que es irónico que el modelo social prepare al ser humano para ser el primero en todo, omitiendo la importancia de la cooperación, el trabajo mancomunado, en equipo, la solidaridad, la empatía, el apoyo, la lealtad, la solidaridad de género y el afecto en las relaciones interpersonales entre mujeres.

Queda la inquietud de saber si cuando ocurre un caso de acoso laboral de una jefe mujer a otra mujer podría haber rasgos o elementos característicos que ayuden a entenderlo, descifrarlo y de esta manera resignificarlo para entrar a mitigarlo.

Es aquí cuando, surgen interrogantes como, qué sucede cuando una mujer trabaja con otra mujer, cuál es su nivel de sororidad y solidaridad, qué comportamientos enmarcan esa relación laboral, sobre todo, porque el ser persona conlleva al vínculo con el otro. Por eso, la importancia de ir identificando elementos comunes en mujeres que presuntamente han sido acosadas laboralmente, en este caso con una población puntual, que permitan dar pistas para posibles estrategias de intervención y mitigación de riesgos con relación a enfermedades profesionales y todas aquellas situaciones psicosociales derivadas por el desarrollo de la persona en el trabajo.

JUSTIFICACIÓN

En la sociedad, se ha venido aportando al estudio del acoso laboral, puesto cada vez son más las percepciones que se tiene sobre el tema. Aquí, en este trabajo de investigación, por ejemplo, se brindan aportes en donde además de identificar los elementos comunes en los testimonios de mujeres que han sido victimizadas por otra mujer en el rol de jefes en organizaciones del Valle de Aburrá, se quiere dejar un legado que permita reflexiones críticas y constructivas ante este fenómeno, no sólo a nivel regional sino que pueda expandirse más allá de las fronteras y además motive a otras personas para que puedan interesarse por dicho estudio, conllevando a mitigar impactos psicológicos, físicos, sociales de los trabajadores en las organizaciones.

En este trabajo de investigación, son las mujeres quienes ocupan un lugar y por lo tanto el interés de apoyarlas en su lucha ante reivindicaciones en la sociedad. No obstante, al conocer que mujeres sufren en el trabajo por otra mujer y más aun siendo su jefe, es un asunto que ha generado el interés y la atención de analizar esta situación porque esto no sólo la impacta a ella, sino a su familia, a otras organizaciones y a la sociedad en general.

Ahora bien, para este trabajo de investigación se definió realizar un estudio multicaso con mujeres que hayan sido acosadas laboralmente por jefes de género femenino y así clasificar la información y permitir conclusiones al respecto. Este enfoque llama la atención dada la creciente aparición de casos organizacionales donde las mujeres son atacadas por otras mujeres, lo que conduce a dar la respuesta la pregunta de investigación.

No es de más resaltar que este trabajo pretende hacerle hincapié a la sororidad como un valor fundamental en los ambientes laborales, de volcar la mirada con este valor en las áreas de trabajo, de modo que se hagan reflexiones resignificando la competitividad femenina por la cooperación femenina. La intención de volver a la esencial, a trabajar por el mutuo apoyo entre mujeres, retomar la ética profesional

como actor principal, haciendo que los entornos sean dignos e influyendo en la conducta de las personas promoviendo la imparcialidad, la transparencia, la comunicación clara, sincera, anteponiendo la justicia y el respeto.

Dice un proverbio chino: Si caminas sólo, irás más rápido; si caminas acompañado llegarás más lejos. Se considera la sororidad y la competencia femenina, temáticas que deberían ser abordadas por las áreas de Gestión Humana, lo cual no sólo contribuiría al plan de trabajo con relación al riesgo psicosocial, la salud mental y la calidad de vida, sino entender el concepto para que este sea transcendido y vivenciado en todas las áreas de trabajo.

Se sostiene además que el acoso laboral, está estrechamente ligado a la salud emocional y física de las personas, las conversaciones que hoy tienen las organizaciones conscientes, surgen a partir de reflexiones en relación al bienestar, la felicidad en el trabajo, la motivación, el proyecto de vida del trabajador con la empresa; en los comités de grupos primarios ya no sólo se habla de metas grandes y ambiciosas, sino del propósito superior y cómo la organización está generando valor a la sociedad, al entorno, a los empleados, etc. Siendo este el enfoque, no es posible hablar de felicidad en el trabajo, y, por otro lado, que acontezcan situaciones que agraven la vida del trabajador.

Tal como se ha mencionado anteriormente, se espera que este trabajo investigativo sirva de fuente de información para otras investigaciones, de manera que se pueda seguir construyendo información útil para el mundo organizacional, y que sirva para la construcción de buenas prácticas, en la generación de consciencia alrededor de la ética profesional, considerando que éstas influyen en la salud emocional y mental, y, por consiguiente, a la prevención del acoso laboral y el sufrimiento en el trabajo.

OBJETIVOS

GENERAL

Identificar elementos comunes en los testimonios de las experiencias de mujeres que han sido presuntamente victimizadas por Otra mujer en el rol de jefes en organizaciones del Valle de Aburrá, con el propósito de aportar en reflexiones críticas y constructivas ante el fenómeno del acoso laboral.

ESPECÍFICOS

1. Recoger datos sociodemográficos de las mujeres que han padecido presunta situación de acoso laboral ocasionado por Otra mujer en el rol de jefe en organizaciones del Valle de Aburrá.
2. Discernir el tipo y grado de acoso laboral al que se enfrentaron las mujeres que han padecido presunta situación de acoso laboral ocasionado por Otra mujer en el rol de jefe en organizaciones del Valle de Aburrá, según Inventario de Acoso Laboral de Leymann.
3. Conocer la experiencia previa de las mujeres en presunta situación de acoso laboral ocasionado por Otra mujer en el rol de jefe en organizaciones del Valle de Aburrá mediante entrevista a profundidad semiestructurada.

MARCO TEÓRICO

La revista de Estudios Sociales hace contribuciones críticas con respecto al acoso laboral y le permite a Peralta (2004), señalar allí, que el acoso laboral o también conocido como *mobbing*, es un término proveniente de los países escandinavos. Además, se dice que, en Colombia el acoso laboral, se relaciona como “una interpretación de la conducta insultante, maliciosa, ofensiva, intimidatoria, abusiva del poder y persistente, que hace sentir a la persona burlada, humillada o vulnerable y que socava su auto estima y le causa ansiedad” (p. 111).

En dicha revista, se resalta que:

Las relaciones de trabajo en nuestro país surgen, en muchas ocasiones, de esperanzas y motivaciones, frustraciones y agresiones, miedos frente al mundo laboral, así como angustias y violencias propias de una sociedad dominada por la competencia y el individualismo, tratándose de violencias de tipo psicológico, físico y simbólico que permean la subjetividad de las personas y su cotidianidad laboral, e instauran relaciones de desconfianza y exclusión. (Peralta, 2004, p. 111).

Por otro lado, Mac Donald (2022), menciona que las manifestaciones de violencia nunca han estado ausentes de los lugares de trabajos, lo que ha emergido en los tiempos actuales, son transformaciones sociales que invisibilizan formas de violencia haciéndolas ver más sutiles, es decir más de naturaleza psicológica (p. 2).

Basado en lo anterior, se podría entonces inferir que no es lo mismo el conflicto y la violencia. El conflicto permite conocer las diferencias y la diversidad en un mundo cada vez más globalizado, pero a la vez conlleva a la comprensión sobre una variedad de deseos y placeres que es importante adaptarlos al contexto y al ambiente permitiendo así el desarrollo. La violencia por su parte, apunta a la invisibilización de las diferencias, conllevando a visibilizar sólo los deseos de quien la ejerce, los cuales se representan en cada persona de acuerdo a sus experiencias,

su realidad, sus percepciones, sus ideas preconcebidas y demás acciones que terminan hostigando. Con respecto a lo anterior y relacionando el concepto de conflicto y acoso, Parihuana (2022), menciona que no son términos sinónimos, sino que:

El acoso laboral no necesariamente se produce como resultado de una situación laboral conflictiva. En ese sentido, existen instituciones donde prima un ambiente laboral cordial y armónico entre casi todos los trabajadores; pero, en un área específica de la empresa u organización puede suscitarse situaciones que corresponden a acoso por parte de un trabajador o grupo de trabajadores acosadores (p. 2).

Ahora bien, este tipo de violencias como el acoso laboral, es también conocido como *mobbing*. Este concepto fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de los animales. Se resalta que el señor “Konrad llamó *mobbing* a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan a un animal más grande” (Peralta. 2004. p. 111).

Es importante distinguir que, aunque las personas han sido comparadas en estudios con animales, aun conociendo que es un tema controversial por múltiples factores, estos estudios han permitido el avance, la evolución y el desarrollo en la civilización. En este caso, el señor Konrad abre la puerta para entender lo que hoy se conoce como acoso laboral.

Prosiguiendo con la historia del término Acoso, éste fue utilizado por un médico sueco, llamado Leymann, el cual observó el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños dirigidos a un niño específico. Situación que deja entrever que el concepto ya se le atribuye a la persona.

Aquí se referencia al modelo de Leymann, ya que brinda características sobre el acoso, del cual menciona que, para ser persistente, debe aparecer por lo menos una vez a la semana; y prolongado por lo menos durante seis meses. Lo anterior

para tipificar la conducta en frecuencia, duración e intensidad a fin de determinar el diagnóstico del *mobbing* o acoso laboral (Torres. 2019. p. 129).

Además, se dice que la persona vulnerada o víctima y el acosador podrían estar enmarcados en características distintivas; tales como: en la víctima, generalmente mujeres entre 35 y 45 años, con nivel de autoexigencia elevado, autónomos, alto sentido de moralidad y respeto por las normas sociales, destacados profesionalmente, con preocupación por la autoimagen; así mismo, en el acosador, se puede encontrar: cobardía, manipulación, culpabilidad, agresividad y un mediano desempeño (Torres. 2019. p. 130).

No obstante, se dice que el origen del tema se remonta a los estudios realizados en escuelas en las que se encontraba presente la discriminación y el ataque a un niño por parte de sus compañeros. Así, los primeros estudios de *mobbing* en las escuelas se concentraron en la documentación, evaluación, intervención y prevención del problema (Peralta, 2004, p. 111 - 112).

En la década de los años 80 los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, lo cual se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años 90. Para este tiempo fue importante la incidencia e influencia del *European Journal of Work and Organizational Psychology* en el estudio del acoso laboral.

Estas organizaciones, publica en 1966 ocho de los trabajos presentados en un simposio sobre *mobbing*, en el Séptimo Congreso Europeo de Psicología Organizacional y del Trabajo, realizado en el año de 1995 en la ciudad de Győr, Hungría. En adelante, se llevan a cabo sucesivos simposios en los siguientes congresos europeos de psicología organizacional, los cuales ocurren cada dos años en diferentes ciudades, procurando promocionar e incentivar la investigación en el tema. (Peralta, 2004, p. 112).

Generalidades sobre el acoso laboral en Colombia

Gómez (2022), recientemente publica un artículo titulado, El acoso laboral en el sector privado: los vacíos normativos de la ley 1010 de 2006. Allí menciona que en el caso de Colombia sólo se vino a legislar en el año 2006, dado que no ha tenido antecedentes legislativos. Pero pese a que existe dicha ley, hoy día existen empresas que manejan el acoso laboral como un mecanismo de salida de sus trabajadores, normalizando cualquier conducta que conlleve al trabajador a salir de su trabajo, es decir realizar cualquier maniobra empresarial para prescindir de sus trabajadores que no reúnen particularidades como la edad, la antigüedad, la competencia, el género o incluso solo porque le cayó mal al jefe (p. 3).

Dice Gómez (2022), que, así como pueden existir empresas que inician sus constantes llamadas a negociar un retiro voluntario, existen otras que en su defecto comienza a generar obstáculos en el desempeño de trabajo, así como no entregar elementos para desempeñar sus funciones, cambios del lugar de trabajo, sobrecarga laboral, cambio de funciones, desmejora salarial, la negación constante que disfrute de su descanso de vacaciones. Por lo anterior, el trabajador al sentir tanta presión, opta por renunciar, otros por continuar, casi en todos los casos lo hacen por necesidad económica, convirtiendo su trabajo en una pesadilla (p. 6).

Con respecto a Colombia, se dice que:

Es poco lo que se ha trabajado sobre el tema. Por ejemplo, el periódico El Tiempo incorporó en su edición del 23 de febrero del 2003 un artículo de Patiño denominado “Mi jefe me maltrata” en el que, si bien se relaciona de manera acertada el concepto, no aparecen referenciados estudios colombianos o latinoamericanos. (Peralta, 2004. p. 112).

Por otro lado, el concepto de hostigamiento laboral, está estrechamente relacionado con el *mobbing* o acoso laboral y para ello dice Parihuana (2022), que es importante distinguir entre un jefe que incita a mejorar el rendimiento laboral de un jefe que hostiga:

En algunas organizaciones existen jefes o jerárquicos que usan la coacción, el hostigamiento, la amenaza y la hostilidad como un medio de presión para aumentar la productividad de los trabajadores. Estas actitudes del directivo o jefe se producen muchas veces por su carencia en habilidades sociales o su carácter irascible; de estos actos no podría decirse que son acosadores. Estas situaciones son muy frecuentes en algunas organizaciones: un directivo o jefe que presiona a un trabajador para que trabaje más y mejor. En cambio, en el acoso u hostigamiento (*mobbing*) laboral lo que se pretende es impedir que el acosado trabaje bien, o tenga comodidad en su trabajo, para así tener algo que reprocharle (p. 2).

Peralta (2004), además cita a autores como Luna, para ampliar el significado de acoso, señalando que:

La palabra acoso presenta la misma raíz que acuso y explica que el término “*accusatio*”, del latín *causam*, remite a las “acusaciones” cuyo papel es central en los comportamientos de *mobbing*. Así, el hostigamiento o 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. (p. 112).

Teniendo en cuenta lo anterior, se aprecia entonces la existencia de la victimización frente al acoso laboral, dada por la vulneración que se presentan en estos casos. Por consiguiente, es igual de importante revisar dicho concepto desde la Victimología, porque dicha disciplina aporta al hecho que conlleva estos fenómenos en el comportamiento humano tanto individual como social. (Hernández, Zamora y Rodríguez, 2020, p. 393).

Según Hernández, Zamora y Rodríguez (2020),

Atender a la víctima en sentido general es de suma importancia. El análisis de la victimización necesariamente conduce a una previa conceptualización del término victimológico y que debido a la relevancia internacional que ha alcanzado su estudio, se han registrado disímiles criterios en torno a su definición. La victimización es un fenómeno complejo y un proceso que tiene sus inicios en la manifestación de acciones lesivas, de modo que el resultado es precisamente victimizar. (p. 393).

Una víctima podría asociarse con el sufrimiento, alta vulneración, dificultades de relacionamiento, afectación del ambiente, dificultades de autoestima, conllevando incluso a graves afectaciones de la salud mental, no sólo de la persona directamente afectada sino familiares.

Siendo así, una persona víctima de acoso tiende a padecer grandes riesgos y es urgente su atención, igualmente a su familia e incluso a la sociedad por el impacto que esto genera en la vida de las personas. Por lo tanto, intervenir a la persona directamente afectada, hoy día no es la única alternativa, es también tener en cuenta el sufrimiento que padecen quienes acompañan a esta persona en su dolor.

Incluso personas como Builes y Bedoya (2006), señalan que ante situaciones que deterioran la salud, no se puede olvidar el entorno porque este trae consigo riesgos de igual proporción que centrarse exclusivamente en éste, sin dejar aún lado intervenciones interdisciplinarias (p. 466 – 467).

Por ejemplo, una víctima, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española citado por Hernández, Zamora y Rodríguez (2020), dice que:

El vocablo víctima proviene del latín *víctimam*, y significa persona o animal sacrificado o destinado al sacrificio, o la que se expone u ofrece a un grave riesgo en obsequio de otra. También se concibe como el individuo que padece daño por culpa ajena o por causa fortuita o que muere por culpa ajena o por accidente. (p. 397)

La definición sobre el concepto víctima se ha estado estudiando desde diferentes perspectivas. Estos mismos autores, además de la anterior definición, referencian otras definiciones como la de Gómez Pérez, demostrando como se ha estado avanzando con dicho concepto. Indican que:

El vocablo víctima además de generalizarse a las personas morales y a la sociedad misma, no puede identificarse su definición con el marco estrecho de la persona natural que ha sufrido un daño, pues también sus familiares, dependientes, grupos sociales y comunidades, sufren las consecuencias de ese daño y de alguna manera resultan victimizadas. (Hernández, Zamora y Rodríguez, 2020, p. 399).

Destacan también a Lazcano Pérez, quien dice que “la víctima no siempre presenta heridas físicas especialmente importantes, pues las lesiones más severas se encuentran en el invisible plano de lo psicológico”. (Hernández, Zamora y Rodríguez. 2020. p. 399).

Ahora bien, ante estas situaciones o fenómenos de acoso laboral en donde existe una víctima o víctimas, Colombia un país estado social de derecho, tiene políticas y leyes que reglamentan el acoso laboral, es decir pone norma frente a esta problemática, la cual no sólo afecta a la persona involucrada en el hecho, sino tal como se ha citado anteriormente, afecta además a otras víctimas como familiares y sociedad en general.

Para esto existe en Colombia la ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (p. 1).

Dicha norma (2006), define el acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir

miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (p. 1).

Además, según esta ley (2006), el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (p. 1 - 2).

Según la ley 1010 de 2006,

Entre los sujetos activos o autores del acoso laboral se encuentra la persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo (p. 3).

Entre tanto Carrillo (2022), refiere que, si bien Colombia ha sido uno de pocos países de la región que ha realizado un esfuerzo por legislar y reglamentar este fenómeno, toda vez que en la región solo tres países cuentan con una legislación concreta, Colombia, Argentina y Brasil, la legislación colombiana es obsoleta en materia de acoso, y por tanto requiere ser ajustada a las nuevas modalidades contractuales de prestación de servicios, tal como lo dispone el Convenio 190 de la Organización Internacional Del Trabajo (OIT). Indicando sobre el convenio que:

Si bien aún no ha sido ratificado por Colombia, esta nueva disposición internacional sugiere un modelo normativo que genera un margen más amplio de protección, dado que no solo involucra a las partes de una relación laboral como lo restringe la Ley 1010 de 2006, sino que abarca a más relaciones contractuales que igualmente pueden verse expuestas al acoso (P. 1 – 6).

Igualmente, Carrillo (2022), cuestiona la Ley 1010 sobre acoso laboral, por su ineficacia debido al limitado ámbito de aplicación, porque no es posible hacerla extensible a todas las modalidades de contratación de personal, como lo son la contratación por prestación de servicios, plataformas tecnológicas, prácticas universitarias y aprendices, salvo que sea declarada judicialmente una relación

laboral, tal como lo ha indicado la Corte Constitucional. Situación que ha emergido con mayor fuerza en tiempo de COVID 19. (P. 9).

Como se ha podido ver, en la actualidad esta problemática llega a diferentes escenarios en donde tanto hombres como mujeres, e incluso adoptando posturas diversas, inclusivas y de igualdad de género, no son ajenos a esta situación y por tanto son partícipes o víctimas de ello.

La sororidad y la mujer trabajadora

Entre las personas, llama la atención el trasegar de la mujer, quien actualmente asume un rol fundamental como “mujer trabajadora”. Algunas han adquirido estatus y poder, lo cual les permite abrir brechas y reivindicar la historia. No obstante, en medios noticiosos y demás medios informativos, se ha vislumbrado un fenómeno que quizás es invisibilizado, pero que cada vez más coge fuerza y es el acoso y maltrato que reciben mujeres de mujeres con jefatura. He aquí la importancia de replicar la sororidad.

Legarde y de Los Ríos (2004), hace aportes a la sororidad, explicando que esta:

Trata de acordar de manera limitada y puntual algunas cosas con cada vez más mujeres. Sumar y crear vínculos. Asumir que cada una es un eslabón de encuentro con muchas otras. Incluso se pregunta ¿Cómo igualarnos si lo que para algunas han sido derechos de tres generaciones para otras son la utopía inalcanzable, si unas tenemos condiciones de holganza, y hasta ocio y otras trabajan como esclavas? (p. 126).

Añaden que la sororidad emerge como alternativa a la política que impide a las mujeres la identificación positiva de género, el reconocimiento, la agregación en sintonía y la alianza. (Legarde y de Los Ríos. 2004. p. 125).

Entre tanto Riba (2016), define a la sororidad como:

La hermandad entre mujeres. La expresión viene del latín soror, sororis, hermana, e -idad, relativo a, calidad de. Enuncia los principios ético-políticos

de equivalencia y relación paritaria entre mujeres. Al propiciar la confianza, el apoyo mutuo, el reconocimiento recíproco de la sabiduría y la autoridad, para muchas mujeres la sororidad es una experiencia profundamente positiva en su vida. (p. 240).

Es interesante lo que Riba (2016), menciona sobre la sororidad, puesto que aporta a la cooperación entre humanos, que, si bien está orientada a la mujer, las nuevas masculinidades, la diversidad y la inclusión demuestran que es una realidad que nos concierne a todos y todas. Por ejemplo, en su artículo citando a Legarde y de los Ríos, referencia que:

La sororidad es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer. (p. 241).

Por otro lado, Riba (2016), referencia a Virginia Azcuy y Marta Palacio, ya que señalan el concepto de empoderamiento aportándole a la sororidad. Destacando que:

El empoderamiento de las mujeres –término que proviene del inglés *empower/empowerment*–, en cuanto capacidad de acción, es una práctica feminista que tiene que ver con la posibilidad de las mujeres de tomar la palabra e incidir en la acción política colectiva a través de constituir redes entre sí. Como modo de construir poder a través de los pactos o alianzas críticas entre mujeres, el empoderamiento es una práctica que pretende contrarrestar la dispersión y confinación atomizada en los espacios privados, causa histórica de la debilidad política de las mujeres dentro de la estructura patriarcal. (p. 241).

Si bien se pretende conectar la sororidad en ámbitos como en las organizaciones, es igual de importante tener en cuenta que existen temas como el sufrimiento en el trabajo, el cual tiende a obstaculizar el desarrollo, la transformación, en este caso la evolución de la mujer en las organizaciones.

El sufrimiento y el dolor, son condiciones que es necesario distinguir, ya que, con el acoso laboral, tal como se ha revisado en este texto, la víctima sufre y ese sufrimiento conlleva a dolores que no permite la evolución y el desarrollo de la persona.

Dicho lo anterior, es necesario tener cuidado con la relación que se le da a estos conceptos, porque el sufrimiento puede ser un mecanismo de la persona para sacar provecho de las situaciones, es por tanto necesario distinguir entre una víctima que sufre de acoso laboral, a una víctima que se victimiza demostrando sufrimiento como forma de adaptación al ambiente ya que así aprende que recibe mayores beneficios o recompensas, es decir asocia estímulos con recompensas.

Autores como Blandón (2012), diferencia el dolor del sufrimiento. Reconoce que el dolor es un mecanismo evolutivo, es inherente a la persona, conllevando a una serie de aprendizajes para la adaptación y la funcionalidad del humano, el dolor existe en toda persona, sólo que cada quien lo interpreta y le da sentido. Es ahí donde aparece el sufrimiento, el cuál dice Blandón (2012), que es un mecanismo involutivo, es quedarse en el papel de la víctima, no se avanza y además lo crea la mente, es cuando el duelo por lo acontecido no logra cicatrizar. No obstante, existen sufrimientos que no depende sólo de la persona, puesto que sistemas impuestos abren más la herida, tal es el caso del acoso laboral.

La mujer por ejemplo ha sufrido pese que ha estado encarando las situaciones, pero aún existen quienes desean que ese sufrimiento perdure para sacar provecho ya sea económico, sexual, político, etc.

Gómez Vélez y Calderón Carrascal (2017) señalan que:

Colombia cuenta con una legislación que busca mejorar y crear escenarios de autocuidado, prevención, promoción de la salud y asistencia a los accidentes y enfermedades laborales; velando por unas condiciones de trabajo más idóneas y de atención interdisciplinaria. No obstante, para lograrlo, se requiere un cambio en las formas de relación en el ámbito laboral y en el aumento de la valoración de la relación de interdependencia que se da en grupos de trabajo, para ello urge también mayor sensibilización y pedagogía. (p. 177)

Entonces, el acoso laboral es un fenómeno que debe ser visibilizado y atendido para que se conozca esta realidad y se mitigue o desaparezca el sufrimiento por esta situación. Por lo anterior, Gómez y Calderón (2017), determinan que:

La salud mental y el bienestar son fundamentales para nuestra capacidad colectiva e individual de pensar, manifestar sentimientos, interactuar con los demás, ganar el sustento y disfrutar de la vida. Sobre esta base se puede considerar que la promoción, la protección y el restablecimiento de la salud mental son preocupaciones vitales de las personas, las comunidades y las sociedades de todo el mundo. (p. 180).

Además, Gómez y Calderón (2017), citan a Dejours, señalando que:

La pérdida de la salud mental en el escenario de trabajo se ha relacionado con la evolución de la organización del trabajo y con la entrada de nuevas técnicas como la evaluación individual del desempeño, la “calidad total”, la subcontratación y el uso progresivo de trabajadores independientes. Dejours enfatiza que esto ha incrementado la presión productiva, el aislamiento y la soledad. Así mismo como las patologías mentales que resultan de una fragilización de los vínculos entre las personas y que, en lugar de la confianza, la lealtad y la solidaridad, instalan en el mundo laboral el individualismo, la deslealtad y al fin de cuentas, una implacable soledad en medio de la masa. (p. 182 - 183).

Con el sufrimiento en el trabajo en cualquier contexto, es decir, no sólo relacionado al acoso laboral, es de interés tener en cuenta 5 categorías que Dejours menciona en cuanto a las patologías mentales que se presentan en el escenario actual. Gómez Vélez y Calderón Carrascal (2017), las refieren así:

Dejours señala cinco categorías en torno a las patologías mentales que se presentan en el escenario actual: i. Las patologías de sobrecarga, como el síndrome de burnout, el karoshi y los problemas músculo-esqueléticos; ii. Las patologías que complican las agresiones cuya víctima es el trabajador; iii. Las patologías de personas que son privadas de empleo o que son despedidas, y que dan paso al aumento de depresiones, alcoholismo y otras formas de toxicomanías, y el aumento de la violencia; iv. Las patologías del acoso laboral o psicológico; y v. Las patologías depresivas, que pueden llegar hasta el intento de suicidio y los suicidios. (p. 182).

Algunos datos de importancia que citan Gómez Vélez y Calderón Carrascal (2017), son:

El Ministerio del trabajo, citado por Dinero.com (2014), informa que entre los resultados obtenidos a partir de la Segunda Encuesta de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, se identificó que las situaciones que mayor estrés generan en los trabajadores con consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, son: 1) el trabajo excesivamente exigente; b) falta de tiempo para completar las tareas; c) falta de claridad sobre la función del trabajador; d) desajustes entre las exigencias del trabajo y la competencia del trabajador; e) falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo de cara al público y a clientes, y/o la exposición a la violencia de un tercero, del que recibe agresiones verbales; f) falta de apoyo de la dirección y los compañeros, g) acoso psicosocial en el lugar de trabajo; h) distribución injusta del trabajo, recompensas y ascensos; i) comunicación ineficaz; j) cambio organizativo mal gestionado. El estudio mostró que entre el 2009 y

2012, se presentó un incremento del 43% de la ansiedad y depresión como eventos procedentes de estos riesgos. (p. 186).

Entre las conclusiones a las que llegan Gómez Vélez y Calderón Carrascal (2017), está que:

El sufrimiento en el trabajo, desde una perspectiva psicodinámica, posibilita identificar la variedad de procesos psíquicos que se movilizan en las diversas situaciones producidas en el escenario de trabajo, y permite analizar el vínculo subjetivo que se crea frente a los contenidos específicos del trabajo, tales como: el aburrimiento y la monotonía; el miedo; y la confrontación con la injusticia y el sufrimiento ético (p. 197).

El acoso laboral y algunos datos relevantes a tener en cuenta

Cabe decir que ante este fenómeno llamado acoso laboral o *mobbing*, muchas de las empresas u organizaciones tienen en cuenta la instalación de comités de convivencia laboral, como estrategia para enfrentar y mitigar tal situación, alineándose a la Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional (Ministerio de Protección Social Colombiano).

Es importante mencionar que la resolución 652 de 2012 brinda los lineamientos para la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas. Permitiendo así generar aportes a la detección y acciones que conlleven al bienestar de las personas en el lugar de trabajo relacionado en este caso al acoso laboral (Ministerio de Trabajo Colombiano).

Monterrosa, Barrientos y Fajardo (2020), en su trabajo sobre la perspectiva del acoso laboral y la discriminación, refieren quiénes son los posibles integrantes que se ajustan al comité de convivencia laboral, teniendo en cuenta la norma. Éste

estará compuesto por un número igual de representantes de la empresa y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los trabajadores votarán de manera secreta por quienes los representarán como pares en un período de dos años, pero se aclara que no podrá conformarse por personas a las que se les haya formulado una queja de acoso laboral o que hayan sido víctimas de acoso laboral en los últimos 6 meses anteriores a su conformación (p. 10).

Entre Las funciones del comité de convivencia laboral y según las descritas en el artículo 6º de la Resolución 652 de 2012, se encuentran:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas referentes a acoso laboral.
- Escuchar a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones para crear un espacio de diálogo entre las partes.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes y verificar su cumplimiento.
- Presentar las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral (Monterrosa, Barrientos y Fajardo. 2020. p. 10).

Es interesante los datos que señala Carrillo (2022), con respecto al comité de convivencia laboral. Por ejemplo, dice que:

La Universidad de Medellín, en un estudio de credibilidad y confianza del Comité de Convivencia Laboral de la Administración Municipal de Itagüí, realizó una encuesta respecto de la eficacia de la Ley 1010 de 2006, la cual arrojó como resultado que solo el 5.1 % de los encuestados habían acudido alguna vez al Comité de Convivencia Laboral para denunciar alguna conducta de acoso laboral de la cual consideraban habían sido víctimas; no obstante, dicho estudio advierte que ese porcentaje fue mayor, dado que algunos encuestados no habían contestado esa pregunta, y en la siguiente

afirmaron haber sido víctimas de alguna de las modalidades de acoso laboral (P. 17).

Por consiguiente, se hace necesario que las empresas u organizaciones en la gestión del talento humano, tenga en cuenta estos fenómenos que al fin y al cabo sino se hace, conlleva entre muchos factores a deteriorar el clima laboral, desequilibrar la eficacia y la eficiencia de los procesos, generar pérdidas y sobrecostos y poner en riesgo el direccionamiento estratégico de la organización, es decir, un fenómeno de estos puede conllevar a la extinción de la empresa o en su defecto a una crisis o colapso de las mismas, haciéndolas menos competitivas ante una sociedad dinámica y cambiante.

Existen datos de otros países como referencia relacionados a los riesgos psicosociales y el estrés laboral, en donde la problemática del acoso laboral no escapa de esto. Por ejemplo, en España, se dice que casi tres millones de personas mueren al año por accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de quinientos sufren enfermedades ocupacionales o lesiones. En 2019, el estrés laboral causó el 30% de las bajas en España, con un alto coste y reducción de la productividad. La COVID-19 presenta nuevos retos, casi cuatro millones de parados, otros cuatro con un ERTE y una recuperación incierta y lenta que provoca inestabilidad. También nuevos riesgos relacionados con el trabajo y el estrés (Martínez Martínez, L. 2020. P. 1).

Cabe nombrar que las personas pertenecen a la cadena de valor en toda organización, pues su función es entre muchas otras, darle valor a sus actividades, que apunten al propósito de la empresa y a sus propósitos personales. La mujer no es ajena a esto y se ha estado consolidando hoy día con potencialidades que dan valor. Se entiende como cadena de valor todo lo que permite identificar y analizar actividades con una importancia estratégica a la hora de obtener alguna “ventaja competitiva”. (Emprende, A., & Andaluza, F. P. 2015, P. 3).

A lo largo del tiempo la mujer ha ido conquistando distintas luchas y desafíos, algunas biografías de mujeres históricas como por ejemplo Policarpa Salavarrieta, Débora Arango, Javiera Londoño, entre otras, da cuenta de ello.

De la primera de ellas, La “Pola” así fue llamada Policarpa, se dice que fue una mujer inquieta por el conocimiento, dotada de una rebeldía que la impulsó para aprender a leer, a escribir, a tocar instrumentos musicales; leer le permitió conocer de historia, posteriormente aprendió de modistería en una época donde hacer todo lo que hizo, era ir en contra de lo establecido para el radio de acción que ostentaba la mujer. Años más tarde, empezó a defender la libertad y la autonomía de la mujer. Esta convicción le costó su vida no sin antes haber participado del conocido grito de independencia del 20 de julio de 1810.

Lo anterior, es una historia referente que, a través de un recuento ligero de la vida de Policarpa, la cual es considerada una heroína en Colombia, permite vislumbrar una de tantas luchas alrededor de la mujer.

Ahora bien, ¿A qué seguir con esto? recordar que los derechos de la mujer y el goce de sus libertades han estado acompañados de grandes y numerosas mujeres que han intentado y luchado por alzar su voz, por conquistar sus miedos y salir de situaciones de adversidad.

Si se echa un vistazo a la mujer y su historia, se podría decir que ésta ha sufrido un proceso de cambio y transformación que la han posibilitado de ocupar distintos roles, unos más protagónicos que otros. En principio, en el contexto colombiano, todo fue complejo, puesto que la figura de la mujer estuvo por años sometida a los designios del hombre, le fueron encomendadas las tareas básicas del hogar, el cuidado del hombre y sus hijos, gestándose así la idea de familia.

Es probable que, por lo anterior, se escuche ahora el refrán que dice que detrás de cada hombre hay una gran mujer y además pudo ser factible que para aquella época la labor de la mujer fuera invisible.

Según Roda (1995),

La historia ha sido hecha, pensada y explicada por hombres. En la historia no han cabido las mujeres. Nunca se las ha considerado como objeto revolucionario, de cambio, de opción transformadora de las realidades sociales y culturales, no digamos ya políticas, puesto que siempre se ha silenciado su expresión. En los archivos resuena el eco de media humanidad condenada al silencio (pp. 48).

Ésta es no solo la cosmovisión del autor sino además una realidad que por años fue difícil de esconder en la sociedad, dada la supremacía de los hombres. Las brechas han marcado el trasegar entre hombres y mujeres, y aunque al día de hoy, cada vez éstas procuran estar más cerca y con ello, se puedan gestar escenarios donde se vislumbre una igualdad de condiciones.

Gracias entonces a la existencia de mujeres heroínas quienes no solo fueron espectadoras de la vida que les tocó, sino que quisieron reivindicarse con ellas mismas y con el resto, gracias a ellas, hoy es una realidad contar con derechos que le fueron negados, tales como: el derecho al voto, derecho a estudiar para poder incorporarse al trabajo desde un perfil profesional, siendo esta la oportunidad para que se migrara de los trabajos forzosos u operativos a trabajos cualificados y profesionales, entre otros. Obtener esto, en una sociedad colombiana con prejuicios y de índole machista fueron éstos los grandes acontecimientos en la vida de la mujer.

Por último y no menos importante, llama la atención lo que dice Roda (1995), acerca de que por qué el hombre, tuvo que dominar a la mujer, en la gran mayoría de sociedades del planeta. Donde dice que una de las respuestas más extendidas es la que explica dicha dominación masculina sucede por una cuestión de miedo y envidia hacia las mujeres. Ahora bien, esta explicación tiene un símil al enfoque que tiene el presente trabajo, en referencia al acoso laboral ocasionado a una mujer por otra mujer en el rol de jefe (p. 60 – 61).

Finalmente y teniendo en cuenta los autores y teorías anteriormente referenciados se podría decir que el acoso laboral es una condición de personas

que deteriora lo humano, en este caso, mujeres víctimas de acoso laboral por otra mujer en condición de jefe, afecta la sororidad vislumbrando desigualdad y violencia, conllevando a un sufrimiento en el trabajo, a la victimización por las situaciones que se presenten allí y a una fuerza laboral enferma, la cual conlleva a dificultades físicas, psicológicas – emocionales en los individuos, familias, sociedad y grupos en general, afectando la calidad de vida, el cumplimiento de objetivos para la sostenibilidad, como al trabajo decente y crecimiento económico para Colombia y por ende en la cadena de otros Objetivos de Desarrollo Sostenible proyectados por la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la Organización Mundial de la Salud – OMS.

DISEÑO METODOLÓGICO

Entre tanto para el desarrollo del presente trabajo de investigación fue necesario en primera instancia revisar los objetivos planteados y con ello construir el procedimiento que llevaría al logro de cada uno de ellos. Seguidamente, se eligió la modalidad de investigación con enfoque cualitativo, la cual está fundamentada en distintas teorías filosóficas las cuales buscan tener una comprensión y visión analítica de los hechos y fenómenos del objeto de estudio. En efecto, según el psicólogo Silva (2019), señala que uno de sus exponentes, Blumer, argumenta su postura en lo siguiente:

Las personas actúan con respecto a las cosas e inclusive frente a las personas sobre la base de los significados que unas y otras tienen para ellas; los significados son productos sociales que surgen durante la interacción; los actores sociales asignan significados a situaciones, a otras personas, a las cosas y a sí mismos a través de un proceso de interpretación.

Desde este ángulo, y en el mismo sentido fue necesario darle una interpretación a las palabras, emociones, sentimientos envueltos en las historias narradas, a las respuestas otorgadas en la aplicación de instrumentos de indagación como test y encuestas; para con ello, facilitar la comprensión de las interacciones con cada participante enmarcadas en ese relato de la experiencia vivida y concebida desde la realidad de las diez mujeres que formaron parte de este ejercicio académico, y de la relación que pudiera tener esto con el llamado acoso laboral.

Esta investigación se centralizó, como se dijo anteriormente, en la mirada que tenía cada mujer en referencia al presunto acoso laboral vivido, acudiendo a instrumentos de indagación como una entrevista a profundidad semiestructurada, dando paso a la interacción de los investigadores y sujetos con el propósito de obtener información que derivara en un análisis interpretativo que arrojara los resultados a los objetivos trazados.

Inicialmente se hizo un proceso de reclutamiento para conseguir a las participantes, se acudió a las oficinas de trabajo de la alcaldía de Medellín y al Ministerio de trabajo, con la finalidad de conocer las estadísticas y si se podía acceder a bases de datos de las mujeres que denunciaban este tipo de flagelos, sin embargo la respuesta no fue positiva, dado que esa información no era de dominio ni acceso público, por lo que se tuvo que pensar en una estrategia que permitiera llegar a las personas indicadas y que pudieran aportar en la investigación. Dado este panorama, se acudió a realizar una convocatoria abierta a través de las redes sociales de los investigadores tales como: WhatsApp, Facebook, Instagram donde se publicó el siguiente mensaje:

Si eres mujer y has tenido jefes mujeres esto podría interesarte.

¿Te identificas como víctima de acoso laboral? ¡Queremos conocer tu experiencia!

¡Hola! Somos Jhony y Marcela estudiantes de maestría apasionados por los procesos de Desarrollo Humano en las organizaciones, nos encontramos en la etapa final de nuestro sueño: Ser Magister ¡que emoción! Para ello, debemos realizar un trabajo de grado el cual quisimos enfocarlo en el acoso laboral que viven las mujeres ocasionado en este caso por otra mujer específicamente en la posición de jefe...Ahora sí... ¡a lo que vinimos!

Si quieres participar en nuestro estudio para optar a Magister en Gerencia de Desarrollo Humano Organizacional titulado: “Acoso Laboral: Experiencias de mujeres victimizadas por Otra mujer en el rol de jefe en organizaciones del Valle de Aburrá”

Espera...estamos a un paso, para ello deberás cumplir con los siguientes criterios y poder participar:

- 1) Ser mayor de 18 años
- 2) Haber laborado en organizaciones del valle de Aburrá
- 3) Ser mujer

4) Haber tenido una jefe mujer

5) Haber sufrido por esa jefe mujer cualquier tipo de acoso laboral (Ley 1010 de 2006)

Queremos que sepas que la participación es completamente anónima y voluntaria, y puede detenerse en cualquier momento sin ninguna consecuencia. Si quieres hacer parte o tienes alguna pregunta en relación a este estudio; puedes comunicarte a los contactos Jhony Alexander Betancur Jiménez psicólogo y/o Marcela Ospina Valencia administradora de empresas a los teléfonos brindadas y al correo trabajoinvestigativoac@gmail.com

¡Nos vemos!

Te abrazamos,

Jhony y Marcela

Esta publicación funcionó y fue cuando distintas mujeres se pusieron en contacto, y se empezó a construir una base de datos sencilla de las participantes con los datos personales para posteriormente tener el acercamiento con ellas y llevar a cabo las distintas etapas que se aproximarían, en vista que la integración de las redes sociales fue exitosa, se procedió a crear una lista de difusión de WhatsApp y no un grupo, para proteger la identidad de cada una de ellas, por esta vía se iba teniendo la divulgación de la información. Una vez se tuvieron las diez mujeres, se procedió a enviar mensaje y poner en marcha lo que seguía, el mensaje fue el siguiente:

¡Hola! Es momento que agendemos un espacio para hablar acerca de la situación de acoso laboral vivida. Quisiéramos pedirte amablemente un espacio de 60 minutos para que conversemos. Podrías indicarnos por favor que día puedes dé está semana, nos encantaría que preferiblemente nos des la hora. Con la finalidad que no tengas apuros con tu tiempo. Agradecemos de todo corazón que estés acompañándonos en este proceso tan enriquecedor. Nuestro encuentro será virtual

por consiguiente es muy importante que dispongas de un equipo y de internet. Si tienes alguna dificultad nos la dejas saber.

Te abrazamos

Jhony y Marcela

Una vez cada una de ellas iba respondiendo su disponibilidad de tiempo, se iba agendado dos momentos, el primero una reunión virtual de sensibilización donde se les socializó el propósito, y el alcance, los objetivos de la investigación además se resolvieron dudas. Por otro lado, se les informó cómo sería el proceso de interacción para la obtención de la información, tal es que se les indicó él envió de un link que contenía una encuesta y un test que debían contestar y que fue enviado a los correos aportados por ellas. Este ejercicio estuvo segmentado en dos partes, la primera de ellas, fue la encuesta con una orientación sociodemográfica, y la segunda, fue el Test Psicológico de Leymann, el cual fue un instrumento de valoración que permitió conocer el grado y tipo de acoso laboral al que posiblemente se habían enfrentado las participantes. Cabe anotar que se creó un correo electrónico únicamente para los fines de este trabajo trabajoinvestigativoac@gmail.com desde allí se envió para la resolución del ejercicio con el siguiente mensaje:

Queremos agradecer tu participación y apoyo para el desarrollo de éste ejercicio académico. El estudio está dividido en dos fases, una preliminar que consta de un cuestionario donde podremos saber un poco de ti y de cuál es el componente dominante en la situación de acoso laboral. Una vez hayas diligenciado dicho instrumento de valoración, procederemos a agendar un espacio para que conversemos alrededor de la experiencia de acoso laboral vivida. A continuación, encontrarás el link donde podrás acceder al cuestionario. Te invitamos a que te dispongas a desarrollar el cuestionario en un lugar cómodo y sin interrupciones, tus respuestas harán muy enriquecedor este trabajo.

Nuevamente gracias

Marcela

&

Jhony

Link:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfZ9z1wtTpgWOSy1WtWK-plQ-
jQUKxW2vG2p8ZqtoQ6XbolzQ/viewform](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfZ9z1wtTpgWOSy1WtWK-plQ-
jQUKxW2vG2p8ZqtoQ6XbolzQ/viewform)

Como era fundamental tener la autorización del tratamiento de los datos esto según la normatividad colombiana se colocó en el encabezado del formulario el siguiente texto:

En cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1581 de 2012 y del Decreto reglamentario 1377 de 2013 que desarrollan el derecho de habeas data, solicitamos su autorización para que como estudiantes de la maestría Gerencia de Desarrollo Humano Organizacional en calidad de responsables del tratamiento pueda recopilar, almacenar, archivar, copiar, analizar, usar y consultar los datos que se señalan a continuación. Estos datos serán recolectados para fines estrictamente académicos relacionados en ejercicio del objeto y su estudio del trabajo de grado para optar al título de magíster.

A continuación, se colocará la guía de las preguntas establecidas para el componente sociodemográfico todas con respuesta obligatoria de tipo selección múltiple y abiertas:

-Correo

-Nombre Completo

-Edad

Entre 18 y 25 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

56 años en adelante

- ¿Cuál es su identidad de género?

*

Mujer

Mujer transgénero

Transgénero femenino

Bigénero

Otro ¿Cuál?

-Municipio de residencia

*

-Barrio

*

-¿Estado civil?

*

Soltera

Casada

Divorciada

Unión Libre

Viuda

-Cuántos hijos tiene

*

1

2

3

Más de 3 hijos

No tiene hijos

-Estrato socio-económico

*

1

2

3

4

5

6

-Nivel de escolaridad

*

Primaria

Secundaria

Técnico/Tecnológico

Universitario

Especialista/Maestría

Doctorado

No tiene estudios

-Si tiene estudios universitarios ¿Qué profesión tiene?

*

-Tipo de vivienda

*

Propia

Familiar

Arrendada

Otra

-Tipo de empresa donde sufrió el acoso laboral

*

Pública

Privada

Mixta

-Tamaño de la empresa

*

Entre 1 y 10 empleados

Entre 11 y 50 empleados

Entre 51 y 200 empleados

Más de 200 empleados

-La empresa es

*

Local

Regional

Nacional

Multinacional

- ¿Cuánto tiempo duró en la empresa donde sufrió de acoso laboral?

*

Menor a 1 año

Entre 1 y 3 años

Entre 3 y 5 años

Mayor a 5 años

- ¿Qué cargo desempeñaba mientras fue acosada laboralmente?

*

- ¿Dependencia o área a la que pertenecía?

*

- ¿Qué cargo tenía su jefe por la que fue acosada laboralmente?

*

- Cantidad de ingresos en la empresa cuando fue acosada laboralmente

*

Salario mínimo legal vigente

Entre 1 y 3 SMMLV

Entre 4 a 5 SMMLV

Entre 4 a 6 SMMLV

Más de 7 SMMLV

-Tipo de contrato que tenía en la empresa donde sufrió el acoso laboral

*

A término indefinido

A término fijo

Por prestación de servicios

Temporal

De aprendizaje

Una vez obtenidas las respuestas se descargaron en formato Excel, para proceder con la organización de los datos, el análisis de las respuestas, y la triangulación de la misma.

Como se dijo anteriormente, después de esta encuesta, estaba el Test o Cuestionario LIP-60 de Leymann para la Detección de Acoso Laboral, el cual consiste en valorar el tipo y grado de acoso laboral por medio de unas dimensiones y unos indicadores enmarcados así:

En el formulario se colocaron las instrucciones para que cada participante pudiera comprender las dinámicas del test o cuestionario con la escala de Likert, un método que es utilizado en la investigación el cual como se expresa las opciones de respuesta van ubicadas en escala colocándole una calificación y con ello conocer el nivel de cada pregunta.

Las instrucciones fueron las siguientes:

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque el cero (0) si no ha experimentado esa conducta en absoluto; el uno (1) si la ha experimentado un poco; el dos (2) si la ha experimentado moderadamente; el

tres (3) si la ha experimentado mucho y el cuatro (4) si la ha experimentado de manera extrema.

0: Nada en absoluto.

1: Un poco

2: Moderadamente

3: Mucho

4: Extremadamente

El Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico, está disponible en google académico tanto en bibliografía como en otros trabajos de investigación, además de videos en plataforma como YouTube, lo cual facilitó la comprensión de la interpretación de los resultados, para este fin, se tomó la versión adaptada que es española, la cual modifica la versión original con 45 preguntas (LIPT-45) creada por el Instituto de Psicoterapia e Investigación de Madrid (1999), al cual se le adiciona 15 preguntas más con la intención de medir índices globales que aportan en la intensidad de las conductas de acoso recibidas por el victimario, la versión original solo media 6 dimensiones o subescalas de acoso psicológico. Esta información es tomada de la siguiente publicación: González de Rivera, J. L.; Rodríguez Abuín, M.: [Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 \(Leymann Inventory of Psychological Terrorization\) en versión española](#). *Psiquis* 2003; 24(2):59–69.

A partir del párrafo anterior, se dan a conocer los distintos factores de valoración de dicho test o cuestionario:

-(NEAP): número total de estrategias de acoso psicológico denominado este parámetro mide aquellas respuestas diferentes a 0, es decir, para aquellas personas que eligieron las opciones 2,3 y 4.

-(IGAP): índice global de acoso psicológico denominado este parámetro mide cada uno de los valores asignados a cada estrategia experimentada de acoso laboral

-(IMAP): índice medio de acoso psicológico denominado este parámetro mide la intensidad de las estrategias de acoso psicológico vividas.

Seguidamente, el test o cuestionario analiza 6 subescalas de acoso, tales como:

1. Desprestigio laboral: esta subescala hace referencia a las preguntas de los ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. Consiste cuando los comportamientos del victimario están enfocados en desprestigiar a la víctima en el lugar de trabajo. En ella se encuentran enmarcadas conductas de chisme, calumnia, comparaciones, descalificación de los resultados, minimizar la identidad entre otros.
2. Entorpecimiento del progreso: esta subescala hace referencia a las preguntas de los ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35,37. Consiste cuando los comportamientos del victimario están enfocados en ponerle obstáculos en la ejecución de las responsabilidades de la víctima, con la finalidad de fracturar sus funciones y competencias.
3. Incomunicación o bloqueo de la comunicación: esta subescala hace referencia a las preguntas de los ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53. Consiste cuando las conductas del victimario pretenden anular la comunicación tanto en la organización como fuera de ella, impidiéndole tener acceso sano a las relaciones interpersonales laborales, a los grupos de interés para llevar a cabo sus funciones y omitiendo su participación en la planeación, ejecución y gestión en la organización.
4. Intimidación encubierta: esta subescala hace referencia a las preguntas de los ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48. Consiste cuando las conductas del victimario están orientadas a generar miedo, pánico, incertidumbre, ansiedad, amenazas mimetizadas, es decir, que no se hacen evidentes ante los demás.

5. Intimidación manifiesta y desprestigio personal: esta subescala hace referencia a las preguntas de los ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29. Consiste cuando las conductas del victimario están orientadas a poner en ridículo o exponer a la víctima delante de los demás con tratos inadecuados, generando miedo, pánico, incertidumbre, ansiedad, sufrimiento entre otros.
6. Además de los indicadores globales anteriormente mencionados: NEAP, IMAP e IGAP, estos ya fueron anteriormente explicados según la literatura citada.

Como se ha visto, cada una de las estrategias pretenden comprender el acoso que cada víctima experimenta y deja vislumbrar que comportamientos del victimario son dominantes y cuales no se hacen visibles o no son identificados por la víctima.

BATERIA DE PREGUNTAS CUESTIONARIO LIPT-60 LEYMANN

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir
2. Le interrumpen cuando habla
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar
4. Le gritan o le regañan en voz alta
5. Critican su trabajo
6. Critican su vida privada
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras
8. Se le amenaza verbalmente
9. Recibe escritos y notas amenazadoras
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted

16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen
27. Le asignan un trabajo humillante
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes
37. Le obligan a realizar tareas humillantes
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
40. Le amenazan con violencia física
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo

44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo
47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales
56. Exageran sus fallos y errores
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación
58. Controlan de manera muy estricta su horario
59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente

Por último, se diseñó y aplicó un tipo de entrevista a profundidad semiestructurada con 10 preguntas, para la última fase, como instrumento principal para la recolección de los datos que condujera a la construcción del presente trabajo de investigación, A continuación, se detalla la guía de preguntas, la cual aportó en la satisfacción de cada uno de los objetivos.

Pregunta 1 ¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?

Pregunta 2 ¿Considera que usted fue víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?

Pregunta 3 ¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?

Pregunta 4 Describa las conductas frecuentes de su jefe hacia usted

Pregunta 5 ¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

Pregunta 6 ¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?

Pregunta 7 ¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional? ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?

Pregunta 8 ¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia? ¿conoce la ley que habla de acoso laboral?

Pregunta 9 ¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?

Pregunta 10 ¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?

RESULTADOS

A continuación, se detallan los resultados de la encuesta sociodemográfica de las 10 mujeres que participaron de dicho trabajo y que han sufrido de presunto acoso laboral, así como el resultado de la encuesta ante situaciones y conductas relacionadas al acoso laboral, teniendo como referencia el cuestionario de Leymann y las experiencias previas de las mujeres en situación de acoso laboral por una mujer en el rol de jefe en organizaciones del Valle de Aburrá mediante entrevista a profundidad semiestructurada. Datos que permiten brindar conclusiones mediante la hermenéutica y la generación de hipótesis sobre elementos comunes en los testimonios de las mujeres consultadas.

Inicialmente se realiza encuesta sociodemográfica de las 10 mujeres encuestadas y entrevistadas, evidenciándose lo siguiente:

Edad	Unión de residencia	Estado civil?	Cuántos hijos tiene	Nivel de escolaridad	tiene estudios universitarios / Qué profesión tiene	Tipo de vivienda	¿eso donde sufrió el acoso?	Tamaño de la empresa	La empresa es	la empresa donde se desempeñaba mientras fue acosada laboralment	¿Dependencia o área a la que pertenece?	¿Por qué fue acosada?	¿En qué empresa cuando fue acosada?	¿En la empresa de hoy?	
Entre 20 y 35 años	Medellín	Casada	1	Especialista/Maestría	Psicóloga	Propia	Privada	Más de 200 empleados	Nacional	Entre 5 y 5 años	Psicóloga	Psicosocial	Coordinadora de Acoso	Entre 1 y 3 SIMULV	A término indefinido
Entre 30 y 45 años	Medellín	Casada	2	Especialista/Maestría	Licenciada Pedagogía	Familiar	Privada	Más de 200 empleados	Regional	Entre 1 y 3 años	Coordinadora Pedagógica	Educación	Directora	Entre 4 a 6 SIMULV	A término fijo
Entre 30 y 45 años	Medellín	Soltera	0	Especialista/Maestría	Psicóloga	Familiar	Privada	Más de 200 empleados	Regional	Entre 1 y 3 años	Analista de Gestión Humana	Gestión Humana	Jefa de Gestión Humana	Entre 1 y 3 SIMULV	A término indefinido
Entre 40 y 50 años	Itaguí	Casada	1	Técnico/Tecnológico	No	Arendada	Pública	Más de 200 empleados	Multinacional	Mayor a 5 años	Auxiliar Senior	Ventas	Jefe de Ventas	Entre 1 y 3 SIMULV	A término fijo
Entre 20 y 35 años	Itaguí	Soltera	0	Especialista/Maestría	Comunicadora Social y Periodista	Propia	Privada	Más de 200 empleados	Nacional	Entre 1 y 3 años	Analista de Gestión del Conocimiento y Comunicaciones	Gerencia de Gestión Humana	Jefe de Gestión Humana	Entre 4 a 6 SIMULV	A término indefinido
Entre 30 y 45 años	Medellín	Soltera	0	Especialista/Maestría	Ingeniería de Productividad y Calidad	Arendada	Pública	Más de 200 empleados	Multinacional	Entre 1 y 3 años	Profesional Desarrollo Organizacional	Dirección Soluciones Desarrollo Organizacional	Gestora de equipo	Más de 7 SIMULV	A término fijo
Entre 20 y 35 años	Medellín	Divorciada	0	Especialista/Maestría	Psicóloga	Familiar	Privada	Más de 200 empleados	Nacional	Entre 1 y 3 años	Coordinadora Desarrollo Humano Organizacional	Desarrollo Humano Organizacional	Jefe de Nómina	Entre 1 y 3 SIMULV	A término indefinido
Entre 40 y 50 años	El Carmen de Viboral	Casada	2	Secundaria	No	Arendada	Pública	Entre 1 y 10 empleados	Local	Entre 5 y 5 años	Auxiliar de Catastro	Catastro	Directora	Entre 1 y 3 SIMULV	prestación de servicios
Entre 30 y 45 años	Medellín	Soltera	1	Especialista/Maestría	Psicóloga	Familiar	Privada	Entre 11 y 20 empleados	Local	Entre 1 y 3 años	Psicóloga	Equipo de Atención Psicosocial	Coordinadora	Entre 1 y 3 SIMULV	A término indefinido
Entre 30 y 45 años	Itaguí	Casada	1	Especialista/Maestría	Psicóloga	Propia	Mixta	Más de 200 empleados	Nacional	Entre 5 y 5 años	Agente de Seguro	Servicio al Cliente	Coordinadora	Entre 1 y 3 SIMULV	A término indefinido

Figura 1. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas. Fuente: elaboración propia.

De los resultados obtenidos en el cuestionario sociodemográfico se resalta que:

Tipo de empresa donde sufrió el acoso laboral
10 respuestas

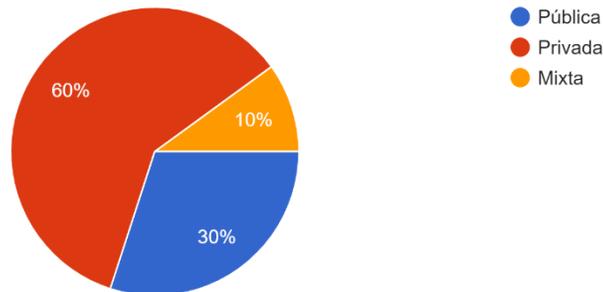


Gráfico 1. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas. Fuente: elaboración propia

6 de las 10 mujeres encuestadas indican que el tipo de empresa donde sufrió el presunto acoso laboral es privado, 3 en organizaciones públicas y 1 en empresa mixta.

La empresa es
10 respuestas

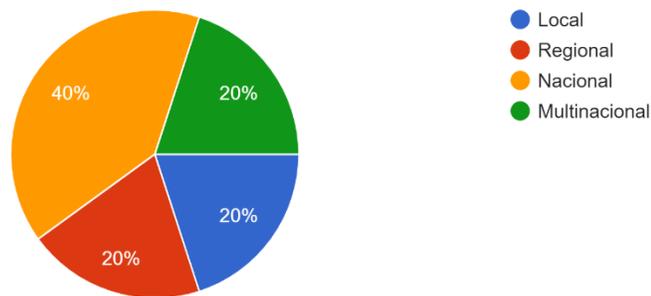


Gráfico 2. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas. Fuente: elaboración propia

De las 10 mujeres encuestadas, 4 refieren que la empresa es nacional, 2 indican que la empresa es regional, otras 2 señalan que es una empresa local y 2 más señalan que la empresa es multinacional.

Tamaño de la empresa
10 respuestas

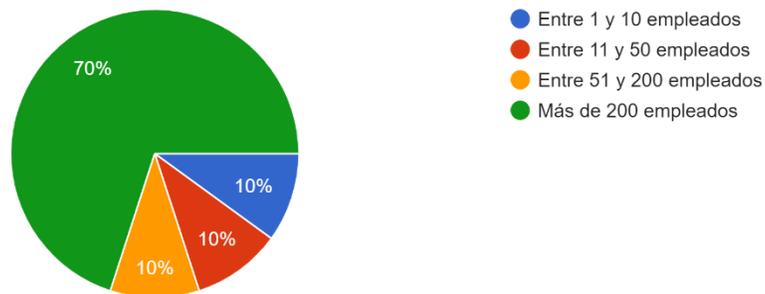


Gráfico 3. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas. Fuente: elaboración propia

De las 10 mujeres encuestadas, 7 dicen que la empresa donde tuvo el presunto acoso laboral presenta más de 200 empleados, 1 señala que la empresa presenta entre 1 y 10 empleados, 1 indica que entre 11 y 50 empleados y 1 más apunta que la empresa tiene entre 51 y 200 empleados.

¿Cuánto tiempo duró en la empresa donde sufrió de acoso laboral?

10 respuestas

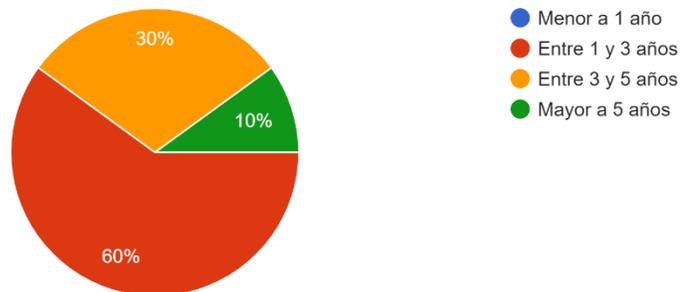


Gráfico 4. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas. Fuente: elaboración propia

6 de las 10 mujeres encuestadas sufrieron presunto acoso laboral por un período entre 1 y 3 años, 3 entre 3 y 5 años y 1 más mayor de 5 años.

Qué cargo desempeñaba mientras fue acosada laboralmente

10 respuestas

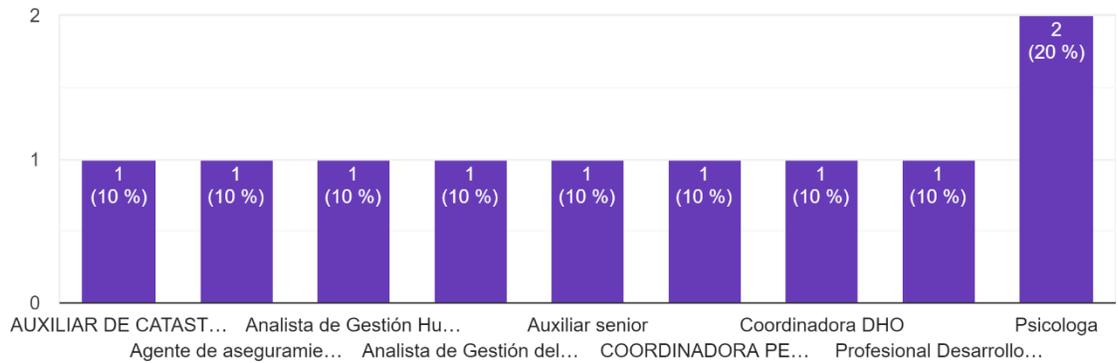


Gráfico 5. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas. Fuente: elaboración propia

Los cargos que desempeñaban las 10 mujeres encuestadas en el momento del presunto acoso laboral se muestran variados, 2 de ellas desempeñaban el cargo de psicólogas, 1 como auxiliar de catastro, otra como agente de aseguramiento, una más como analista de gestión humana, otra como analista de gestión de conocimiento, una más como auxiliar senior, otra mujer como coordinadora pedagógica, otra como coordinadora de desarrollo humano organizacional y una última como profesional desarrollo humano.

Cantidad de ingresos en la empresa cuando fue acosada laboralmente

10 respuestas

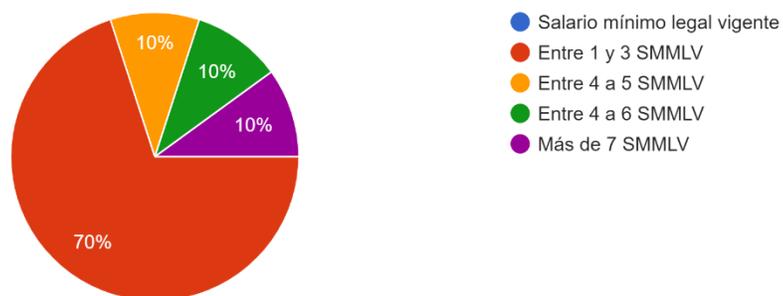


Gráfico 6. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas. Fuente: elaboración propia

7 de las 10 mujeres encuestadas dice que recibía como parte del salario entre 1 y 3 SMMLV, 1 mujer señala entre 4 a 5 SMMLV, otra mujer indica que entre 4 a 6 SMMLV y finalmente una mujer más refiere que recibía como salario más de 7 SMMLV.

Tipo de contrato que tenía en la empresa donde sufrió el acoso laboral
10 respuestas

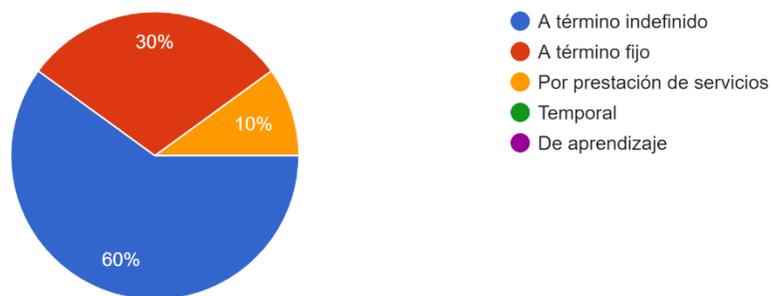


Gráfico 7. Datos sociodemográficos de las mujeres encuestadas. Fuente: elaboración propia

El tipo de contrato que tenían las 10 mujeres encuestadas en la empresa donde presuntamente sufrió de acoso laboral es de 6 mujeres a término indefinido, 3 mujeres a término fijo y 1 de ellas indica que su contrato fue por prestación de servicios.

Resultados del cuestionario de conductas y situaciones frente al acoso laboral tomando como referencia el cuestionario de Leymann.

Como complemento a las respuestas dadas en el cuestionario sociodemográfico, en donde participaron 10 mujeres, a continuación, se presentan los resultados del cuestionario de Leymann referenciando 60 preguntas. En este se les solicitó a las mujeres entrevistadas, según su criterio y basado en su experiencia, valorar el grado de experimentación de acoso laboral en el lugar de trabajo donde presuntamente

fue víctima, siendo cuatro (4) el grado de experimentación extrema y cero (0) nada en absoluto.

Los resultados que se obtuvieron son los siguientes:

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.

10 respuestas

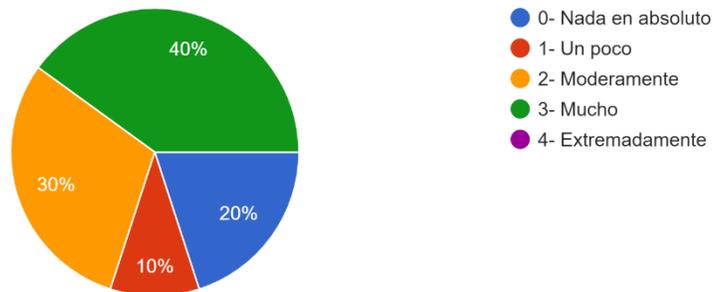


Gráfico 8. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Aquí se puede observar que de las 10 mujeres encuestadas prevalece el 40%, es decir, 4 de las 10 mujeres encuestadas refieren que el grado de experimentación de acoso laboral frente a que su superior no la deja expresarse o decir lo que tiene que decir es mucho. Un 30%, es decir 3 de las 10 mujeres encuestadas refieren ante esta pregunta que el grado de experimentación es moderado. Con esto se evidencia que, de las 10 mujeres encuestadas, 7 han experimentado entre moderado y mucho que su superior no la deja expresarse o decir lo que tiene que decir.

2. Le interrumpen cuando habla.

10 respuestas

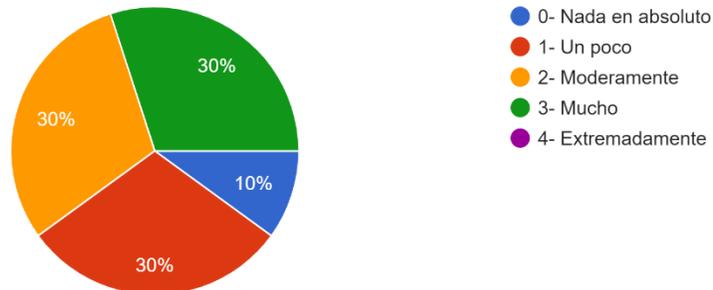


Gráfico 9. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

En esta gráfica el 90% de las 10 mujeres encuestadas refieren que le interrumpen cuando habla entre un poco y mucho, distribuyéndose el 90% entre mucho, moderado y poco, los cuales tienen cada uno un porcentaje de 30%, es decir 3 mujeres dicen que la interrumpen poco cuando habla, otras 3 refieren que moderadamente y tres más indican que mucho. Prevalciendo la tendencia de la probabilidad que se le interrumpe cuando habla.

3. Sus compañeros le ponen pegadas para expresarse o no le dejan hablar

10 respuestas

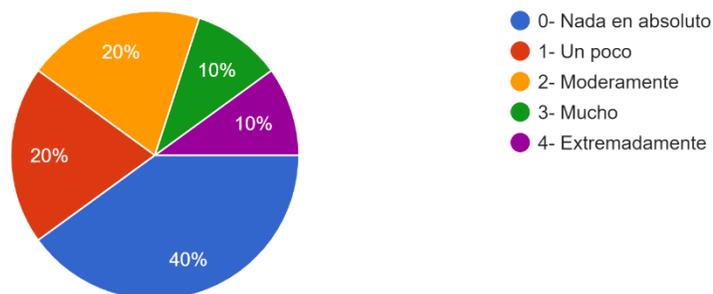


Gráfico 10. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Para este resultado se puede evidenciar que de las 10 mujeres encuestadas el 40% refieren que nada en absoluto tienen dificultades con sus compañeros a lo que respecta la pregunta. Sin embargo, más de la mitad de las mujeres encuestadas, es decir el 60% refieren entre extremadamente y poco tener dificultades con sus compañeros para expresarse o permitirle que hable. Siendo un poco (20%) y moderadamente (20%) los resultados que prevalecen ante este porcentaje.

4. Le gritan o le regañan en voz alta

10 respuestas

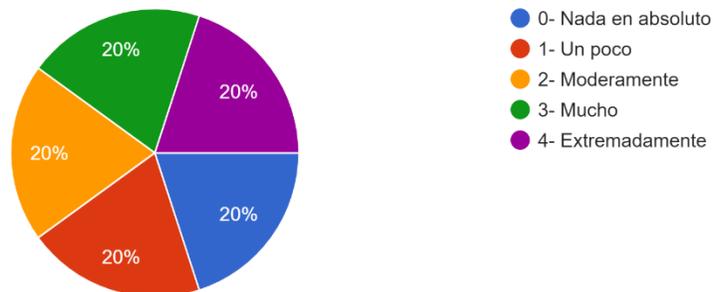


Gráfico 11. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Aquí se puede apreciar que de las 10 mujeres encuestadas el 80% refieren que le han gritado o la han regañado en voz alta, es decir, 8 de las 10 mujeres encuestadas refieren entre poco y extremadamente haber tenido dicha situación. El 20% restante, es decir, 2 de las 10 mujeres encuestadas refieren que no han tenido nada en absoluto sobre dicha situación.

5. Critican su trabajo

10 respuestas

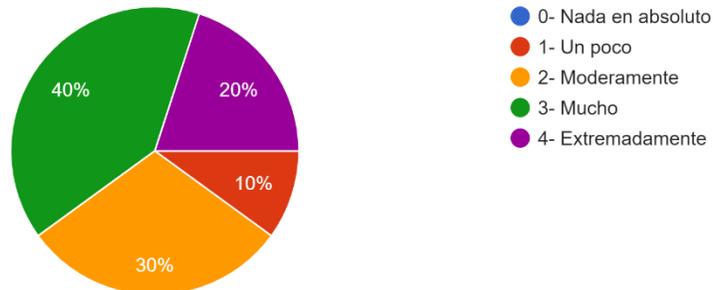


Gráfico 12. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Según esta gráfica se puede apreciar que el 100% de las mujeres encuestadas han percibido que le critican su trabajo. No obstante, el 40%, dicen que dicha crítica es mucha, el 30% es moderado, un 20% es extremadamente y el 10% dice que un poco.

6. Critican su vida privada

10 respuestas

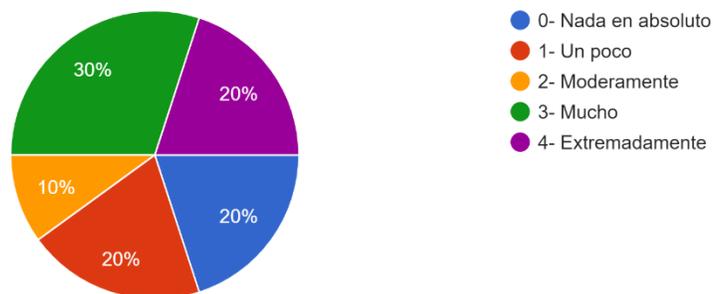


Gráfico 13. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Según estos datos se evidencia que el 80% de las 10 mujeres encuestadas refieren que han criticado su vida privada en entornos laborales. Siendo el 30% el

valor que mayor dominancia tiene, significando que se critica mucho la vida privada. Sólo 2 de las 10 mujeres encuestadas refieren que nada en absoluto.

7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.

10 respuestas

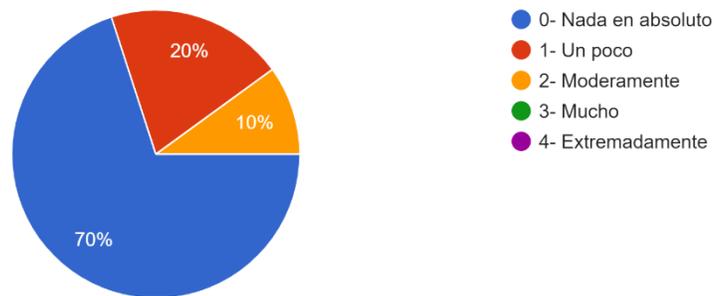


Gráfico 14. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 30% de las 10 mujeres encuestadas refieren que han recibido llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras, es decir 3 de las 10 mujeres encuestadas, distribuyéndose con un 20% un poco y un 10% moderada refieren sobre dicha situación. No obstante, el 70% refieren que no han recibido este tipo de llamadas.

8. Se le amenaza verbalmente.

10 respuestas

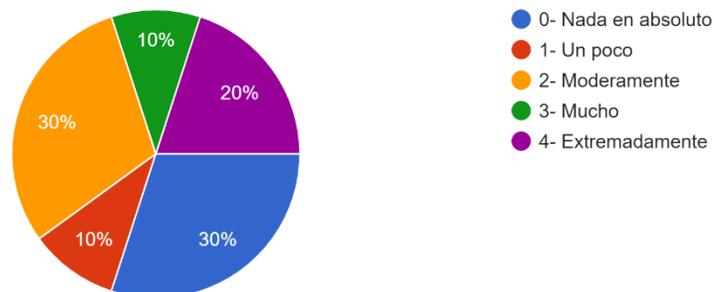


Gráfico 15. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 70% de las 10 mujeres encuestadas refieren que se le ha amenazado verbalmente en entornos laborales, valorando un 10% poco, un 10% mucho, un 20% extremadamente y un 30% moderado. No obstante, se puede apreciar que, entre moderado, mucho y extremadamente se amenaza verbalmente un 60% de las mujeres encuestadas. Situación que indica que 6 de las 10 mujeres encuestadas, es decir más de la mitad, se han sentido amenazadas verbalmente en entornos laborales por su jefe.

9. Recibe escritos y notas amenazadoras
10 respuestas

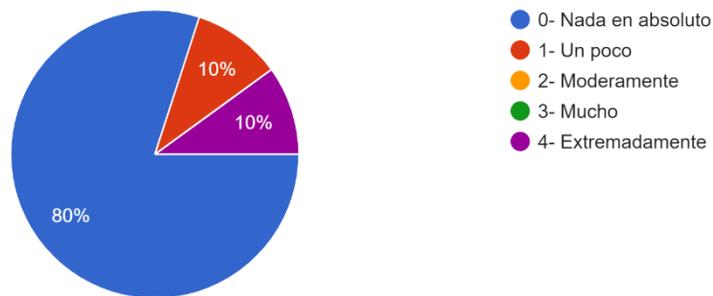


Gráfico 16. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Aquí prevalece el grado de valor nada en absoluto, es decir, el 80% de las 10 mujeres encuestadas señalan que no reciben escritos y notas amenazantes por su superiores. Mientras que un 20% señalan que si han recibido escritos y notas amenazantes por superiores, teniendo un puntaje de 10% un poco y un 10% extremadamente.

10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.

10 respuestas

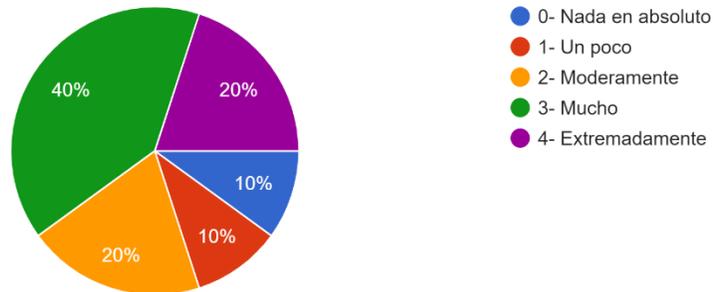


Gráfico 17. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

En esta gráfica se puede apreciar que un 90% de las 10 mujeres encuestadas señalan que su jefe no la mira o la miran con desprecio o gestos de rechazo, este comportamiento es referenciado por un 10% como un poco, un 20% moderadamente, otro 20% señalan que es extremadamente y un 40% dicen que es mucho este comportamiento. 1 de las 10 mujeres encuestadas indica que este tipo de comportamiento no tiene nada en absoluto a su situación.

11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.

10 respuestas

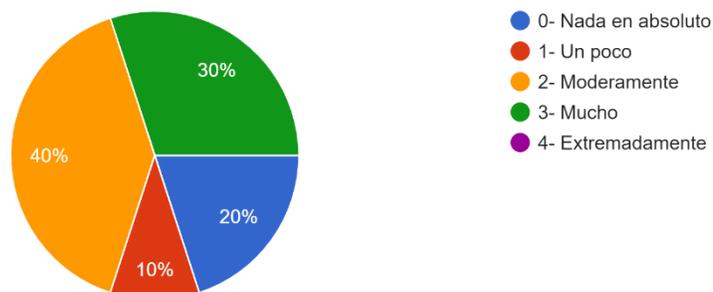


Gráfico 18. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

4 de las 10 mujeres encuestadas refieren que este comportamiento por parte de su jefe es moderado, 3 refieren que es mucho este tipo de comportamiento y 1 si bien dice que es poco, evidencia que se presenta. Esto representa el 80% de las 10 mujeres encuestadas. No obstante, el 20% refieren no recibir este tipo de trato.

12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.

10 respuestas

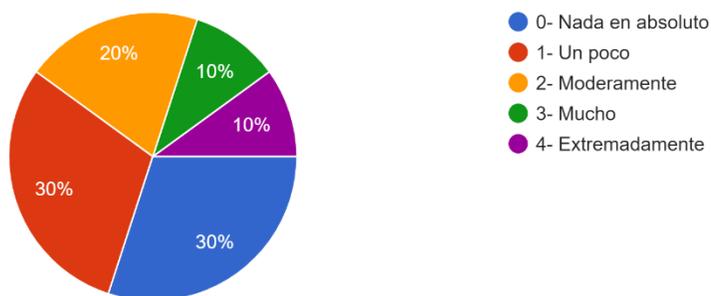


Gráfico 19. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Ante esta pregunta se puede evidenciar que el 70% de las 10 mujeres encuestadas, es decir 7 de ellas, refieren que la gente se ha alejado para hablar con ellas en su entorno laboral. Mientras que el 30%, es decir, 3 de las 10 mujeres encuestadas no refieren nada en absoluto.

13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.

10 respuestas

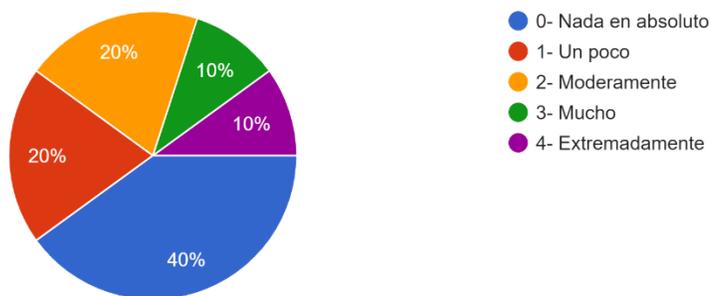


Gráfico 20. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Los datos demuestran que el 60% de las 10 mujeres encuestadas no consiguen hablar con nadie, aludiendo evitación de los demás hacia ellas. Si bien, perciben diferencias en el grado o valor que le dan, se demuestra que este tipo de conductas existen. Un 40%, es decir, 4 de las 10 mujeres encuestadas, refieren que este tipo de conductas o comportamientos no tiene relación con ellas.

14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.

10 respuestas

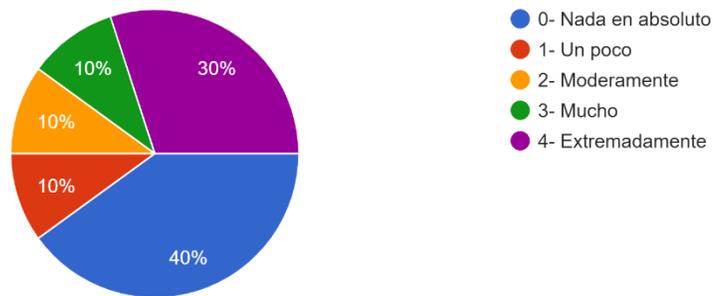


Gráfico 21. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Se aprecia que el 60% de las 10 mujeres encuestadas refieren que se le ha asignado un lugar de trabajo que la mantiene aislada del resto de sus compañeros o compañeras, siendo un 30% del 60% referenciado, el grado más alto, el cual indica un comportamiento extremadamente recurrente en sus superiores. El 40% restante, refieren que no han tenido inconvenientes al respecto.

15. Prohiben a sus compañeros que hablen con usted.

10 respuestas

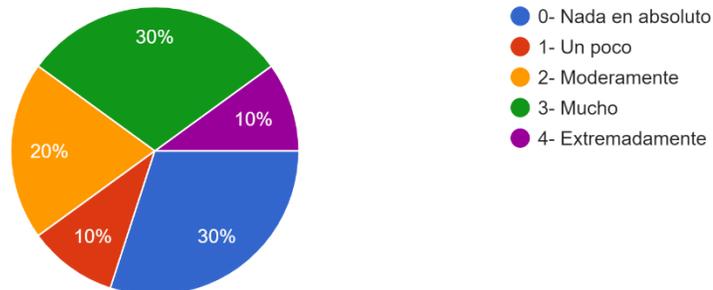


Gráfico 22. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Estos datos demuestran que al 70% de las 10 mujeres encuestadas les han prohibido a sus compañeros o compañeras que hablan con ellas, en donde el grado de experimentación de cada una varía, siendo un 10% como extremadamente y otro 10% para un poco, un 20% como moderadamente y un 30% como mucho. El 30% restante es para quienes indicaron que dicha situación es nada en absoluto, es decir, no han experimentado esta situación.

16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible

10 respuestas

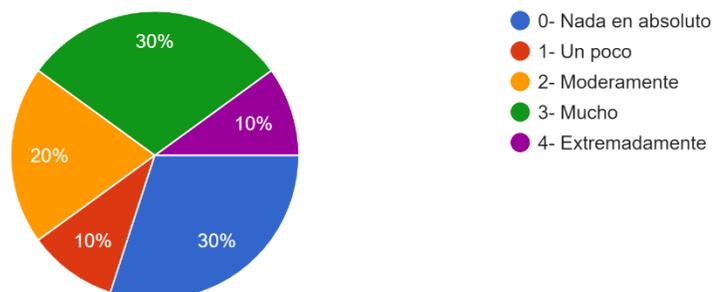


Gráfico 23. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

De las 10 mujeres encuestadas el 70% asume que en general se le ignora y se le trata como si fuera invisible en el trabajo, esto teniendo en cuenta el grado de experimentación, en donde el 30% señala que es mucho lo que se experimenta esta conducta, el 20% refiere que es moderado su experimentación, un 10% indica que un poco es el grado de experimentación y otro 10% refiere que ha sido extremadamente esta conducta. El 30% restante dicen no haber experimentado esta situación.

17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas.

10 respuestas

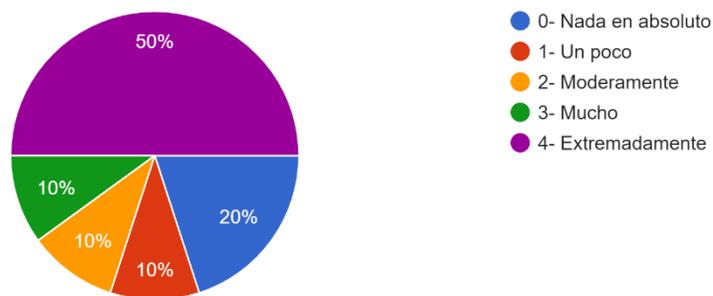


Gráfico 24. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 50% de las 10 mujeres encuestadas perciben que su jefe le calumnia y murmura a sus espaldas teniendo un grado de experimentación de manera extrema. Un 30% también percibe que su jefe le calumnia y murmura a sus espaldas, no obstante, el grado de experimentación es de un 10% como un poco, otro 10% como moderado y un 10% mas como mucho. El 20% restante, es decir dos de las 10 mujeres encuestadas señalan no percibir este tipo de conductas de su jefe.

18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.

10 respuestas

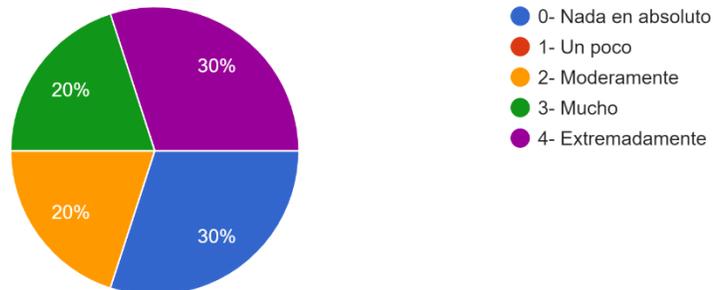


Gráfico 25. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Aquí se puede percibir que, de las 10 mujeres encuestadas, 3 indican que es extremada la conducta de hacer circular rumores falsos o infundados sobre ellas, 2 de las 10 mujeres encuestadas refieren que es moderado este tipo de conductas y 2 más señalan que es mucho la presencia de esta conducta. El 30% restante, es decir 3 de las 10 mujeres encuestadas refieren que no perciben este tipo de conducta.

19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.

10 respuestas

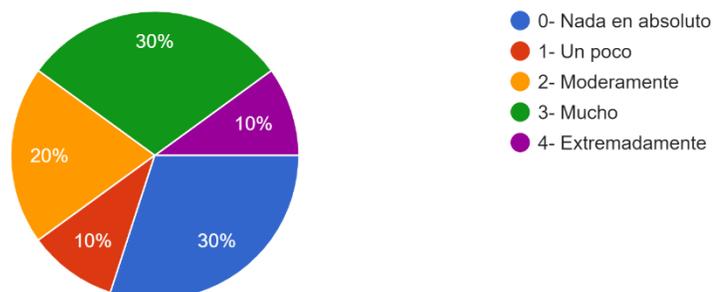


Gráfico 26. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 70% de las 10 mujeres encuestadas, refieren que la han puesto en ridículo e incluso presentan burlas hacia ellas. Esto quiere decir que 3 de las 10 mujeres no perciben este tipo de conductas y que las restantes perciben que si lo han hecho, pero 1 de ellas dice que un poco, 2 mujeres señalan que esto ha sucedido de forma moderada, 3 refieren que ha sucedido mucho y 1 mujer indica que ha sido extrema esta conducta.

20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender
10 respuestas

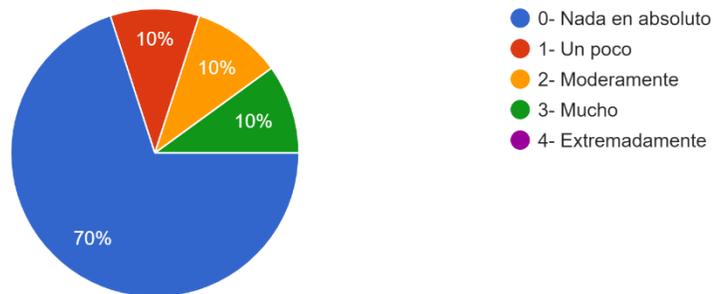


Gráfico 27. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 70% de las 10 mujeres encuestadas refieren que este tipo de conducta nada en absoluto ha sucedido con ellas. El 30% restante si asumen que este tipo de conductas o comportamientos ha sucedido, en donde una mujer percibe que es una conducta que ha sido poco, mientras otra mujer señala que ha sido moderada y una más refiere que este tipo de conducta ha sido extrema.

21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.

10 respuestas

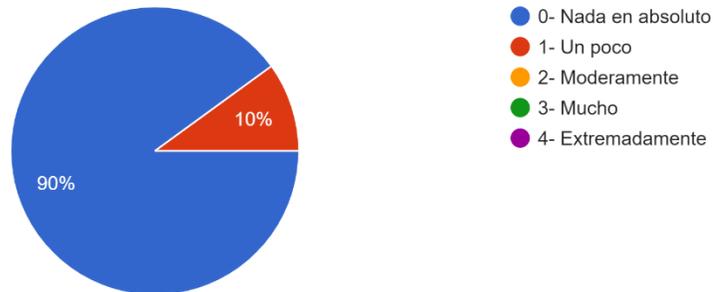


Gráfico 28. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 90% de las 10 mujeres encuestadas refieren que nada en absoluto ha sucedido este tipo de conductas en ellas, sólo una de las encuestadas indica que ha sido un poco la incidencia de su jefe sobre esta conducta en ella.

22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.

10 respuestas

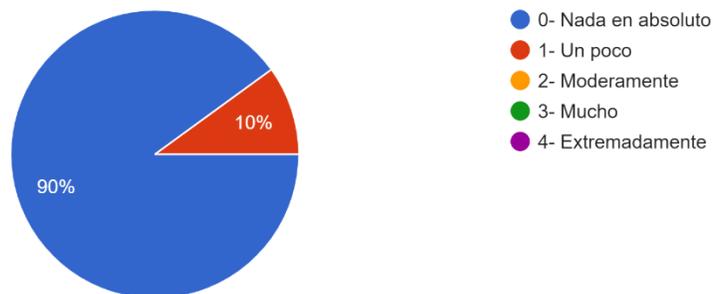


Gráfico 29. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Aquí se puede apreciar que un 10% refiere tener alguna dificultad relacionada con esta conducta, aunque el valor que ha experimentado ha sido un poco. Por lo tanto, el 90% restante dicen no tener alguna situación relacionada al respecto.

23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo

10 respuestas

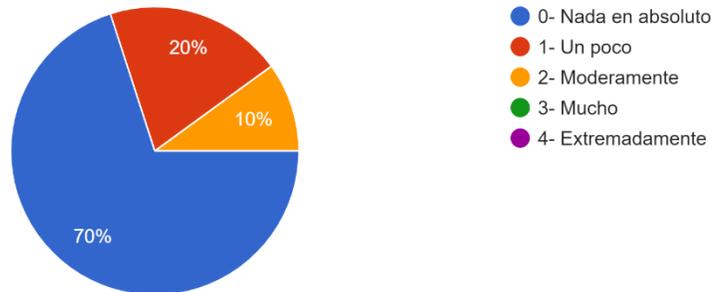


Gráfico 30. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 30% de las 10 mujeres encuestadas dicen haber tenido alguna situación relacionada en donde 2 de las 10 mujeres perciben que esta conducta ha sido un poco, mientras que 1 indica que ha sido moderada esta conducta. El 70% restante, es decir más de la mitad, refieren no haber tenido alguna situación al respecto.

24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas

10 respuestas

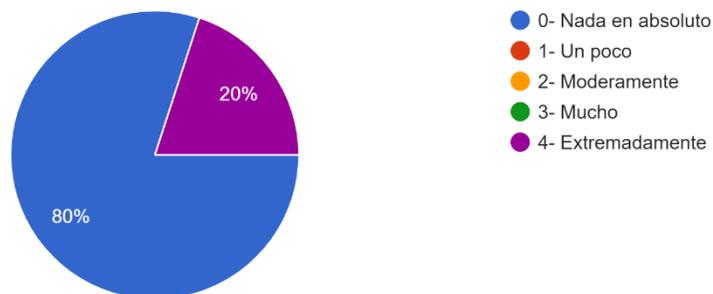


Gráfico 31. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Un 20% de las 10 mujeres encuestadas, afirman que han percibido extremadamente este tipo de conducta. Mientras el 80% restante señalan que nada en absoluto han percibido este tipo de conductas.

25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.

10 respuestas

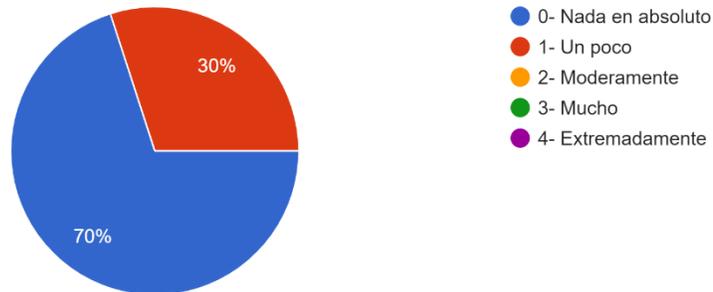


Gráfico 32. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

En la gráfica se aprecia que el 70% de las mujeres entrevistadas no perciben este tipo de conductas en ellas. No obstante, el 30% restante señalan que han percibido un poco este tipo de conductas en su lugar de trabajo.

26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.

10 respuestas



Gráfico 33. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 100% de las 10 mujeres entrevistadas, no perciben este tipo de conductas en el lugar de trabajo donde presuntamente era víctima de acoso laboral.

27. Le asignan un trabajo humillante.

10 respuestas

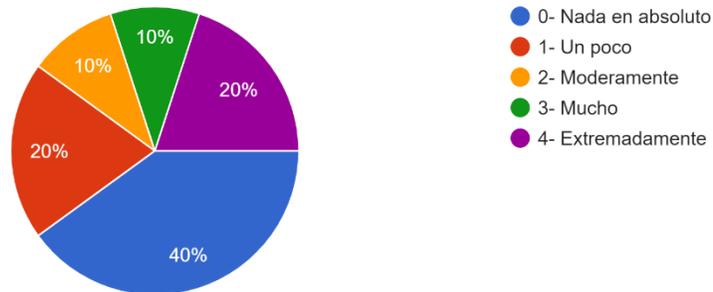


Gráfico 34. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

A la pregunta le asignan un trabajo humillante, el 60% de las mujeres encuestadas refieren que, si ha sucedido este tipo de conductas, sin embargo, el grado de experimentación varía de acuerdo a la percepción que cada una de ellas ha tenido. Por ejemplo, una mujer de las 10 encuestadas refiere que el grado de experimentación de esta conducta es moderado, otra mujer refiere que ha sido mucho este tipo de conducta, mientras 2 mujeres indican que ha sido un poco esta conducta y otras 2 señalan que ha sido una conducta extremadamente. El 40% restante, es decir, 4 de las 10 mujeres encuestadas, indican que no perciben este tipo de conductas.

28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.

10 respuestas

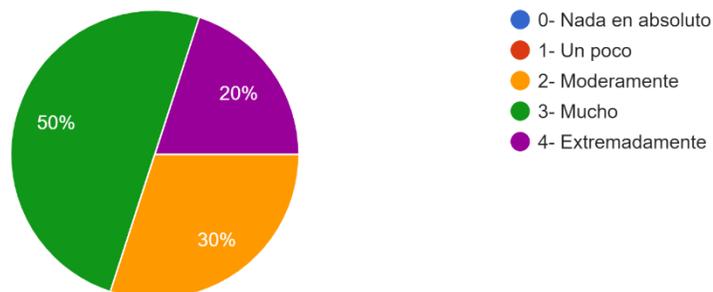


Gráfico 35. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Es importante resaltar de este gráfico que los datos demuestran que el 100% de las 10 mujeres encuestadas han tenido situaciones relacionadas con este tipo de comportamientos. Destacándose que el grado de experimentación mas relevante es el de mucho con 5 mujeres que perciben así este tipo de conducta, le sigue el moderado con 3 mujeres que señalan esta opción y finalmente 2 de ellas señalan como extrema esta conducta.

29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.
10 respuestas

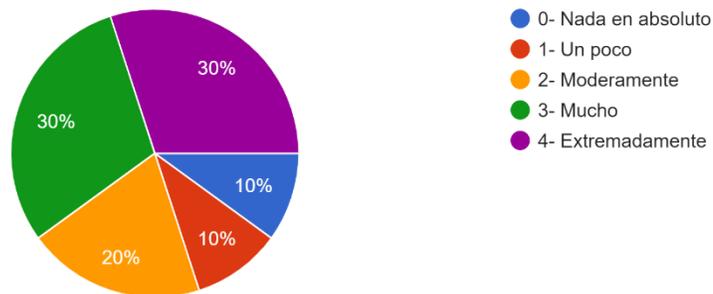


Gráfico 36. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 90% de las 10 mujeres encuestadas, indican que sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas, en donde el grado de experimentación varía. El 30% señalan como extremadamente la incidencia de este tipo de conductas en ellas, otro 30% señalan como mucho la incidencia de este tipo de conductas, un 20% dice que ha sido moderado este tipo de conducta en ellas y un 10% refieren que ha sido un poco. El 10% restante indica que no percibe este tipo de situación en su caso.

30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.

10 respuestas

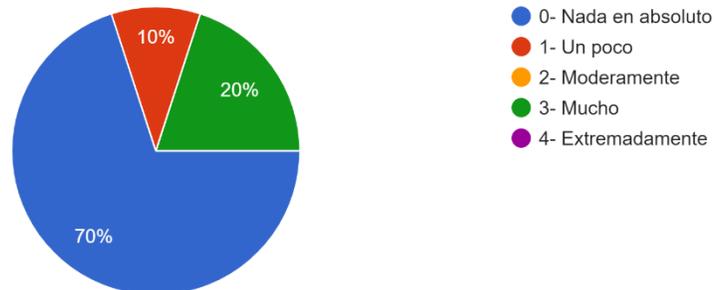


Gráfico 37. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

7 de las 10 mujeres encuestadas, es decir, un 70% señalan que, nada en absoluto tiene relación este tipo de conducta con su situación. Mientras el 20% refiere que ha sido mucho este tipo de conducta en ellas y otro 10% refiere que este tipo de conducta ha tenido un grado de experimentación como un poco.

31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.

10 respuestas



Gráfico 38. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 100% de las 10 mujeres entrevistadas, no perciben este tipo de conductas en el lugar de trabajo donde presuntamente era víctima de acoso laboral.

32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.

10 respuestas

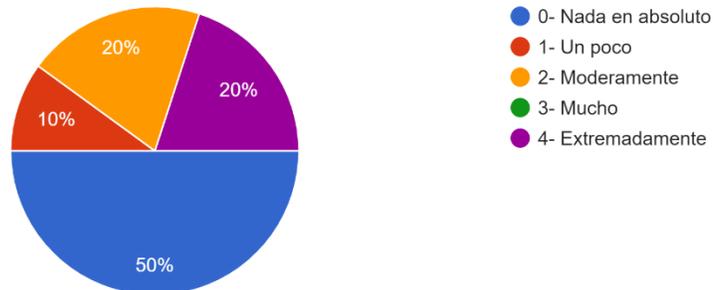


Gráfico 39. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 50% de las 10 mujeres encuestadas indican que no se le asignan nuevas tareas o no tiene nada que hacer, teniendo en cuenta que dos de las 10 mujeres encuestadas perciben que la conducta es extrema, otras 2 señalan la conducta como moderada y una como un poco. La otra mitad, es decir, 5 de las 10 mujeres encuestadas dicen que, esta conducta nada en absoluto tiene relación con ellas.

33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.

10 respuestas

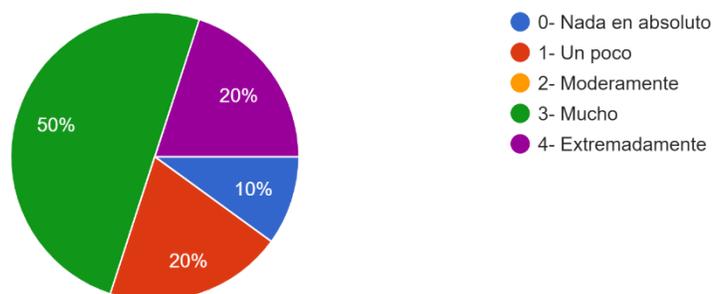


Gráfico 40. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Nueve de las diez mujeres encuestadas afirman o señalan que este tipo de conductas ha estado presente en la organización donde ha sido presuntamente

víctima de acoso laboral. 5 de ellas indican que es un comportamiento que se presenta mucho, 2 refiere que la presencia de este tipo de comportamiento es extrema y otras 2 percibe que es poco este tipo de comportamiento con ellas. El 10% restante refiere que nada en absoluto tiene relación con ella.

34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.

10 respuestas

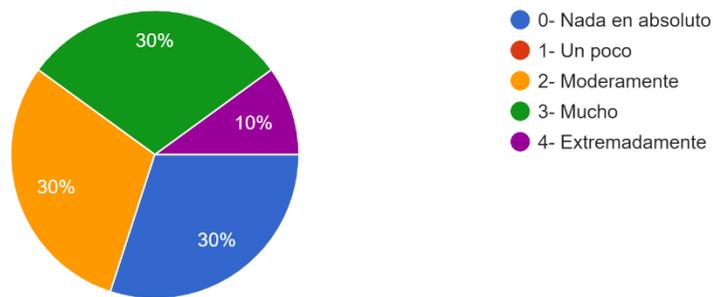


Gráfico 41. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

7 de las 10 mujeres encuestadas perciben que le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles, 3 de ellas dice que es un comportamiento moderado, 3 dicen que es un comportamiento que se presenta mucho y 1 dice que es extrema la presencia de este comportamiento. Las 3 mujeres restantes, es decir, el 30% refieren que nada en absoluto tiene relación con ellas este tipo de conductas.

35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.

10 respuestas

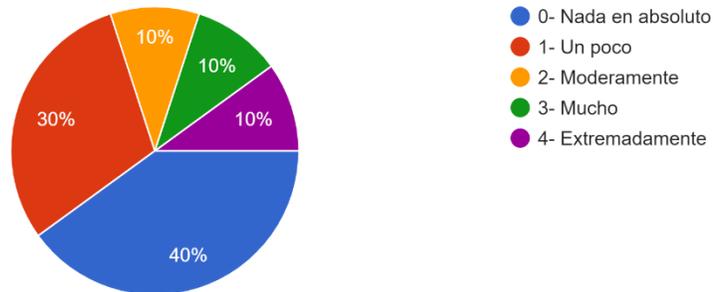


Gráfico 42. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 60% de las 10 mujeres encuestadas refieren que le han asignado tareas muy por debajo de su competencia. El grado experimentación de dicha conducta varia en este porcentaje, dado que 3 de ellas dice que es una conducta que se ha presentado poco, mientras que una dice que ha sido moderada, otra señala que es mucha y otra indica que ha sido extrema. El 40%, es decir, 4 de las 10 mujeres encuestadas señalan que nada en absoluto se ha presentado este tipo de conductas con ellas.

36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.

10 respuestas

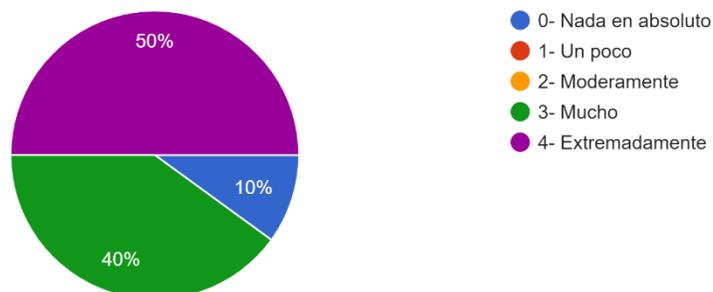


Gráfico 43. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

9 de las 10 mujeres encuestadas refieren 5 de ellas que es extremadamente la incidencia de esta conducta por su jefe, mientras 4 de ellas refieren que es mucha la incidencia de esta conducta. El 10%, es decir, una de las 10 encuestadas refiere que este tipo de conducta no tiene nada en absoluto incidencia con ella.

37. Le obligan a realizar tareas humillantes

10 respuestas

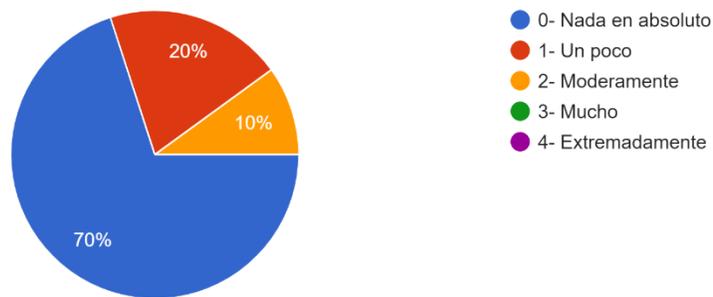


Gráfico 44. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 70% de las 10 mujeres encuestadas indican que nada en absoluto tiene relación esta conducta sobre ellas. 3 de las 10 mujeres encuestadas, señalan que han tenido alguna situación al respecto. 2 de ellas dicen que un poco y una dice que ha sido moderado.

38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.

10 respuestas

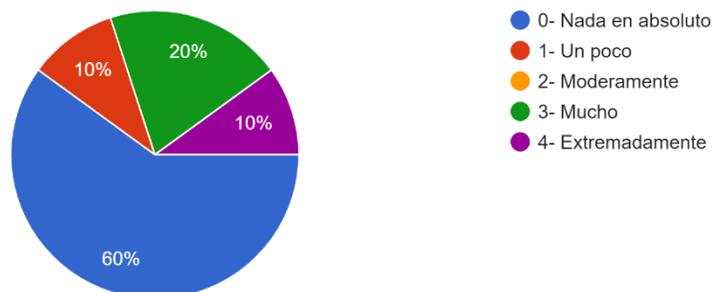


Gráfico 45. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

6 de las 10 mujeres encuestadas indican que este tipo de conductas, es decir, que le asignen tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase no tiene nada en absoluto alguna percepción al respecto. No obstante, 4 de las 10 mujeres encuestadas dicen que si han tenido alguna situación al respecto. 2 de ellas dicen que el grado de experimentación es mucho, 1 señala que es extremadamente y 1 indica que ha sido un poco.

39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.
10 respuestas

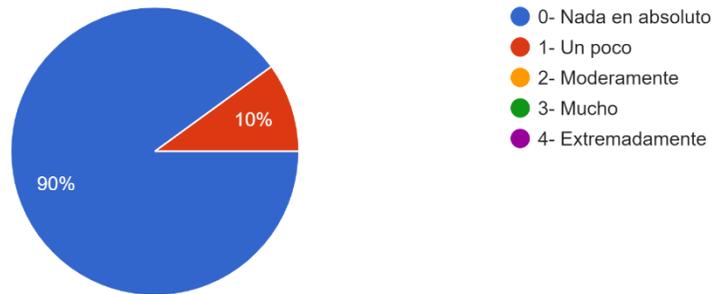


Gráfico 46. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 90% de las 10 mujeres encuestadas destacan que nada en absoluto le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos. Solo una mujer de las 10 encuestadas dice que este tipo de conducta ha tenido grado de experimentación de un poco.

40. Le amenazan con violencia física.

10 respuestas

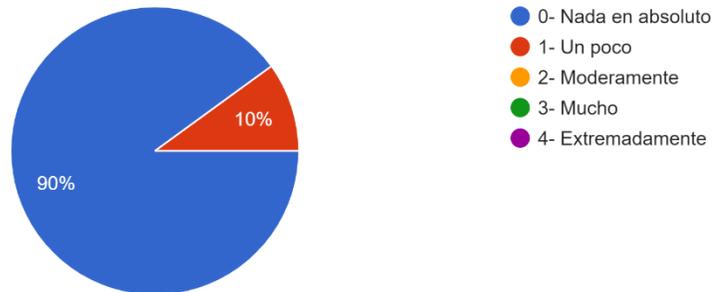


Gráfico 47. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 90% de las 10 mujeres entrevistadas refieren que nada en absoluto le amenazan con violencia física. Una de las 10 mujeres, refiere que ha experimentado este tipo de conducta un poco.

41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia

10 respuestas

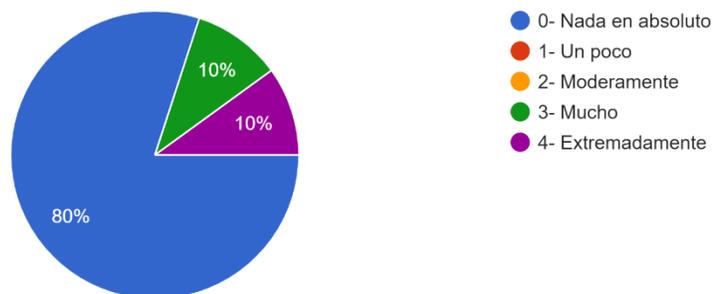


Gráfico 48. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 80%, es decir, 8 de las 10 mujeres entrevistadas refieren que nada en absoluto han recibido ataques físicos leves, como advertencia. Sin embargo, dos de las 10 mujeres si han experimentado este tipo de conductas, en donde el grado de experimentación de una mujer es mucho y el grado de otra mujer es extremadamente.

42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración.

10 respuestas

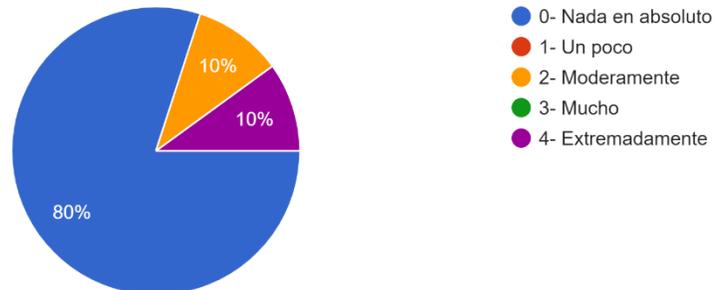


Gráfico 49. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 80%, es decir, 8 de las 10 mujeres entrevistadas refieren que nada en absoluto le atacan físicamente sin ninguna consideración. Sin embargo, dos de las 10 mujeres si han experimentado este tipo de conductas, en donde el grado de experimentación de una mujer es moderado y el grado de otra mujer es extremadamente.

43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.

10 respuestas

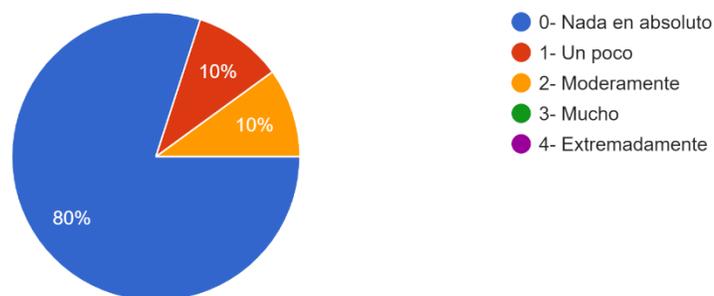


Gráfico 50. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 80%, es decir, 8 de las 10 mujeres entrevistadas refieren que nada en absoluto le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo. Sin embargo, dos de las 10

mujeres si han experimentado este tipo de conductas, en donde el grado de experimentación de una mujer es moderado y el grado de otra mujer es un poco.

44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.

10 respuestas

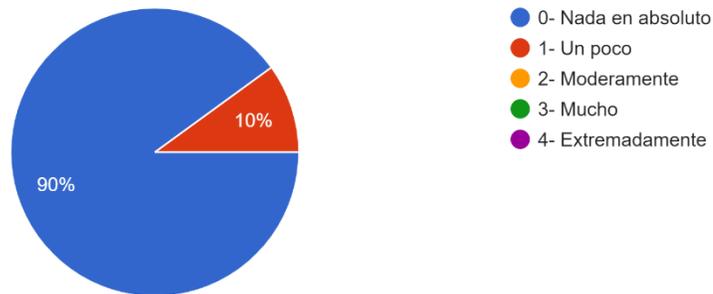


Gráfico 51. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

En esta gráfica se puede observar que el 90%, es decir, 9 de las 10 mujeres entrevistadas refieren que nada en absoluto le han ocasionado daños en su domicilio o en su puesto de trabajo. Sin embargo, 1 de las 10 mujeres si ha experimentado un poco este tipo de conductas.

45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.

10 respuestas



Gráfico 52. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 100% de las 10 mujeres entrevistadas, no perciben este tipo de conductas en el lugar de trabajo donde presuntamente era víctima de acoso laboral.

46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.

10 respuestas



Gráfico 53. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 100% de las 10 mujeres entrevistadas, no perciben este tipo de conductas en el lugar de trabajo donde presuntamente era víctima de acoso laboral.

47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).

10 respuestas

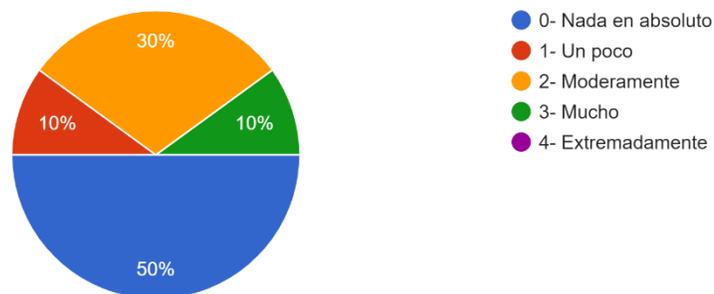


Gráfico 54. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Aquí se puede evidenciar que un 50% de las 10 mujeres encuestadas indican que este tipo de conducta se ha manifestado en ellas, mientras que el otro 50%

indican que nada en absoluto tiene relación. 3 de las 5 mujeres que manifiestan inconvenientes con esta situación perciben grado de experimentación moderada, una percibe grado de experimentación poco y otra mujer grado de experimentación mucho.

48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
10 respuestas

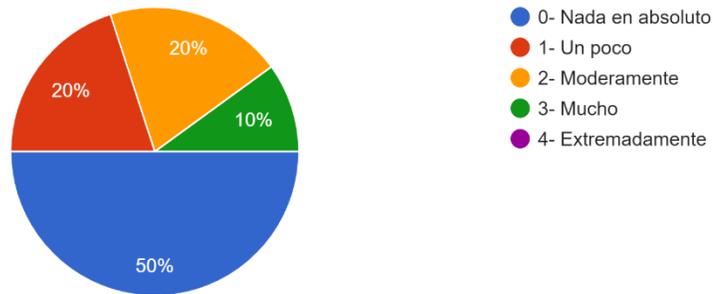


Gráfico 55. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

En esta gráfica se evidencia que un 50% de las 10 mujeres encuestadas indican que este tipo de conducta se ha manifestado en ellas, mientras que el otro 50% indican que nada en absoluto tiene relación. 2 de las 5 mujeres que manifiestan inconvenientes con esta situación perciben grado de experimentación moderada, dos perciben grado de experimentación poco y otra mujer grado de experimentación mucho.

49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse

10 respuestas

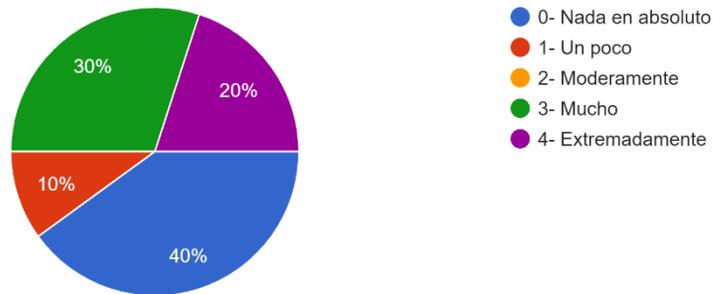


Gráfico 56. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 60% de las 10 mujeres encuestadas refieren que le han sometido informes confidenciales y negativos, sin notificarle, ni darle oportunidad de defenderse. El grado experimentación de dicha conducta varia en este porcentaje, dado que 3 de ellas dice que es una conducta que se ha presentado mucho, mientas que 2 dice que ha sido extremadamente y otra mujer indica que ha sido un poco. El 40% restante, es decir, 4 de las 10 mujeres encuestadas señalan que nada en absoluto se ha presentado este tipo de conductas con ellas.

50. Las personas que le apoyan reciben amenazas o presiones para que se aparten de usted

10 respuestas

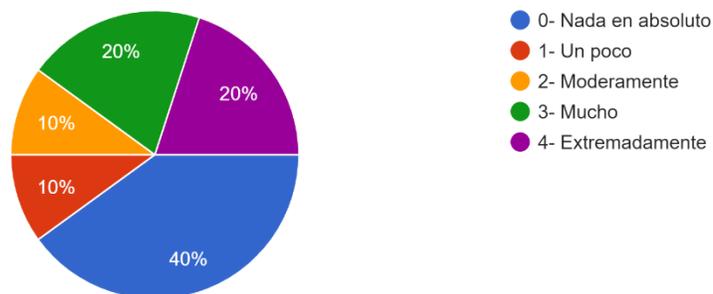


Gráfico 57. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 60% de las 10 mujeres encuestadas refieren que las personas que la apoyan reciben amenazas o presiones para que se aparten de ellas. El grado de experimentación de dicha conducta varía en este porcentaje, dado que 2 de ellas dicen que es una conducta que se ha presentado mucho, mientras que 2 dicen que ha sido extremadamente, una señala que es moderado y otra mujer indica que ha sido un poco. El 40% restante, es decir, 4 de las 10 mujeres encuestadas señalan que nada en absoluto se ha presentado este tipo de conductas con ellas.

51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
10 respuestas

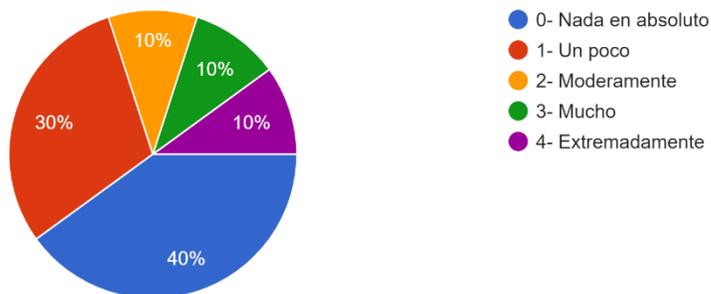


Gráfico 58. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

El 60% de las 10 mujeres encuestadas refieren que le devuelven, le abren o le interceptan su correspondencia. El grado de experimentación de dicha conducta varía en este porcentaje, dado que 1 de ellas dice que es una conducta que se ha presentado mucho, otra señala que ha sido extremadamente, una más señala que es moderado, mientras que 3 mujeres indican que ha sido un poco. El 40% restante, es decir, 4 de las 10 mujeres encuestadas señalan que nada en absoluto se ha presentado este tipo de conductas con ellas.

52. No le pasan las llamadas o dicen que no está.

10 respuestas

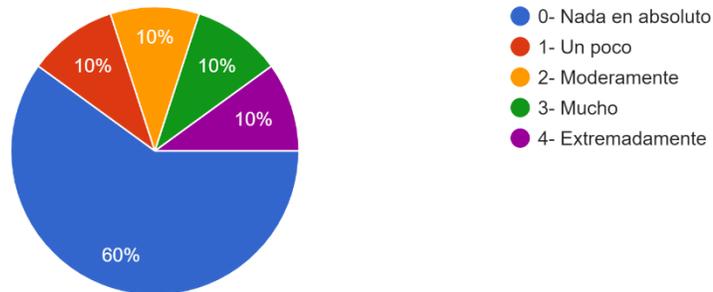


Gráfico 59. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

4 de las 10 mujeres encuestadas perciben que no le pasan llamadas o dicen que no está. Una de ellas dice que es un comportamiento moderado, una más dice que es un comportamiento que se presenta mucho, otra mujer dice que es extrema la presencia de este comportamiento y una mujer percibe que es poco el grado de experimentación de este comportamiento. Las 6 mujeres restantes, es decir, el 60% refieren que nada en absoluto tiene relación este tipo de conductas con ellas.

53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted.

10 respuestas

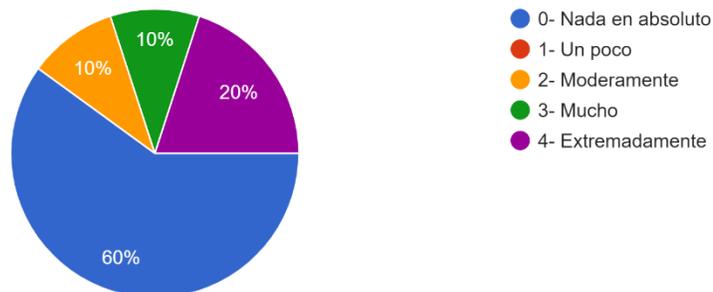


Gráfico 60. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

4 de las 10 mujeres encuestadas perciben que sus jefes pierden u olvidan los encargos que son para ellas. Una de ellas dice que este es un comportamiento moderado, una más dice que es un comportamiento que se presenta mucho y otras dos dicen que es extrema la presencia de este comportamiento. Las 6 mujeres restantes, es decir, el 60% refieren que nada en absoluto tiene relación este tipo de conductas con ellas.

54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos.
10 respuestas

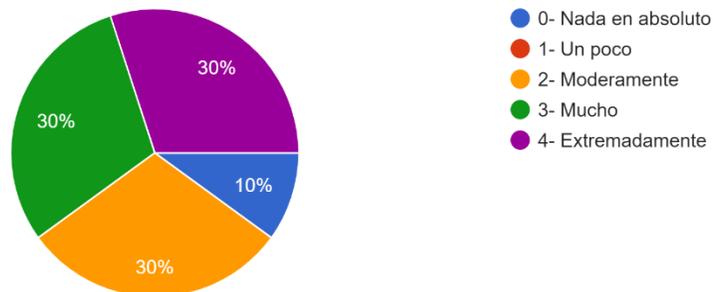


Gráfico 61. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Aquí se puede apreciar que de las 10 mujeres encuestadas el 90% refieren que la callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos, es decir, 9 de las 10 mujeres encuestadas refieren entre moderado y extremadamente haber tenido dicha situación. El 10% restante, es decir, 1 de las 10 mujeres encuestadas señala no haber tenido nada en absoluto dicha situación.

55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.

10 respuestas

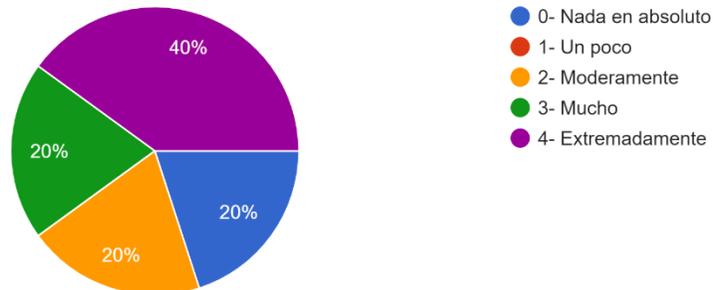


Gráfico 62. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Con estos datos se puede apreciar que de las 10 mujeres encuestadas el 80% refieren que le ocultan sus habilidades y competencias especiales, es decir, 8 de las 10 mujeres encuestadas refieren entre moderado y extremadamente haber tenido dicha situación, siendo dos mujeres las que señalan un grado de experimentación moderado, otras dos como mucho y 4 más como extremadamente dicha conducta. El 20% restante, es decir, 2 de las 10 mujeres encuestadas señala no haber tenido nada en absoluto dicha situación.

56. Exageran sus fallos y errores.

10 respuestas

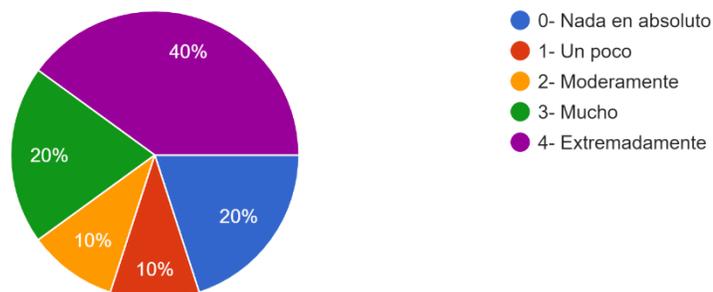


Gráfico 63. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Con estos datos se puede apreciar que de las 10 mujeres encuestadas el 80% refieren que le exageran sus fallos y errores, es decir, 8 de las 10 mujeres encuestadas refieren entre un poco y extremadamente haber tenido dicha situación, siendo dos mujeres las que señalan un grado de experimentación mucho, una indica como moderado, otra como un poco y 4 más como extremadamente dicha conducta. El 20% restante, es decir, 2 de las 10 mujeres encuestadas señala no haber tenido nada en absoluto dicha situación.

57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación.

10 respuestas

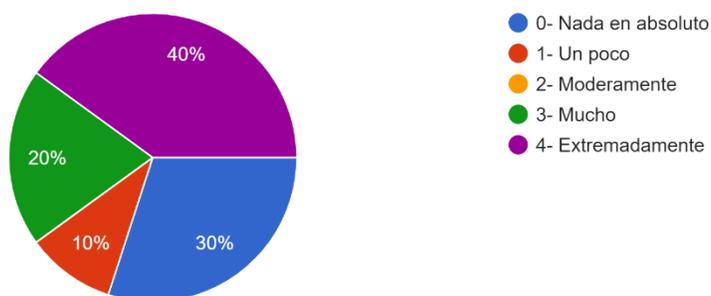


Gráfico 64. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Los datos de esta gráfica demuestran que de las 10 mujeres encuestadas el 70% refieren que informan mal sobre su permanencia y dedicación, es decir, 7 de las 10 mujeres encuestadas refieren haber tenido dicha situación, siendo dos mujeres las que señalan un grado de experimentación mucho, una como un poco y 4 más como extremadamente dicha conducta. El 30% restante, es decir, 3 de las 10 mujeres encuestadas señala no haber tenido nada en absoluto dicha situación.

58. Controlan de manera muy estricta su horario.

10 respuestas

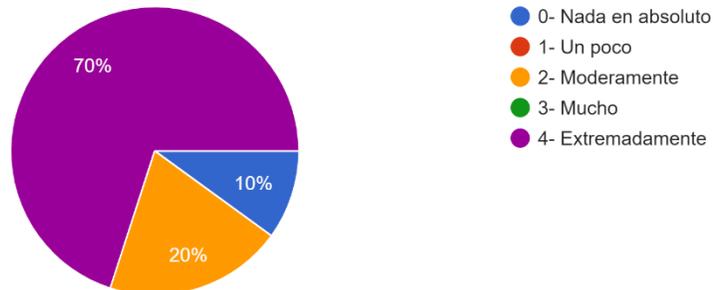


Gráfico 65. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Con estos datos se puede apreciar que de las 10 mujeres encuestadas el 90% refieren que le controlan de manera muy estricta su horario, es decir, 9 de las 10 mujeres encuestadas refieren entre moderado y extremadamente haber tenido dicha situación, siendo 7 mujeres las que señalan un grado de experimentación extrema y otras dos como moderado. El 10% restante, es decir, 1 de las 10 mujeres encuestadas señala no haber tenido nada en absoluto dicha situación.

59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho, se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.

10 respuestas

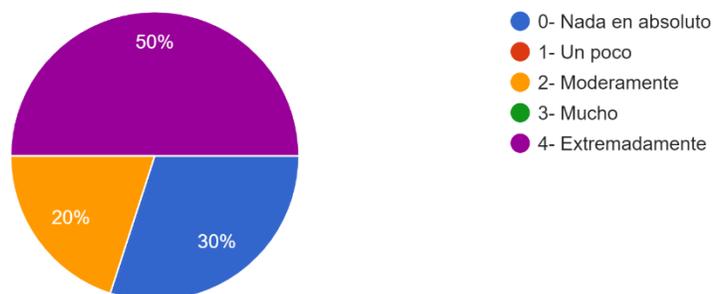


Gráfico 66. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Con estos datos se puede apreciar que de las 10 mujeres encuestadas el 70% refieren que cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho, se lo niegan o le ponen pegos y dificultades, es decir, 7 de las 10 mujeres encuestadas refieren entre moderado y extremadamente haber tenido dicha situación, siendo 5 mujeres las que señalan un grado de experimentación extrema y otras dos como moderado. El 30% restante, es decir, 3 de las 10 mujeres encuestadas señala no haber tenido nada en absoluto dicha situación.

60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.

10 respuestas

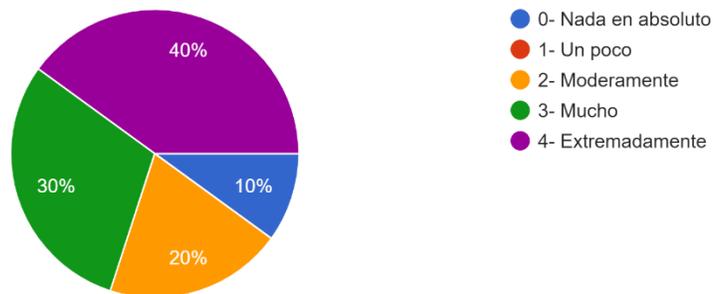


Gráfico 67. Datos de las mujeres encuestadas. Fuente: Encuesta de Leymann.

Con estos datos se puede evidenciar que de las 10 mujeres encuestadas el 90% refieren que la provocan para obligarle a reaccionar emocionalmente, es decir, 9 de las 10 mujeres encuestadas refieren entre moderado y extremadamente haber tenido dicha situación, siendo 4 mujeres las que señalan un grado de experimentación extrema, tres más señalan mucho y otras dos como moderado. El 10% restante, es decir, 1 de las 10 mujeres encuestadas señala no haber tenido nada en absoluto dicha situación.

Datos entrevista a profundidad

Entre las respuestas a la entrevista a profundidad, la cual se realizó de manera semiestructurada, se destaca lo siguiente:

PREGUNTAS	RESPUESTAS
<p>Pregunta 1 ¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?</p>	<p>De las 10 mujeres entrevistadas las respuestas de cada una son variadas, referenciando el acoso laboral como hostigamiento, intranquilidad, dificultades de liderazgo, sobrecarga laboral e inestabilidad emocional, comportamientos sutiles de violencia, dificultades relacionadas al poder, abuso de poder, falta de respeto.</p>
<p>Pregunta 2 ¿Considera que usted fue víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?</p>	<p>De las 10 mujeres entrevistadas el 100% considera que fueron víctimas de acoso laboral por otra mujer en el rol de jefe, derivados por comportamientos persecutorios, comunicación agresiva, reducción de funciones, control exagerado por parte de su jefa, hostigamientos, celos laborales, sobrecarga laboral, opresión, menosprecio.</p>
<p>Pregunta 3 ¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?</p>	<p>Las respuestas a esta pregunta varían de acuerdo a las experiencias que vivieron cada una de las mujeres entrevistadas, no obstante, entre sus respuestas consideran que sus respectivas jefas presentan comportamientos relacionados con exceso de confianza, inseguridades, falta de conocimiento, celos laborales, percepción de inmadurez laboral hacia sus subordinadas, rasgos de personalidad</p>

	persecutorios, persona pasiva agresiva, celos, dificultades con la empatía.
Pregunta 4 Describa las conductas frecuentes de su jefe hacia usted	Entre las conductas frecuentes de las mujeres jefes hacia la mujer presuntamente víctima de acoso laboral se destaca entre las 10 mujeres entrevistadas exceso en la supervisión del trabajo, poner en contra a los compañeros y compañeras de trabajo, distorsionar la comunicación, sabotaje laboral, hipervigilancia, comportamientos persecutorios, sobrecarga laboral, reducción de funciones, intimidación, minimización, aislamiento, admiración y después celos laborales, puestos de trabajos aislados.
Pregunta 5 ¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?	De las 10 mujeres entrevistadas, 9 no se encuentran trabajando en la organización donde tuvo presunto acoso laboral. 1 mujer continúa en la organización. Las 10 mujeres entrevistadas refieren entre sus respuestas sentirse angustiadas, desconcertadas, agotadas, algunas con dificultades de sueño, alimentación, desmotivación laboral, llanto, dificultades emocionales. 6 renunciaron voluntariamente a sus cargos, 3 de ellas le terminaron el contrato sin justa causa y una continúa en la organización.
Pregunta 6 ¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había	De las 10 mujeres entrevistadas 6 no pensaron en denunciar esta situación, esto

<p>algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?</p>	<p>derivado por variadas percepciones, entre ellas desesperanza, desconocimiento, su jefa quien ejercía presunto acoso laboral pertenecía al comité laboral, desconfianza, falta de ética, dificultades en la objetividad y miedo. De las 4 mujeres que si pensaban en denunciar dicha situación 3 no lo realizaron al final porque su jefa estaba apadrinada políticamente, no tenían con quien comunicarse, o existía desconfianza por falta de objetividad. 1 pudo hacer la denuncia al área de Gestión Humana y en la oficina de trabajo.</p>
<p>Pregunta 7 ¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional? ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?</p>	<p>De las 10 mujeres entrevistadas 3 dicen recibir asistencia psicológica, 7 realizaron introspección y reflexión propia. En cuanto si esta situación les dejó consecuencias en sus vidas, 3 mujeres refieren que esto le ha dejado inseguridades y pensamientos pesimistas, otra mujer refiere que aún presenta nostalgia pero que se ha ido recuperando, una más indica que presenta fuertes dolores de cabeza ante situaciones estresantes, 5 mujeres refieren sentirse agradecidas porque pudieron aprender de esta situación que consideran dolorosa.</p>
<p>Pregunta 8 ¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en</p>	<p>9 de las 10 mujeres entrevistadas saben que el acoso laboral en Colombia es un delito pero no recuerdan o conocen la ley</p>

<p>Colombia? ¿conoce la ley que habla de acoso laboral?</p>	<p>que lo acobija. Una no sabe que el acoso laboral es un delito y por tanto no conoce la ley.</p>
<p>Pregunta 9 ¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?</p>	<p>6 de las 10 mujeres entrevistadas refieren que el deseo de participar en este trabajo de investigación es servir como referente a otras mujeres, contando la experiencia, 1 refiere que es un trabajo humano que permite posicionar líderes para las organizaciones, 1 refiere que el factor de género llama la atención evitando naturalizar acciones violentas, 1 más refiere que esto sirve para aportarle a las organizaciones, 1 más refiere que este trabajo permite motivar a reglamentar asuntos relacionados con el acoso laboral.</p>
<p>Pregunta 10 ¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?</p>	<p>Ante esta pregunta las respuestas de las 10 mujeres son variadas, algunas agradecen la oportunidad de contar su historia que incluso les sirve como parte de su duelo, otras indican la importancia del trabajo para otras personas, resaltando la innovación del trabajo, y otras refieren el deseo que se publique este trabajo por la importancia que significa para la sociedad.</p>

CONCLUSIONES

Para dar cumplimiento al primer objetivo específico, se recogen datos sociodemográficos sobre las 10 mujeres encuestadas, las cuales han padecido presunta situación de acoso laboral, ocasionado por Otra mujer en el rol de jefe en organizaciones del Valle de Aburrá, cuyos resultados demuestran elementos comunes en las mujeres encuestadas, sin embargo, no se descarta otros datos que permiten dar cuenta de conductas o comportamientos que inciden en presunto acoso laboral con la población antes referenciada.

Entre los elementos comunes se encuentra que el acoso laboral no discrimina lugar, ni salario devengado, ni el puesto de trabajo de la persona, ya que son las personas quien lo ejerce, así se cuente en la organización con la mejor infraestructura y no se tenga en cuenta el sufrimiento que existe ante este fenómeno. Por ejemplo, las mujeres aquí encuestadas algunas indican que han padecido dicha situación en organizaciones privadas y otras en organizaciones públicas, ya sea en empresas nacionales, regionales, locales o multinacionales.

Es importante tener en cuenta que este fenómeno ocasionado por Otra mujer en el rol de jefe se puede encontrar en organizaciones entre 1 y 10 empleados hasta organizaciones con más de 200 empleados. Para este caso, se tiene en cuenta como elemento común que el 70% de las mujeres aquí encuestadas recibieron un presunto acoso laboral en una empresa con más de 200 empleados. Concluyéndose para este caso que entre más grande sea la empresa más situaciones de acoso laboral se pueden presentar.

Más de la mitad de las mujeres encuestadas a pesar del presunto acoso laboral estuvieron padeciendo esta situación en la organización por un período entre 1 y 3 años, esto puede ser por falta de conocimiento sobre la situación presentada, miedo a enfrentar la situación, desconfianza con su jefe y/o remitir su situación al comité de convivencia laboral teniendo en cuenta que a este pertenecía sus jefas o representantes que eran cómplices o negligentes ante estas conductas de acoso y

por lo tanto la percepción de estas mujeres era de falta de imparcialidad en los mismos (Ver anexo 2).

Con este trabajo investigativo se aprecia que un presunto acoso laboral de Otra mujer en el rol de jefe hacia sus subordinadas, se puede presentar tanto en cargos operativos como cargos estratégicos y tácticos, situación que genera dificultades en la cadena valor de las organizaciones, puesto que este tipo de fenómenos obstaculiza el clima laboral, la dinámica organizacional como la cultura de la empresa y demás operaciones que generan gastos, costos y sobrecostos para las mismas.

Lo paradójico es que, en vez de generar planes de desarrollo con las mujeres trabajadoras, que brinden oportunidades de mejora, las tratan de desvincular poniéndoles trabas para que su rendimiento u operación baje o para que se cansen o aburran de su trabajo, situación que parece ser invisible pero notoria, como dice un dicho popular, hacerse el de la vista corta, es decir como si nada pasara.

Para el segundo objetivo, se puede concluir que el instrumento de valoración permitió comprender la intensidad de cada una de las estrategias contenidas en el cuestionario LIPT-60 LEYMANN, evidenciando lo siguiente:

Las conductas más representativas y dominantes contestando una conducta extrema dentro de las estrategias en relación a las diez mujeres que padecieron presunto acoso laboral y que, por tanto, hicieron parte del estudio cobrando un sentido y significado.

Basados en lo anterior, se destacan las siguientes preguntas:

Número de pregunta	Tipo Pregunta	Cantidad de Mujeres	Porcentaje
P3	Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	1	10% de la muestra
P4	Le gritan o le regañan en voz alta	2	20% de la muestra
P5	Critican su trabajo	2	20% de la muestra
P6	Critican su vida privada	2	20% de la muestra
P8	Se le amenaza verbalmente.	2	20% de la muestra
P9	Recibe escritos y notas amenazadoras	1	10% de la muestra
P10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	2	20% de la muestra
P12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	1	10% de la muestra
P13	No consigue hablar con nadie, todos le evitan	1	10% de la muestra
P14	Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	3	30% de la muestra
P15	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted .	1	10% de la muestra
P16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	1	10% de la muestra
P17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas	5	50% de la muestra
P18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	3	30% de la muestra
P19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted	1	10% de la muestra
P24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	2	20% de la muestra

Número de pregunta	Tipo Pregunta	Cantidad de Mujeres	Porcentaje
P3	Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	1	10% de la muestra
P4	Le gritan o le regañan en voz alta	2	20% de la muestra
P27	Le asignan un trabajo humillante	2	20% de la muestra
P28	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	2	20% de la muestra
P29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	3	30% de la muestra
P32	No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	2	20% de la muestra
P33	Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	2	20% de la muestra
P34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	1	10% de la muestra
P35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	1	10% de la muestra
P36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	5	50% de la muestra
P38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	1	10% de la muestra
P41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia	1	10% de la muestra
P42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración	1	10% de la muestra
P49	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	2	20% de la muestra
P50	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	2	20% de la muestra

Número de pregunta	Tipo Pregunta	Cantidad de Mujeres	Porcentaje
P3	Sus compañeros le ponen pegos para expresarse o no le dejan hablar	1	10% de la muestra
P4	Le gritan o le regañan en voz alta	2	20% de la muestra
P51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	1	10% de la muestra
P52	No le pasan las llamadas, o dicen que no está	1	10% de la muestra
P53	Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	2	20% de la muestra
P54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	3	30% de la muestra
P55	Ocultan sus habilidades y competencias especiales	4	40% de la muestra
P56	Exageran sus fallos y errores	4	40% de la muestra
P57	Informan mal sobre su permanencia y dedicación	4	40% de la muestra
P58	Controlan de manera muy estricta su horario	7	70% de la muestra
P59	Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegos y dificultades	5	50% de la muestra
P60	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	4	40% de la muestra

Tabla 1. Elaboración propia.

Con respecto al tercer objetivo, se puede decir que la entrevista a profundidad semiestructurada permitió conocer de cerca las realidades que cada una de las mujeres encuestadas y entrevistadas presentaron en su lugar de trabajo en donde hubo presunto acoso laboral por parte de Otra mujer en el rol de jefe.

Dichas entrevistas dan cuenta de las situaciones problemáticas a las que se han tenido que enfrentar. En ellas se identifica la importancia de hacer visible estas situaciones en las organizaciones, escuchando a las personas, aportando en el bienestar y la calidad de vida, así como al tejido social y al impacto en los procesos organizacionales.

Si bien, se ha presentado una situación que parece ser delicada a los ojos de la mayoría de mujeres entrevistadas, estas relatan que ya no se encuentran trabajando en donde se sentían acosadas, que, aunque en su momento lo normalizaban como parte de su trabajo, no lograron encontrar o recibir apoyo del área de gestión humana frente a su caso por diferentes percepciones que cada una de ellas tenía. En dichas entrevistas prevalece la idea de que gestión humana se alinea con aquellas personas que llevan tiempo en la organización y más si tienen algún tipo de autoridad. En este caso, no logran resaltar el valor de sororidad entre ellas, pero reconocen la importancia de dicho valor en el trabajo entre mujeres.

Aunado a lo anterior, no lograron activar algún protocolo de atención al respecto y evitaron llevar el caso a un comité de convivencia laboral, pero que a la fecha refieren que han podido superar la situación, partiendo de una motivación intrínseca, es decir, realizando reflexiones propias, apoyadas en sus familias y proyectando nuevas ideas para su vida, refieren que continúan con una vida laboral funcional y adaptativa, aunque en alguna de ellas se presentan ideas de precaución y evitación de conductas para evitar la repetición de este fenómeno.

Las mujeres entrevistadas en su mayoría señalan que este proceso les ha permitido generar un aprendizaje de vida, en especial para saber hacer en caso que esta situación nuevamente se presente, aunado que con este trabajo replantean que el acoso laboral no es una condición que agregue valor ni para su vida, ni para la sociedad, ni para las organizaciones, por el contrario, concluyen que entre mujeres es importante el apoyo mutuo y la toma de consciencia ante situaciones que vulneren sus derechos, su salud física y mental, la calidad de vida y el bienestar de sus familias.

En las entrevistas a profundidad se puede conocer el impacto que el acoso laboral genera en las personas, en este caso en mujeres, pero que de igual forma no es esquivo a los hombres y población general. Es un tema que requiere seguirse estudiando, teniendo en cuenta la relación que tiene con los estilos de liderazgos, la percepción que se va teniendo de poder y autoridad y más aún a un tema tan de la persona como la personalidad, la cual se piensa que es uno de los factores que mayor incidencia tiene en situaciones de acoso laboral relacionadas en este trabajo.

Por ejemplo, una personalidad narcisista en una persona jefe que tiene a su cargo personal, puede incidir en conductas acosadoras dado a su nivel de perfección y exigencia que puede llegar a presentar, conductas hostiles y de hostigamiento. Si bien es una condición de la persona, este tipo de comportamientos hacen daño, en otras palabras, conllevan al sufrimiento. Y así cualquier otro tipo de personalidad que tiende a ser disfuncional o des adaptativa en la cultura tiene una incidencia en lo que se hace, se sabe y se es en las organizaciones.

Por lo tanto, una mujer jefa en este caso, debe tener en cuenta la sororidad como elemento diferenciador e incluyente en su lugar de trabajo, más aún que en la actualidad se hace énfasis en estos temas, como el trabajo de género, la inclusión y la equidad.

En las entrevistas se aprecia que la percepción de las mujeres con relación a sus jefes mujeres ante situaciones de presunto acoso laboral está más relacionada con acosos psicológicos en el trabajo y en algunos casos verbal. No se logra vislumbrar acosos sexuales o físicos. Por lo tanto, se podría decir en este caso que entre mayor inestabilidad emocional haya en una mujer víctima de acoso laboral, menos es la oportunidad que tiene para generar oportunidades de mejora, esto debido a que se prefiere más bien despedir y contratar que en generar acciones de mejora (Ver anexo 2).

Lo delicado de estas situaciones es que como no se presentan marcas físicas esto puede invisibilizarse y enmascarse lo que realmente se presenta, hasta

agotar a la persona y llevarla a un síndrome de bourn out o a situaciones más extremas como un karoshi, lo cual se referencia como la muerte en el trabajo.

Es importante entonces la documentación sobre este tema para que cada vez que se sienta que un jefe o una jefa está abusando de su poder o autoridad se tomen acciones que permitan la reivindicación de los derechos tanto como profesional, laboral, así como ciudadano o ciudadana.

Limitaciones con respecto al trabajo

Entre las limitaciones se encuentra dificultades para arrojar datos sociodemográficos como la edad, el estado civil, entre otros de las mujeres participantes en el momento del presunto acoso laboral, sin embargo, se pudieron rescatar elementos comunes mediante la entrevista a profundidad.

Otra de las limitantes fue la consecución de las personas, teniendo en cuenta que se trató de establecer contacto con la oficina de trabajo y la alcaldía de Medellín, pero no fue posible respuesta, elementos o datos que aportaran al trabajo. Pese a ello, se genera la estrategia de llegar a las personas a través de las redes sociales personales de los investigadores.

Este tipo de investigaciones se hace más interesante cuando se logra obtener un nicho o una población más grande, pero debido a la limitante para establecer contacto con personas que hayan padecido esta problemática no fue posible, no obstante, las mujeres aquí participantes han generado reflexiones que permiten dar cuenta de un fenómeno al cual se le debe prestar atención.

REFERENCIAS

- Barrientos, Fajardo y Monterrosa. (2020). *La influencia del abuso laboral y la discriminación en el clima organizacional*. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium.
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2060>
- Blandón, M. (2012). *El duelo afectivo*. Clínica del amor. Centro de investigación e intervención psicológica. Litotipo S.A. Medellín Colombia. ISBN: 978-958-46-1364-6. P. 1 – 235.
- Bedoya H; Builes, M & Hernando, M. (2006). *La psicoeducación como experiencia narrativa: comprensiones posmodernas en el abordaje de la enfermedad mental*. Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. XXXV, núm. 4, 2006, pp. 463-475. Asociación Colombiana de Psiquiatría. Bogotá, D.C., Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80635403.pdf>
- Carrillo Herrera, M. (2022). *Pandemia por Covid-19 y acoso laboral*. Facultad de Jurisprudencia. Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social. Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/34474>
- Emprende, A., & Andaluza, F. P. (2015). *Cadena de valor*. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. Consejería de empleo, formación y trabajo autónomo.
<https://www.andaluciaemprende.es/wpcontent/uploads/2019/02/CADENA-DE-VALOR.pdf>
- Gómez Macías, M. (2022). *El acoso laboral en el sector privado: los vacíos normativos de la ley 1010 de 2006*. P. (1 – 20).
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/22789>
- Calderón Carrascal, P. y Gómez Vélez, M. (2017). *Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable*. Revista Katharsis, N

23, enero-julio 2017, pp.177-201, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>

Fuentes Valdivieso, R. (2013). *Acoso laboral o mobbing y violencia de género*. Escuela superior de Medicina del Instituto Politécnico Nacional. Ciudad de México. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf>

González de Rivera, J. L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>

Hernández, Rodríguez y Zamora. (2020). *La victimización. Consideraciones teórico-doctrinales*. Derecho y Cambio Social. N.º 61, JUL-SET 2020. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7525025>

Infobae. (2022). *Por qué las que las mujeres temen denunciar la violencia de género en Colombia*. Por Diego A. Santamaría León. <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/09/11/por-que-las-que-las-mujeres-temen-denunciar-la-violencia-de-genero-en-colombia/>

Legarde y de Los Ríos. (2004), *Pacto entre mujeres sororidad*. <https://biblioteca.efd.uy/document/188>

Ley 1010 DE 2006 (enero 23) *Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006*. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

Mac Donald, J. (2022). *Acoso laboral: el reconocimiento y el desprecio en el ámbito de trabajo*. Escuela de Psicología. Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica. Praxis. revista de Filosofía N° 85 enero – junio 2022 <https://dx.doi.org/10.15359/praxis.85.1> EISS N: 2215-3659. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/praxis/article/view/16950>

Martínez Martínez, L. (2020). *Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación*. Revista de Comunicación y

Salud, 10 (2), 301-321. doi: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7697400>

Ministerio de protección social colombiano resolución 652 de 2012.
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio del trabajo. Decreto número 1072 de 2015.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

OMS – OIT. *Acoso laboral. Recursos humanos para la salud.*
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-newmeasures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_12-sp.pdf

Parihuana, E. (2022). *Incidencia del mobbing en el bienestar laboral de los trabajadores del gobierno regional de Tacna.* Vol. 8 N° 1.
<https://revistas.qualitasin.com/index.php/qualitasin/article/view/56>

Peralta, M. (2004). *El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica.* Revista de Estudios Sociales, no. 18, agosto de 2004, 111-122.
<https://www.redalyc.org/pdf/815/81501811.pdf>

Pereira Jardim, Lourdes. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101. Recuperado en 05 de diciembre de 2022, de
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000100004&lng=es&tlng=es)

Portafolio. (2018). *¿Por qué el acoso laboral no se denuncia en Colombia?*
<https://www.portafolio.co/economia/empleo/por-que-el-acoso-laboral-no-se-denuncia-en-colombia-519964>

- Riba, L. (2016). *Memoriales de mujeres: la sororidad como experiencia de empoderamiento para resistir a la violencia patriarcal*. Franciscanum 165, Vol. lvi: 225-262.
<https://revistas.usb.edu.co/index.php/Franciscanum/article/view/2189>
- Roda, P. (1995). *La historia de las mujeres: La mitad desconocida*. Gerónimo de Uztaris. N° 11. Pp. 47 – 70.
[file:///C:/Users/PC/Downloads/document%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/document%20(1).pdf)
- Silva, E. (2019). *Enfoques cualitativos de la investigación social*. Puntos de Apoyo para Avanzar S.A.S. Revista Diálogos Interdisciplinarios en Red.
<https://www.rediees.org/publicacion-enfoques-cualitativos-de-la-investigacion-social/>
- Torres, A. M. (2019). *Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible*. DOI: 10.21772/ripo.v38n2a03
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8644378>
- Villamil Angulo, C. D. (2016). *El acoso laboral en hombres y mujeres*. Derecho y Realidad, 8(15). Recuperado a partir de
https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/4978

ANEXOS

Anexo 1. RESPUESTAS A LA ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA RELACIONADA A LAS ORGANIZACIONES EN DONDE SE PRESENTA PRESUNTO ACOSO LABORAL EN LAS 10 MUJERES ENCUESTADAS.

ENCUESTADA	RESPUESTAS
Encuestada 1	<i>- La empresa donde sufrí el acoso laboral es privada, con más de 200 empleados, la empresa es nacional, duré en esta empresa entre 3 y 5 años, el cargo que tenía era el de psicóloga, pertenecía al área psicosocial, la jefe por la que tuve el acoso labaral tenía el cargo de coordinadora de apoyo, recibía un pago entre 1 y 3 SMMLV, el tipo de contrato era a término indefinido.</i>
Encuestada 2	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es privada, con más de 200 empleados, la empresa es regional, duré en esta empresa entre 1 y 3 años, el cargo que tenía era coordinadora pedagógica, pertenecía al área de educación, la jefe por la que tuve el acoso labaral tenía el cargo de directora, recibía un pago entre 4 a 6 SMMLV, el tipo de contrato era a término fijo.</i>
Encuestada 3	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es privada, con más de 200 empleados, la empresa es regional, duré en esta empresa entre 1 y 3 años, el cargo que tenía era el de analista de gestion humana, pertenecía al área de gestion humana, la jefe por la que tuve el acoso labaral tenía el cargo de directora de gestión humana, recibía un pago entre 1 y 3 SMMLV, el tipo de contrato era a término indefinido.</i>
Encuestada 4	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es pública, entre 51 y 200 empleados, la empresa es multinacional, duré en esta empresa mayor de 5 años, el cargo que tenía era el de auxiliar senior, pertenecía al área de ventas, la jefe por la que tuve el acoso labaral tenía el cargo</i>

	<i>de Jefe de ventas, recibía un pago entre 1 y 3 SMMLV, el tipo de contrato era a término fijo.</i>
Encuestada 5	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es privada, con más de 200 empleados, la empresa es nacional, duré en esta empresa entre 1 y 3 años, el cargo que tenía era el de analista de gestión del conocimiento y comunicaciones, pertenecía al área de gerencia de gestión humana, la jefe por la que tuve el acoso laboral tenía el cargo de gerente de gestión humana, recibía un pago entre 4 a 5 SMMLV, el tipo de contrato era a término indefinido.</i>
Encuestada 6	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es pública, con más de 200 empleados, la empresa es multinacional, duré en esta empresa entre 1 y 3 años, el cargo que tenía era el de profesional desarrollo organizacional, pertenecía al área dirección soluciones desarrollo organizacional, la jefe por la que tuve el acoso laboral tenía el cargo de gestora de equipo, recibía un pago más de 7 SMMLV, el tipo de contrato era a término fijo.</i>
Encuestada 7	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es privada, con más de 200 empleados, la empresa es nacional, duré en esta empresa entre 1 y 3 años, el cargo que tenía era el de coordinadora desarrollo humano organizacional, pertenecía al área de desarrollo humano organizacional, la jefe por la que tuve el acoso laboral tenía el cargo de jefe de nómina, recibía un pago entre 1 y 3 SMMLV, el tipo de contrato era a término indefinido.</i>
Encuestada 8	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es pública, entre 1 y 10 empleados, la empresa es local, duré en esta empresa entre 3 y 5 años, el cargo que tenía era el de auxiliar de catastro, pertenecía al área catastro, la jefe por la que tuve el acoso laboral tenía el cargo de</i>

	<i>directora, recibía un pago entre 1 y 3 SMMLV, el tipo de contrato era por prestación de servicios.</i>
Encuestada 9	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es privada, entre 11 y 50 empleados, la empresa es local, duré en esta empresa entre 1 y 3 años, el cargo que tenía era el de psicóloga, pertenecía al área psicosocial, la jefe por la que tuve el acoso laboral tenía el cargo de coordinadora, recibía un pago entre 1 y 3 SMMLV, el tipo de contrato era a término indefinido.</i>
Encuestada 10	<i>La empresa donde sufrí el acoso laboral es mixta, con más de 200 empleados, la empresa es nacional, duré en esta empresa entre 3 y 5 años, el cargo que tenía era el de agente de aseguramiento, pertenecía al área servicio al cliente, la jefe por la que tuve el acoso laboral tenía el cargo de coordinadora, recibía un pago entre 1 y 3 SMMLV, el tipo de contrato era a término indefinido.</i>

Anexo 2. GUIA Y RESPUESTAS DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

DÍA: 27 de septiembre de 2022	HORA: 02:00 p.m.
LUGAR: Vía teams	ENTREVISTA 1
TEMA: EXPERIENCIA DE PRESUNTO ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
RESPUESTA Sí. Pues es la parte como del hostigamiento que uno sufre o puede sufrir a nivel laboral, sea pues del mismo trabajo o a nivel personal, alguna conducta o algo que uno tenga en relación a los compañeros o compañeras de trabajo.	
PREGUNTA 2	¿Considera que usted fue víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre

	los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?
--	---

RESPUESTA

Bueno, fue en el último cargo que tuve por parte de mi jefe inmediata, más o menos desde abril de este año (2022) empieza una situación de persecución, ella llega a la planta, pues donde yo trabajaba, yo trabajaba en una planta diferente a donde estaba centralizado gestión humana, yo era la encargada de gestión humana de esa planta que queda en Bello. Un día, pues ella siempre me decía que la transportará y yo las llevaba.

Me lo dijo de una manera muy maluca cómo tipo 08:00 de la noche, como casi que me tienes que llevar mañana porque voy para la Empresa, yo la llevo con otra compañera, me hace inclusive dar una ruta que ella misma me da, o sea, yo soy la que manejó por ella, me dice por dónde me voy todo y ese día ya la situación se sentía pesada, la mente la sentía pesada, pero yo no sabía por qué. Ese día yo no las llevo de regreso, sino que yo me quedo porque había una auditoría y yo tenía muchísimo trabajo operativo. Yo hacía todo ello, siempre pedí como esa ayuda de apoyo de alguien que me ayudara a archivar a tener todo ese historial de hojas de vida al día, porque yo recibí un puesto atrasado como con dos o 3 años de archivo, cuando yo recibo el cargo en el 2021, el archivo estaba atrasado, de 2018 había todo tipo de documentos sueltos de las hojas de vida. Yo nunca recibí apoyo en esto, entonces yo ese día me quedé organizando, pero al otro día en la noche me llaman los compañeros, y me dicen usted qué hizo, con quien peleó y yo digo que no peleo con nadie, entonces me dijeron, no, lo que pasa es que su jefe vino a preguntar por usted, entonces la forma cómo preguntaba era, cierto que Jessica es muy grosera cierto, pues afirmándole cierto que ella les contesta feo, cierto que ella hace tal cosa, pues lo que me cuenta mi compañero es que me dice que le respondió que no, pues yo le dije que no, yo con usted la verdad, nunca he tenido ningún problema. El compañero seguía diciéndole ¿Me preguntaron que usted qué hacía? Yo le conté, pues que usted me ayuda a hacer,

pues lo que yo hacía planes de desarrollo, procesos de selección, una que otra cosa de nómina, que yo los apoyaba, bueno, ahí queda, yo quedé como aburrída al otro día y yo llego a trabajar y dos jefes más van y me dicen la misma pregunta, pues obviamente, en otros términos, cada uno con su lenguaje y uno me dice como qué hice yo, porque vea su jefe está preguntando por usted, yo la verdad acudo a la gerente porque yo dije, pues me van a echar, entonces yo busco a la gerencia, pero eso fue varios días después, y fui a preguntarle, si tenía alguna queja mía.

Yo creo que eso fue uno de los errores que yo cometí, porque yo solamente quería saber si ella tenía quejas mías y la respuesta de ella fue cero, yo a nivel laboral no tengo ningún problema con usted. Yo era la encargada del Centro de Distribución que está en Bogotá, yo inclusive viajaba a Bogotá una vez al mes, a ver cómo iba, yo tenía una coordinadora, yo era jefe de ella que estaba allá, entonces ella me dice no sé, inclusive nos ha ido muy bien contigo en Bogotá, no sé qué y bueno me dijo que pasó y yo le dije no, no pasó nada. Dijo que pasó, yo no le quería decir las cosas a la señora, porque de pronto se enojaba, pero me toca contarle y yo le dije, lo que pasa es que Luisa es mi jefe inmediato. Y estaba preguntando por mí, pues eso es como cuando ustedes le van a hacer una fiesta sorpresa y están haciendo algo y no quieren que nadie se dé cuenta. Bueno, luego la gerente termina la conversación conmigo y la regaña a ella, a mí me lo contaron porque pues yo tenía muchos contactos allá y la llama y la regaña y desde ahí empieza como que a explotar todo. Ella empieza como con esa cosa a perseguir. A un día de la auditoría. Una auditoría que nosotros teníamos para una certificación. Ella llega antes de la auditoría, yo tenía reuniones, todo programado y me dice que teníamos que hablar y yo le dije, es que yo tengo una reunión del comité de convivencia laboral, yo era la encargada del comité, me dijo no, usted no entra a esa reunión, era una entrevista con la mmm, perdón, con la psicóloga que es muy dura, y no me dejó entrar, se sienta conmigo, yo tenía un practicante

y empezó a decirme todos los errores que había encontrado ese día delante de él. Ella encuentra unos errores me dice que, si no preparó nada, que tenía que hacer un compromiso y me habla muy feo y me dice que una profesional como usted con una especialización que hace esta empresa y en este cargo y yo le decía, ¿cómo así? entonces me decía, sí usted qué hace aquí, ¿pues usted porque no está en otra parte? Yo le decía porque me está diciendo eso, me decía tranquila, que si usted se quiere ir yo no la voy a retener. Yo le decía, me va a echar a mí, me dio mucha rabia, fue una conversación horrible, entonces yo pensé, no le voy a decir nada.

Lo que pasó realmente fue que ella desde el año pasado me estaba insistiendo que entrará a una persona como jefe, que no tiene estudios, que solamente estaba haciendo una tecnología y realmente es un amigo de ella, muy buen amigo de ella, yo a él lo entré y él tuvo un problema con la universidad por eso no lo pude entrar en diciembre, yo lo entré porque ella me dijo lo tienes que entrar. Yo estaba diciendo que esperemos que tenga la autorización en abril, a principios de abril, yo lo entro. Entonces ese día, una hora antes de la auditoría, ella me dice, es que usted le tiene que organizar la práctica de él y yo le dije la práctica nosotros como empresa no nos afecta porque él ya lo tenemos inscrito en el Sena. El problema es para él realmente, y si él no es capaz de ir a la Universidad a pedir los papeles y hablar con él o con la coordinadora, o darme el número para que yo la llamé y hablar, yo no puedo hacer nada por él y ella se me enoja muy feo. Me dice que yo tenía que hacer una carta, o sea, yo tenía que hacerle el trabajo al practicante. Yo manejaba también la cuota SENA, pero no era porque fuera practicante, sino porque era amigo de ella. Ya le habían dicho que no se iba a graduar. Ella me saca como todas las cosas más locas. La conversación fue horrible y después de eso a mí ya me cuentan que empiezan a buscarme el reemplazo en la auditoría.

Me fue súper bien lo contrario a lo que yo pensé, porque la conversación había sido horrible. Yo estaba era como pensando en la auditoría porque era una certificación para la empresa, para las dos empresas, entonces era algo que tenían que revisar, pues muy detalladamente y resulta que me va bien en la auditoría. Sin embargo, yo cometo un error del susto por la auditoria entregando una carpeta que tenía algo desactualizado, pero el auditor no lo pone en sus anotaciones y ella llama a la gerente a contarle a decirle cosas que no son, que nos fue muy mal en la auditoría, Jessica la embarró, bueno, le dijo un montón de cosas y ella sale y se va, ese día yo quedé llorando.

Y ya después de eso, cuando entregan como el informe final de la auditoría, lo mío no aparece por ningún lado, entonces no quedó anotación, no quedo observación, no quedó nada de la auditoría por parte mía. Sin embargo ella va y le dice a la gerente que yo puse en riesgo la empresa que la empresa tuvo el riesgo de notificación y que no se iba a dar la certificación BASC por mi culpa, entonces la gerencia empieza, pues como con su cosa la gerente tiene un temperamento muy fuerte o es muy variable en su comportamiento, entonces los comités nosotros teníamos comité de gestión humana todos los lunes empieza a tirarme pongo un ejemplo, habían unas sillas en Bogotá, yo pregunto qué vamos a hacer con ellas? Un gerente las compró hace unos meses cuando yo todavía no estaba encargada. El proveedor no las recibe en Bogotá, no hay donde ponerlas acá tenemos 3 sedes que, si las podíamos traer acá para los muchachos, y de inmediato me regañó como 30 minutos por las sillas que yo me estaba metiendo en lo que no era, yo no era la encargada que yo por qué había hecho eso. Un regaño de media hora por unas sillas, yo termino llorando, o sea yo terminé llorando y delante de todas porque eran todas las coordinadoras las que iban a este comité, me dice la gerente en ese comité, a usted no le creo, yo no sé, no confío en usted, no me vuelva a hablar todo lo que me digas, me lo hice por escrito.

Inclusive la jefe de seguridad en el trabajo, ese día estaba ahí, va y me dice, busca otro trabajo. Listo pasa el tiempo, cualquier cosa que pasaba, yo ya no podía hablarle a la gente. Ellos ya no me contestaban, no me decían nada. Otro día, en otra reunión de las mismas, o sea un comité de gestión humana. Yo creo ustedes que saben de esto, es un comité donde se discute temas más profundos, no de unos marcadores. Yo le había dicho días antes a la jefe de comunicaciones que yo tenía a cargo los practicantes de gestión humana y de comunicaciones, pero para cualquier cosa me toca decirles a los jefes directos, o sea las encargadas de cada proceso. Que iba a poner a las practicantes a hacer un letrero. Diciendo que por favor dejarán los marcadores en su sitio. Eso fue un problema así de gigante. ¿En el comité llega el tema y me dice la gerente Jessica, qué pasó con los marcadores? Y yo simplemente dije que la jefe de seguridad y salud en el trabajo se los había llevado después de una reunión, pero los marcadores ya aparecieron, a lo que ella dice, no a mí me dijeron todo que usted no sabía ni cuidar las cosas, entonces me dice que yo no cuido de la empresa. Que como no valoraba el auditorio que habían acabado de remodelar, algo que no era así porque yo fui la encargada de la remodelación y que no estaba cuidando, que yo no servía, que yo no sé qué eso me dijo, todo por el malentendido de los marcadores. Entonces yo ya no quería estar, o sea, yo empecé, yo me enfermé, me tocó ir al médico, ya mantenía tomando puras gotas para el estrés. Yo no quería que fuera el lunes nunca, porque en esas reuniones siempre me regañaba si hablaba y si no hablaba y así empezó todo hasta que yo busqué otra vez a la gerente, porque yo con mi jefe ya realmente no hablaba, sino que era para cosas, pues como de nómina y demás y le digo pues que está pasando, que, si me van a echar o que qué, pues qué va a pasar entonces ella me dice algo como que yo no estoy haciendo las cosas bien.

Pero no sé, nunca se remitió a indicadores. Yo manejaba indicadores de selección y de formación y aportaba a los indicadores de nómina y de cultura, pero a mí nunca me dicen, venga está quedando bajo del indicador. No estás cumpliendo

nunca en lo laboral, entonces me voy yo con la gerente a hablar y me dice un montón de chismes que se había inventado mi jefe, entonces que yo salía con los jefes, que tenía varios novios, que mantenía rumbeando con la gente de la empresa, que yo hacía un montón de cosas, no sabía ni que decir, dije eso es mentira. La señora se enoja horrible y me decía usted siempre se quiere justificar Jessica, yo le digo porque yo estoy hablando del nivel laboral, lo que usted está diciendo todo es falso. La señora se enoja horrible y me dice, haga un plan, un plan de trabajo y yo miro si lo quiero revisar; yo me voy a ir de vacaciones ahora en agosto y lo voy a pensar, yo hago el plan y se lo mando y nunca me contesta nada, hasta que un día, ella llega allá con mi jefe a decirme estoy desconcertada, ¿y yo qué le pasó? Ella me dice ese plan de trabajo no lo hizo usted, nunca creyeron que yo era buena, me dijo se lo hicieron y yo pienso quién me iba a hacer a mí un plan con lo que solo yo sabía hacer, yo manejaba a los terceros, solamente podía yo saberlo, porque el cargo mío no existía.

El cargo a mí me lo dieron así como coja todo y mira cómo se defiende, entonces yo hago el plan de todo, o sea subproceso por subproceso que se hacía con cada cosa a quien se le reportaba como se reportaba todo y ellas lo cogen y me dicen que eso no lo había hecho yo, entonces yo no les contesté nada, no sabían qué decirme cuando hicieron el acuerdo me dijeron usted aquí ya no va más y yo le dije listo, muchas gracias por decirme, porque a mí me parece que lo peor que le puede pasar a uno en gestión humana es que lo echen de un momento a otro.

Yo no entiendo qué fue lo que pasó entonces, ella me dice, no, lo que pasa es que usted se dio a la gente eso me lo dice la gerente y la gerente siempre estaba ahí al lado de mi jefe inmediata. Usted se dio mucho a la gente, entonces yo le decía, pero eso acaso esa no es gestión humana y sí, pero es que usted se ponía a hablar con todo el mundo. Yo hacía zonas de escucha y no hacía asesorías, pero remitía porque allá se ven muchas cosas y no hicieron encuesta de riesgo, pero hicieron una encuesta de salud mental y en la encuesta salió mucha gente

en riesgo y allá la soledad que la gente pues lo buscaba a uno y yo simplemente los he escuchaba.

Lo remitía, les daba los números de los convenios que teníamos para que pidieran citas y me dijo que eso no se hacía. Aquello nunca debió haber hecho eso, entonces yo le dije, yo no me arrepiento. Yo escuché todas las historias que pude, yo le ayude al que pude yo no me arrepiento de haberlo hecho, entonces ya me dijo, si usted no sabe decir que no y yo le dije, bueno, si es por eso que yo salgo de esta empresa está bien, yo no sé decir que no, entonces me dijo, usted se imagina donde yo tenga que atender a todos los que van a mi oficina mi jefe seguía ahí, o que nosotras dos atendiéramos a todo el mundo, no trabajaríamos porque por eso nosotros cuando alguien va a la oficina de los operarios, además nosotros siempre los devolvemos, Y yo le dije, pero yo no soy así. Yo ya firmó el acuerdo. Y empiezo a hacer la entrega, entrega que duró 8 días, pero yo realmente no les entregué nada a nadie porque la gerente me dijo yo me voy, ya me voy de vacaciones y yo le había dicho a usted que habláramos antes de yo irme y esa fue la decisión que se tomó listo, yo no les dije nada, yo estoy muy aburrída y la entrega es que ya no va. Mi jefe, va un día cuando yo le iba a entregar, supuestamente se enfermó, se fue, otro día estaba ocupada, entonces yo todos los días era haciendo el acta intentándole entregar y nunca me quiso recibir el último día que fue un viernes yo le iba a entregar a ese día, así fue, yo ya tenía todo listo, ya estaba desbloqueando un archivo y va para que yo le haga supuestamente la entrega en esa semana solo un día, porque los otros días se enfermó, entonces yo decía, si desconfían tanto de mí, si yo era tan mala como me dejan sola toda la semana yo estuve sola ya no sabía qué hacer. A mí ya no me hablaba nadie, no me mandaban correos, nadie me hablaba pues porque yo les dije yo en la planta, pues yo les conté a ellos ya no iba a estar más, entonces ya como que ya no tenía nada que hacer, la de la temporal nunca más me volvió a hablar, pues como que ya cada uno cogió su proceso porque yo trabajaba mucho en equipo con las que estaban, pero ya nadie más me volvió a hablar.

Yo literalmente no estaba haciendo nada todos los días madrugaba a supuestamente entregar y ella nunca aparecía para que yo le entregaré ese día de la supuesta entrega que fue un viernes, llegó temprano y me fui para sistemas para que me desbloquearán un archivo de formación que estaba a nombre de la coordinadora de formación que ya había renunciado. Nosotros estábamos haciendo planes de desarrollo, entonces yo puse el plan de desarrollo que estaba haciendo con cada uno de los coordinadores, pero necesitaba el diagnóstico que ya había hecho. Entonces ella sube corriendo y llega allá y me dice, usted que está haciendo y yo le dije, estoy desbloqueando un archivo, se enoja, entonces yo ese día tenía una entrevista, ya había empezado a buscar trabajo desde junio, tenía una entrevista. Entonces yo le digo, yo necesito que me ayude para yo salir a mediodía y me dijo tranquila, váyase ya eran las 7:00 a.m. de la mañana y váyase ya, pero desesperante, los de sistemas me miraban y no podían desbloquear nada y ella sale y se va a los 5 minutos vuelve y me dice que hubo por qué no se ha ido, no sé qué, pero así era hablándome horrible, yo me pongo a llorar. Los de sistemas nunca lograron desbloquear el archivo, entonces yo bajo y le digo, venga, yo le entregó, me dijo, no déjemela está abierta en el computador y váyase y yo le digo, no, yo no le voy a dejar el acta abierto, un acta se envía, y si usted no quiere que yo le expliqué, pues le cuento, entonces ahí estaba el coordinador de seguridad física porque yo le había pedido el favor que fuera para tener un testigo, porque ella se puede inventar cualquier cosa, entonces yo le dije a ella le entregué todo lo de selección y todos los procesos más lo que hay de pendientes.

Lo otro está en el acta. Ella no me quiso mirar ni recibir nada, yo le mando el acta de ella con copia a la gerente y ya me dice váyase, váyase y me sacó. O sea, eran las 07:30 de la mañana yo ya estaba saliendo de allá y mucha gente me llamaba y me decía, usted por qué no se despidió, ¿Qué fue lo que pasó? Le teníamos un desayuno, le teníamos, no sé qué yo no es que a mí me sacaron y

así fue que me sacó de la empresa. Mi jefe lleva en la organización 7 años y no tiene estudios.

PREGUNTA 3

¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?

RESPUESTA

El detonante fue lo de este chico el amigo de ella, el de la práctica.

Lo que pasa es que de pronto yo hice mal porque cuando ella no era mi jefe, yo salía con ella. A nosotros nos gusta mucho la salsa y yo salí un par de veces con ella, de rumba a un bar de salsa en San Juan. Él nos llevaba porque él tenía un Uber y él era literal, Él era el amante de ella, entonces ella me contaba las historias, pero yo nunca opinaba. Yo nunca le dije nada, yo nunca me metí en eso porque es casado. Yo nunca le dije nada, yo siempre fui muy callada cuando ella me dijo, ayúdame, yo no le quería ayudar porque no cumplía con el perfil. Fue a mí prácticamente a que le hiciera proceso porque ella me dijo, póngalo de jefe, pero es que él no estudio nada, pero yo no sabía que ella no había estudiado nada y por eso era que ella me insistía eso no lo que importa. Póngalo de jefe, entonces yo le decía, yo no puedo hacer eso, él no cumple con ningún perfil, resulta que, entonces, él era el que nos llevaba y nos recogía la hora que fuera de la rumba y nos llevaba allí para allá y no sé qué.

El día de los grados, yo salí con ella porque ella me invitó y con otra compañera a rumbar y él fue el que nos llevó, yo estaba ese día arreglada y me puse un vestido y él le dijo a ella que yo era muy bonita. Por la mañana a la madrugada, cuando ya nos lleva a la casa, eran por ahí las 3:00 de la mañana. Él se equivoca o yo no sé qué es lo que pasa. Y en vez de voltear hacia un lado que era, lo hizo hacia el otro, o sea que él siempre me llevaba primero a mí y yo le dije para usted para donde va yo vivo para el otro lado, ella ese día se enoja y le dice tranquila, tranquilo, llévela a ella.

Ella me miró y dijo quédese con ella tranquilo. Si usted se quiere quedar con el hágale eso fue horrible eran las 3: 00 de la mañana, yo allá atrás en el carro, muy asustada, finalmente yo me bajo eso era por ahí por la estación floresta, yo me bajo por aquí sola, yo qué hago entonces ella me lleva, ellos estaban peleando, yo nunca le vuelvo a preguntar nada y ella me llama a decirme, dígame la verdad, él no había entrado a la empresa, eso fue a principios de abril cuando me gradué la especialización dígame la verdad, usted tiene algo con él y yo le dije venga, él es casado y usted es la amiga de él y el tipo no me interesa, ella me llama y bueno, y me hace un show un rato y yo ya como que la logró calmar. Y pongo todo el proceso en las manos de mi practicante. Yo nunca hago nada con él, el proceso y los exámenes, todo lo hace mi practicante, entonces yo no sé el que le decía porque él estaba ya en la empresa y me saludaba muy amablemente. Yo la verdad lo dejé hasta de saludar y él era de los que se reía. Es un señor que tiene como 43 años, entonces él era muy simpático y con todo el mundo era hola, hola, hola, igual saludaba, pues obviamente una persona que lo ha visto en otros lugares rumbeando en la calle, me saluda formal y yo era como hola, y ya. Cuando yo empecé en julio, el 8 de julio del 2021 el cargo y ella no iba, era muy de vez en cuando, yo la llevaba luego de que él entra en abril, después de los grados, ella empieza a ir más seguido y se va con él y todo el mundo me decía a mí, Jessica, la jefe de nómina, porque se va con el practicante y el por qué la espera en la esquina, ella porque sale corriendo y él la recoge. A Todo el mundo le decía que yo no sabía, hasta a ellos los vieron a estar peleando allá, pero a mí la gente me preguntaba, yo les decía, no, no sé, no sé. Yo era Coordinadora de desarrollo humano y organizacional en la empresa, ella empezó como una compañera normalita y luego fue que la ascendieron y la pusieron de jefe. Luego fue que me ascendieron a mí y la pusieron a ella de jefe mía. Porque yo inicialmente era analista de selección, cuando a mí me ascienden a coordinador a la que pasa a ser mi jefe es ella.

PREGUNTA 4	Describa las conductas frecuentes de su jefe hacia usted
<p>RESPUESTA</p> <p>Empezar a hacerme auditorías por aparte, después de esa auditoría, ella lo que hace es empieza a hacer revisiones, entonces yo le pido ayuda y yo le dije, bueno, en esta auditoría nos fue bien pero yo necesito ayuda porque yo siento que el proceso no va tan bien, yo necesito un apoyo, lo que hace es llevarse al auxiliar de vinculación y la analista de nómina para que empiecen a revisar carpeta por carpeta de todo lo yo tenía de todos los empleados que eran como 150, ellas no encuentran nada, pero ella manda un correo delante de mí a la gerente diciendo que encontró demasiado desorden en el proceso. ¿y yo le decía, bueno, que encontraron? dijeron que faltaba una afiliación, pues no una filiación, sino un documento que certificara la afiliación, pero las afiliaciones en ese tiempo no las hacía. Las hacía ella misma, entonces era documentos que ella no había mandado nunca, ni físico ni virtuales, y ponía en la lista que faltaban cosas, así que no tenían que ver conmigo, sea lo que tenía que ver conmigo siempre estaba, de pronto no estaba en el orden que era porque si yo lo admito no estaba que la cédula y después el diploma no, es decir, unos podían estar primero el diploma y después la cédula, pero ella decía que faltaban cosas que realmente eran de ella, no mías, y lo escribió en un correo a la gerencia.</p> <p>Lo otro que hacía era con las compañeras, las del equipo, pues empezó a ponerlas en mi contra, empezaron a ser súper odiosas mi jefe con algunas de ellas, yo las llamaba pues como para los procesos porque yo tenía que ver con terceros y comunicaciones, ya llegó un momento en que empezaron a hablar de mí, me lo contaban, es que todo el día hablan mal de usted y de la practicante que estaba allá de comunicaciones, entonces ellas eran súper groseras, o sea, por ejemplo, una vez una me dijo pendeja porque sí, que porque un archivo de Excel no le daba para cambiar un logo de una cosa que yo tenía que entregar,</p>	

entonces, yo no sé de diseño, yo no soy capaz y él practicante y el analista ya me estaban ayudando y eso nos dio. Mi jefe me decía,
¿Qué toca hacerle el trabajo a esa pendeja? Y eran así sea súper despectivas con todo.

Lo que pasó fue que vieron la conducta de la gerente y la jefe hacia mí y lo que hicieron fue que se hicieron del lado de ella y me aislaron. De hecho, desde el principio de año, cada vez que alguien cumplía años, los viernes o el día que cumplía años llevaban a cabo con la analista de seguridad y salud en el trabajo y con los practicantes, yo llevaba la plata e iba para compartir pero yo nunca más volví a ir allá, pues yo intentaba ir lo menos posible a la sede central, porque cuando yo iba ella se iban a desayunar solas, no le hablaban a uno y ahora, pues como por mi lado se habla con toda la empresa menos con gestión humana porque se volvió muy pesado el ambiente.

PREGUNTA 5

¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

RESPUESTA

Éramos como quince personas de gestión humana yo iba al médico, tomaba pastillas, yo primero sentía mucha angustia, porque yo estaba sola, pero cuando ella iba yo me estresaba mucho porque ella era, o sea, era una persona que me entorpecía el trabajo, entonces ella nunca avisaba que iba a ir, sino que se aparecía de sorpresa. Yo siempre tenía agenda de los procesos de formación, inducción, selección, pues los centros de valoración, entrevistas o con los jefes. Yo siempre tenía una agenda, ella llegaba y ella decía, no es que tienes que hacer cualquier cosa que ella se le ocurriera a última hora, entonces yo tenía que

cancelar todo para estar al lado de ella todo el rato y no hacíamos nada. Entonces siempre decía, yo le voy a explicar un tema de contratación, nunca me explicaba nada, siempre me tocaba a mí buscar todo sola o hacer todo sola porque me tenía todo el día, ahí sentada, esperando que ella quisiera y nunca podía ni hablar por teléfono así, entonces lo que yo sentía era mucha angustia porque ella iba y primero, pues yo me he atrasado en todo porque yo podía tener gente como les digo, yo manejaba la cuota SENA de las dos empresas. Por medio de mi practicante, pero yo no lo podía dejar solo, entonces yo lo acompañaba al hacer entrevistas y todo, entonces yo tenía cosas programadas y había cosas que me toca mandarlos al aire. Yo no vaya usted que yo me tengo que quedar con mi jefe. Me daba mucha angustia de saber que ella iba y yo me atrasaba siempre, o sea yo los domingos ya no dormía porque ellos sabían que los lunes en el comité delante de todos y la gerente me iba a regañar y si la gerente me regañaba ella hacía algo, entonces la gerente decía, Jessica, eh, por ejemplo, con lo de las sillas, como vas a hacer eso que no te corresponde. Pero me habían dicho que, si me correspondía, entonces ella repetía, si Jessica es que a usted no le corresponde, ella repetía todo lo que la otra decía, entonces era un regaño, que uno se queda como sin saber que hacer también estaban presentes las otras cinco coordinadoras y jefes. Y, por ejemplo, el comité directivo no estaba conformado por más personas, solamente ellas eran las dos instancias en la organización. Luego de ellas, sigue el dueño de la empresa. Y el dueño no se enteró de esta situación.

El detonante fue por lo del amigo de ella, porque las cosas con ella eran bien. O sea, yo era la que la llamaba, hola, escribía y ella a mí siempre me contestaba, no es de explicar por qué ella no era de acompañar y explicar. Pero antes me contestaba con anticipación, pero en el momento que usted tiene la duda ella la resuelve cierto, le decía por ejemplo cómo vamos a liquidar las vacaciones de tal cosa, que días van a dar libres, ella no le dice a usted con anticipación, pero en

el momento que la persona está ahí con la duda, le ayudaba a resolver por una llamada un mensaje, entonces con ella las cosas eran bien y yo la buscaba para lo que era de nómina porque ella era mi jefe, pero si yo le decía a ella vamos a hacer un plan de desarrollo y me decía, ¿por qué? Yo le decía porque hay un coordinador que está fallando en tal cosa y me decía, no mejor échelo, hable con tal persona para que lo echen. Y con ella todo era así, entonces yo decía, no puedo porque vamos a echar a todo el mundo. Yo le decía venga es que el jefe no lo quiere echar, la jefe lo quiere rescatar y me decía entonces haga lo que quiera. Así me decía entonces, como ella no tenía que ver ni con selección, con formación y con cultura, yo a ella no la buscaba para muchas cosas, porque pues realmente el conducto, era la gerente o las otras coordinadoras que me apoyaban en esos procesos, pero con lo que era con ella, con ella, con ella, con ella siempre fue bien, hasta que pasó eso. Entonces, bueno, aumentaron las auditorías, las revisiones también. Ella utilizó la mentira, pues como me hacía quedar mal delante del equipo y de la gerencia.

Y al interior de gestión humana había otras personas que también sentían como esa actitud pesada pues en este momento de pronto la analista de nómina, que está muy aburrida después de que ellos sacaron a la analista de seguridad en el trabajo que también le pasó, pues algo muy parecido, no con ella, pero si con gestión humana en general, más o menos como un mes después, le hicieron también un mutuo acuerdo y la sacaron. Pero ella sí, pues fue que le metieron de frente el reemplazo y pasaron muchas cosas.

La gerencia cuando alguien le cae mal porque ni siquiera es por el trabajo cuando alguien sale es porque cae mal, porque en el tiempo que yo estuve allá que fueron dos años y 7 meses, la rotación en gestión humana, pues a mí me parece que fue muy alta porque echaron dos personas y renunciaron casi ocho. Porque a mí me sentaron, pues, así como como les digo desprevenida, un día que tenía planeado entrevistas y cosas llegan ellas y dicen, venga, hablemos, entonces yo subo y la

gerente lo que me dice es no queremos estar más con usted, yo lo pensé, bueno, lo que les conté, pues del plan de trabajo no sé qué. Y aquí hay varias opciones, la primera es que usted renunciará y yo le dije, yo no voy a renunciar y me dio a entender que eso era lo que querían, o sea, me dijo, cómo que yo hablaba mucho con su jefe y usted no ha querido renunciar. Me dijo así, y yo les dije es que yo no voy a renunciar, yo tengo deudas y yo vivo sola. Ustedes verán, pero entonces, cómo sabemos que usted está en gestión humana para que no se le manche su hoja de vida, Vamos a hacer un de acuerdo, pero eso no fue como opcional, fue como firme aquí ya o firme aquí y firma y se va, la sacamos, entonces obviamente pues uno siente mucho miedo, a mí me dio mucho miedo, yo intentaba no llorar delante de ellas y yo dije, bueno, pues lo que dije, pues si le dije listo, muchas gracias, venga yo firmo.

PREGUNTA 6

¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?

RESPUESTA

Yo hacía parte del comité de Empresa X, el comité de la otra filial lo tenían las de gestión humana de allá, pero como allá es de mucha rivalidad, porque no fui solamente yo. Las otras renunciaron, hubo como dos o tres que renunciaron. Cuando entraron unas nuevas de comunicaciones que empezaron a hostigarlas en la parte laboral, yo decía, para qué denunció, sí, son ellas mismas las encargadas y para la gerente lo que dice mi ex jefe es palabra sagrada. O sea, si ella va y le dice, los operarios están tomando mucho tiempo, ella va a quitar el tinto, pues lo que ella le diga es palabra sagrada. Entonces yo dije, yo no quiero seguir en lo mismo, yo lo que hice fue empezar a buscar trabajo, empezará a buscar planear a irme.

PREGUNTA 7	¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?
<p>RESPUESTA</p> <p>Esta situación hizo que yo acudiera también al psicólogo, nosotros teníamos en la empresa un programa por parte de formación que se llama proyecto de vida. Ese proyecto de vida se le dio a toda la parte administrativa de las dos empresas y a los que eran directores jefes. Se les daba un proyecto de vida más largo que eran unos talleres. Eso lo hacía una psicóloga externa y ella es muy buena para todos esos temas, como ella iba, yo era la que le ayudaba entonces en todo ese proceso de proyecto de vida, pues tuve muy buena relación con ella y ella atiende en consulta, pero con ella es súper difícil en Santa Elena, entonces yo había empezado con ella porque ella tenía un plan con la coordinadora de formación y conmigo y era enseñarnos que para que nosotros algún día fuéramos independientes, ella decía, yo ya me voy a retirar, yo quiero que ustedes aprendan a hacer estos talleres de proyecto de vida, para que trabajen en otras empresas. Y no vivan de un sueldo porque ella decía es que es muy triste uno tener que trabajar todos los días así, que uno puede trabajar medio tiempo y ganar mucha plata y la realidad es que los talleres valían muchísimo, entonces ella quería enseñarnos, entonces yo estaba empezando el proceso terapéutico con ella por el miedo que a mí me daba hablar en público, entonces ya había empezado con ella como dos o 3 consultas y yo le había comentado de la situación, pero ella lo que me dijo fue que no podía ayudarme con eso porque le impedía que ella era muy amiga de la gerente, entonces ella me dijo, yo conocí a la gerente hace 20 años, cuando ella era joven y había empezado, y es increíble verla como la veo ahora no sé qué. Entonces yo le había comentado a ella, aparte de la situación, pero yo no le había contado lo de este hombre, pues del practicante, sino que le había contado que la situación estaba muy pesada y que yo sabía que a mí me</p>	

estaban buscando un reemplazo y ella me decía que no, que eso era película mía, pero ella no sabía toda la historia. Pero entonces yo con ella sí tuve, pues como terapia fui varias veces hasta que ellas me dejaron nunca más volví entonces ahí volví donde la psicóloga donde yo he ido siempre.

Esta situación me ha dejado inseguridades, porque yo siento que a mí no me ha ido bien en los procesos de selección que vengo presentando, cuando a mí me empieza a pasar todo este proceso allá yo encontré una vacante muy buena en una empresa grande y reconocida.

Yo sabía que a mí me iban a echar, pero a mí nadie me lo confirmaba porque a mí me decían, cómo a medias busque. Y yo decía pues que gestión humana la de selección le diga usted que busque es porque sabía. Yo le dije, usted está buscando mi reemplazo y no me contaba. Ella nunca me quiso contar, entonces yo empiezo un proceso. Era una vacante que mejor dicho lo mejor del universo, para ser socio estratégico de talento humano, era para encargarse de todo el noroccidente del país, era para vivir en Cali, yo me iba a ir a Cali era un muy buen salario seis millones de pesos. Yo dije no pues que, lo mejor. Yo estaba mal allá, pero todavía no tenía pues como la certeza total de que me iban a sacar, yo sabía que las cosas estaban mal y yo lo sentía, pero yo estaba como muy segura, pues de lo que yo hacía porque yo dije es que yo no hice las cosas mal, yo nunca traté mal a nadie, yo nunca hice pues como el peor proceso de selección de la vida o nada, no, entonces yo empecé a este proceso de selección allá y yo paso el centro de valoración que yo misma me quedé aterrada porque a mí me da miedo a hablar en público y eran cuatro psicólogas, que tenían 15 y 20 años de experiencia y me fue súper bien. Luego pasó a la entrevista con la psicóloga de allá, pues de la empresa al equipo de atracción y luego pasó la entrevista con la vicepresidente de talento humano y la señora me dice, vas muy bien, va súper adelante, pues me dijo que eso casi que era mío, yo era muy aterrada y yo decía, me está yendo tan bien, me faltaba una sola entrevista con el gerente regional que me dijo, ella

me dice la vicepresidente de talento humano, yo solo necesito que la conozca, solamente que la conozca, sino que quiero que se conozcan.

Yo estaba súper segura, yo pasar todo ese proceso con la responsabilidad que iba a tener en ese cargo. Yo no me la creía, después del proceso por temas políticos, porque saben, pues no sé si saben que va a haber una reforma pensional, entonces esos cargos altos como que mejor mueven gente interna, porque yo tengo una amiga que está allá y me dijeron si es verdad lo que te dijeron en ese correo que van a hacer, pues como movimientos internos y no van a contratar a nadie porque acá sí está pasando eso. Porque no se sabe qué va a pasar con las pensiones.

Después de eso, yo me presentaba las empresas que ustedes quieran y yo ya no soy capaz, yo me comí el cuento cuando ellas fueron a decirme que no más que yo no servía, la gerente me dijo que yo era mala, pues, o sea, después de que me dice que muy bueno el plan de trabajo me dice, piense que va a hacer en su vida porque usted como analista era muy buena, pero como coordinadora, no. Entonces yo cada vez que me presento a un proceso para generalista, yo misma como que me auto saboteo, porque estoy tan tímida porque es que se los digo, yo no era yo cuando presente el proceso, o sea en esos 3 filtros que yo tuve parecía jugando, por eso pasaba yo era muerta de la risa. Es que en un centro de valoración hacen poniendo a la gente hablar dirigiendo a señoras que tenían más experiencia que yo, pero ya después de eso no lo hago una entrevista a mí me está yendo perversamente mal, me acuerdo de eso, entonces yo digo, yo me voy a quedar toda la vida en selección porque la gente dijo que yo no era buena o si voy a ser generalista, entonces ahí es donde uno se dice yo qué voy a hacer de la vida y realmente no me ha ido bien, miren todo lo que yo viví, y nada.

PREGUNTA 8

**¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia?
¿conoce la ley que habla de acoso laboral?**

RESPUESTA	
Sí. Pero no la recuerdo	
PREGUNTA 9	¿Podría decirnos por qué quiso participar de este trabajo de investigación?
RESPUESTA	
Porque viví situación de acoso laboral	
PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
RESPUESTA	
<p>No pues no sé, no creo, no creo que les aporte, pero yo creo que me salió un día que me iban a echar, ella misma me lo decía, que me buscaba como la caída porque buscaban como errores para hacer una justa causa y nunca la lograron encontrar un día a mí se me enferma la gata y ese día a mí me dijeron el día antes, cuidado que mañana va a su jefe de sorpresa para allá y hoy hay corte de nómina.</p> <p>Cuando hay corte de nómina se sabía que era que iban a echar a alguien. Y ese día a mí se me enfermó a la gata. Y otra cosa que me acuerdo es que a mí ella me empezó a quitar funciones, yo hacía descargos y hacía terminaciones de contrato y ella más o menos en junio, después de esa auditoría, nunca más me volvió a hacer descargos ni terminaciones de contrato, pero hacia los descargos y me hacía estar ahí, entonces yo era una boba literal era el jefe de la persona de los descargos. Ella y yo ahí como una secretaria. No hacía nada, ni siquiera tomando nota, no hacía nada, era ahí.</p> <p>Antes los hacía. Yo llego un momento en que me los quitaron, me quitaron las terminaciones, me quitaron muchas cosas y me empezaron como a quitar. Yo era la encargada del restaurante de Sodexo después y ellos lo inclusive, había alguien que se encargaba de eso, pero yo era la directa, pues que estaba ahí todo el tiempo viendo que pasaba ayudándoles a solucionar. Llegó un momento en que</p>	

ya no como que no me reportaban nada, sino directamente a Lina, entonces a mí me empezaron desde junio a quitar funciones. Llegó un momento en que ello sea yo, qué hago aquí.

Me empezaron a quitar funciones, entonces lo que les contaba era que ese día la gata se me enferma. Y me toca correr con ella al veterinario y yo llego y le muestro la certificación. Yo le dije a ella y me dijo, no tranquila que yo la reemplazo. Ella no me iba a reemplazar, ella iba para allá, tenía planeado ir cuando yo llego con el papel diciendo la veterinaria me lo hizo, decía que yo había estado desde las 6:00 de la mañana hasta las 9 de la mañana que tenía el gato enfermo, que tenía que volver allá por la tarde. Yo se lo llevó, ella lo lee y se vaya a hablar con la gerente, entonces dijo, no, hoy no, yo no alcancé a escuchar mucho, si no hoy no y se devuelve y todo el día habla por teléfono y me decía, tengo que hablar con el abogado. Nosotros tenemos un abogado que nos asesore y ese día no pasa nada y a los 8 días exactos me llaman a formar el acuerdo, entonces yo no sé si era que ese día a mí me iban a terminar contrato y lo de la gata me salvó porque yo llevo el papel y de pronto protegiéndose de una demanda, pero siempre, siempre buscaron como el motivo para para no indemnizar.

DÍA: 27 de septiembre de 2022	HORA: 03:00 p.m.
LUGAR: Vía Teams	ENTREVISTA 2
TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
RESPUESTA Sería, pues, en pocas palabras, como un hostigamiento hacia la labor o una persona. Pues de una persona a otra, por decirlo así.	
PREGUNTA 2	¿Considera que usted víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre

	los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?
<p>RESPUESTA</p> <p>Sí, yo considero que yo sí fui víctima de acoso laboral, pues hace ya algunos años. Eso fue cómo en el 2013 a 2015, más o menos que trabajé en una empresa que tenía varias sedes, en la Ceja en Rionegro y Medellín, pues yo trabajaba en la parte de selección de talento humano. Entonces tenía una jefe, que era la directora de gestión humana. Inicialmente yo estaba trabajando con otra jefe con la cual me entendía muy bien, pero por razones de la vida le terminaron el contrato e ingreso una nueva jefe. Digamos que el personal que había en la empresa en la mayoría, pues llevaba mucho tiempo trabajando, yo era relativamente nueva, pero había tenido ya como gran acogida con el personal, porque como trabajaba con talento humano tenía como una buena relación y fuera de eso me tocó contratar mucho personal. Entonces, cómo era una empresa tan grande porque era más o 500 personas y en ese tiempo digamos que en los últimos 3 meses de que entrara la jefe anterior me tocó contratar más o menos 150 personas, entonces me conocían, pues entre comillas, mucha gente, porque pues a casi a todos les había hecho la entrevista. Cuando entró la nueva jefe, digamos que de pronto como yo creería, pues según mi análisis que fue el choque, porque pues de pronto yo tenía más acogida que ella, pues fue como la percepción que yo tuve. Sin embargo, ella demostraba ante la gente, que yo era la súper empleada, ella me trataba bien, de hecho, almorzábamos y parecíamos las súper amigas, pero ya después me di cuenta que no era así, porque pues ya de un momento a otro empezaron a cambiar las cosas. De hecho, ella dio la idea ante el gerente de eliminar mi puesto de trabajo. Yo tenía un auxiliar y le pasó a la auxiliar mis funciones sin darme cuenta y pues de un momento a otro yo me convertí en un uno. Pues era como la amiga imaginaria en el trabajo, porque a mí me eliminaron a mí no me dejaban, no me llegaban los correos, ya casi no tenía funciones en las sedes, me mandaban por decir si me tocaba ir a la sede de Rionegro y hay</p>	

veces no tenía nada que hacer allá y perdía la ida, ya no me mandaban a seleccionar personal que según ella el puesto mío ya no era importante en la empresa. Bueno, es que realmente, fueron muchas cosas, pero no sé cómo contarle porque pues mucho tiempo, pues como muchos aspectos, que fue como ese cambio de ellas, llegar a una organización donde tú ya tenías el cariño y ella apenas estaba, pues como empezando cierto, entonces de ahí se despiertan unos celos laborales. La nueva directora ella era ingeniera industrial, entonces digamos que el perfil como de social o humano que pues que era el mío porque yo soy psicóloga, pues no lo tenía cierto, digamos que era muy racional, entonces chocaba mucho por la forma de decirle a las personas las cosas, entonces por decir si teníamos un proceso disciplinario, siempre la acompañaba, pero siempre era el choque, entonces el rumor entre los empleados porque eran pelados muy jóvenes, porque allá se promociona mucho el primer empleo. Antes era gente entre comillas, pues muy inexperta, pero también muy insensible como al trato. Entonces, cuando ella empezaba cómo hacer la retroalimentación, eso para darles alguna ordenó quitar de pronto cosas que ya estaban por decir de bienestar laboral, por decir a ella le chocaba que jugarán fútbol, por ejemplo, en el tiempo libre, entonces los trataba a todos, no de la forma correcta, entonces empezó a generar choque, entonces cuando ella no estaba, todos llegaron a mí a contarme las cosas, pero pues yo obviamente, estaba por debajo y cuando nosotros le contamos a ella lo que pasaba porque el equipo de gestión humana era más o menos 6 personas, ya se volvía un problema horrible y ella, por ejemplo, en el buzón ella dañaba las sugerencias. Ella no aceptaba nunca, pues como ella era amiga del gerente era otra persona y supuestamente ella me defendía a mí, pero pues yo sabía que no, que no era así, porque yo ya me di cuenta con mis compañeras que iba a pasar

PREGUNTA 3

¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?

RESPUESTA

Todos mis compañeros, siempre se hicieron al lado mío en el sentido que me contaban todo lo que realmente estaba pasando, entonces yo pensaría que fue como el choque de las competencias que habían entre las dos en ese momento, pues yo pensaría que fueron unos celos o una inseguridad, porque pues igual ya está entre comillas, porque pues, igual ella había estudiado, ella tenía pues como una especialización, sólo que ella no estaba como en el área, diría yo que es que le tocaba, no se pensaría mas que fue eso como más, como por las cualidades o por la empatía que generaba con la gente en ese momento que ella se sentía como aludida. Pero obviamente, pues es que ella manejaba su fachada y eso ella parecía, pues como cómoda y todo conmigo, pero yo sabía que no era así, entonces no sé, yo pensaría que fue eso lo principal como celos, pero profesionales o de pronto psicológicamente se parecía mucho a mí. Y, por ejemplo, fueron 3 años, sí, pero sí, pero con eso, con ella fueron duros; digamos que fue el último año, porque ya como que, porque digamos que el gerente, bueno, no sé si eso lo deba decir el gerente salía con ella, ambos aceptaron tener una relación extra laboral. Pero, entonces, el gerente me tenía mucho cariño, a mí él me había delegado mucha responsabilidad y como de alguna manera nosotros habíamos adquirido cierto reconocimiento por la caja de compensación en ese momento, porque habíamos sido los que más habíamos contratado del programa de primer empleo que había en ese momento. Entonces yo pienso que fue el roce, porque el gerente siempre me defendía. A mí siempre me decía cosas buenas, bueno, a mí me hicieron un reconocimiento de Comfenalco, todo ello, pese a que eso fue lo que el choque de ella, que de pronto el gerente se refiriera bien hacia mí, pero pues yo nunca salí, pues con el señor ni nada ni nada que ver. Pero es pensaría que fue la presión de ella como ese choque de yo soy la jefe y no sé algo como que así, pero más duro. Creo que ese último año y al culminar el último mes que eso sí fue una cosa muy, eso sí, fue una cosa horrible, pues es que yo no sé uno cómo se aguanta eso.

PREGUNTA 4	Describa las conductas frecuentes de su jefe hacia usted
<p>RESPUESTA</p> <p>Yo digo que, por ejemplo, yo llegaba al principio, no todo súper bien almorzamos juntas, pero ya como digamos el último año por decir había que hacer cosas que yo no sabía. Entonces si íbamos, por ejemplo, a una reunión en un comité, por ejemplo, de las diferentes áreas administrativas, donde cada una iba como a contar las novedades, pues de acuerdo como al componente, es cierto, y por decir yo iba a la reunión, pero yo no sabía que iban a hablar, entonces mis compañeros ya habían preparado porque el gerente era demasiado dinámico, entonces él decía, bueno, para crear un tema por decir para discutirlo en esta reunión y yo llegaba, yo no sabía, entonces ahí ya digo yo, ay no, a mí no me dijeron, entonces era como siempre, como quedando mal, si no entiendes o cosas situaciones que pasan por decir con una equis persona, yo la sabía, yo se lo había contado a ella, le había contado, diferente, entonces quedaba mal yo. Luego yo le decía a la de nómina, pasó tal cosa, no tenemos contacto y ella contaba algo diferente y yo quedaba yo era la que queda mal, si me entiendes, yo siempre quedando mal en eso, era como con todo, y también por decir si había, si había que hacer alguna selección de personal, a mí ya no se tenía en cuenta. Yo, por ejemplo, me mandaban para la sede donde no había actividades y se quedaban trabajando en la otra. Al correo mío ya no me llegaban ya correos, pues yo era como yo iba a trabajar y yo, pues yo qué voy a hacer. Y entonces mi compañera me decía, mira, mira que hay contrato, pero a mí no me dijeron nada entonces en el correo le escribió a ella porque ella me lo mostraba, y le decía que por favor no le digas, vamos que ella está en proceso de retiro porque me pues ella estaba hablando para que me sacaran, entonces supuestamente el gerente me ofreció otro cargo que fue en la parte comercial, pero pues yo no me quise quedar por la influencia que ella tenía sobre la empresa en ese momento.</p>	

Mis compañeras afortunadamente me contaban, pues que ella como que si decía como pues como no la incluyan o no le digan que esto lo vamos a hacer, les decía que ustedes para que se van para donde ella, pero ellas siempre tenían confianza en mí gracias a Dios, pues, mis compañeras siempre estuvieron conmigo. Pues yo les decía, tranquilas, relájese hagan de cuenta que yo no sé nada y así lo manejamos siempre, entonces así tocaba, pues como hacerle ver a ella de pronto que no nos hablamos ni nada, nosotros teníamos una buena relación, entonces digamos que no vi el acoso con mis compañeras directamente, yo nunca lo vi, fue más, digamos que fue más con ella, porque hasta pues todos estuvieron siempre conmigo, antes les agradezco toda la información que me brindaron porque sin ellas no, yo creo que hubiera salido de la empresa de forma diferente. Puedo decir entonces que todo se dio por los celos, inseguridad, falta de profesionalismo de ella, no sé lo que pensaría que era una persona que tenía muchas carencias, muchas carencias a nivel personal y las reflejó ahí, pues como a nivel laboral conmigo. Sería como eso, como la inseguridad que tenía. A pesar de que es una mujer muy inteligente porque pues ella aprendía muy fácil, pero yo pensaría que es eso como que estar en el lugar equivocado y sentirse como opacada, pues diría ello.

PREGUNTA 5

¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

RESPUESTA

Yo dije, pues yo esto no me lo voy a aguantar, entonces yo dije que no, que entonces ella aceptaba que él mira el cargo y el cargo supuestamente lo eliminaron, pero pues obviamente cómo iban a eliminar a una persona de selección de personal, pues eso era imposible. Entonces, lo que pasó fue que a la auxiliar la ascendieron, pero lo mío fue, digamos, que complejo fue en el sentido

de que ella intentó sacarme cuatro veces cuando el gerente no estaba. La compañera me decía a mí, para que sepas ahí te van a despedir y ya listo. Bueno, entonces me mandaban, por ejemplo, para la Ceja y yo llegaba a la Ceja a la sede. Ella me decía, te vas para Rionegro, y no había nada. Entonces me iba para Rionegro. Ella llegaba sola, llegó varias veces con la liquidación, sino que el gerente no lo autorizó. Y pasaron como cuatro veces que yo, pues, sí que yo era esperando, ya me van a echar y no y ya como al segundo, como al mes de pasar todo eso ya sí me sacaron, pero fue una cosa horrible porque, por ejemplo, cuando yo fui a reunirme con el gerente y ella lo que me dijeron fue que presenta una carta de renuncia, pues supongo que una carta de renuncia, y les digo si ustedes son los que van a echarme, o sea, eso fue una humillación, pues de hecho no lo podía creer, porque ellos era como si una carta de renuncia, entonces ella me dijo, que le presentara la carta. Y yo les digo que yo no voy a renunciar, que yo tengo un abogado porque yo había hablado pues con un abogado para que me ayudara con el caso porque yo sabía que algo iba a pasar, ella y el gerente, pues como que se asustaron porque yo le dije que yo no iba a firmar nada que yo no iba a hacer ninguna carta de renuncia. Entonces ella dice supuestamente, no me ha entendido, te vamos a dar un bono de compensación por año trabajado y yo digo un bono como así, un bono de que, a mí me tienen que indemnizar, y ella decía que no, te vamos a dar un bono por el trabajo. Ya mi compañera me había hecho con la de contabilidad, y ya me había dicho cuánto me tocaba y me iban a dar. Y ese bono era menos de lo que supuestamente me correspondía que eran 7 millones y el bono era por dos millones, algo así porque no me acuerdo exactamente la cantidad. Y como yo ya sabía la cantidad del documento y era éste un bono por los millones que había que pasar la carta de renuncia. Y fuera de eso que yo no me podía despedir de nada y yo como así porque es que yo acaso hice algo malo, pues eso fue una cosa muy dolorosa y ya después, ya pues ya el gerente lo único que me dijo fue como dices,

tranquilízate, entonces te vamos a indemnizar y ya me fui pues, pero eso fue una cosa, pues que aun el recuerdo horrible.

Pues si no sé, yo digo que fueron celos profesionales, no sé.

PREGUNTA 6

¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?

RESPUESTA

No, aunque había comité de convivencia laboral, pero eso no servía de nada, si de hecho ella era parte del comité y mi compañera, y yo, pero entonces cuando llegaban las quejas hacia ella delante de nosotros, la rompía con rabia, y decía eso no lo va saber nadie y pues eso no, eso no trascendía a nada. Porque ella todo lo tapaba además de las quejas. Pues sí, porque es que fue mucha gente la que estuvo en contra, pues con el comportamiento extraño de ella, pero eso no servía de nada y al gerente le decían, el creía, pues eso fue una cosa horrible. Eso creo que eso se desató después que a ella la sacaron, pero eso se demoró mucho. Porque él le creía y la quería, creía que ella no era así. En ningún momento se pensó en denunciar la situación, pues porque, porque el gerente no creía, que eso era mentira, que, porque ella era súper bien conmigo, fue un año y dos meses más o menos de acoso laboral.

PREGUNTA 7

¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?

RESPUESTA

No, pues yo al principio yo me reía de la situación con mis compañeras y yo, pues yo lo veía como algo que ¿cómo? ¿Pues cómo puede pasar esto en personas tan adultas? me parecía como hasta chistoso.

Pero ya después no, para mí, se convirtió en una cosa muy triste yo mantenía así, pues no tenía como las fuerzas, pero tampoco quería darle como la batalla tampoco darle el gusto y no iba a renunciar. Pensaba todo el tiempo cómo voy a aguantar, hasta pues yo dije, pues uno lo que es, es bobo, no sé, será que uno se vuelve masoquista, pero, ya después no, eso fue una tristeza horrible yo pues caí en depresión diría yo. Llegaba a mi casa llorando, me ponía a llorar yo, pues y yo no entendía por qué, pues eso era una cosa que me mantenía con dolor de cabeza uno iba somatizado como las cosas.

Pues sí, yo pensaría que eso más que todo fue como tristeza. Y también decepción porque yo decía, ósea, cómo van a creer en una persona que es capaz de por de bajear de esa manera, pues eso es una cosa terrible, yo pensaría que eso es como una frustración impresionante, muy maluca.

Yo estuve con una psicóloga, una ironía porque yo estudie psicología, y la psicóloga me dijo al final fue que me dijo, pues como aguantas tanto, o sea, no, no tienes porqué soportar eso renuncia, o sea yo realmente yo no le hice caso a lo que ella me dijo, pero ella me dijo, o sea, desde el primer momento en que ella empezó contigo debiste haber renunciado, pero y yo decía que no. Pero por qué si estoy haciendo mi trabajo bien y yo quería mucho a la gente, entonces digamos que lo que me aferró a mí fue porque yo quería mi trabajo, a mis compañeras, con las personas que, trabajada, entonces eso fue lo que en el momento a mí me dio como ese valor y yo pensé en no voy a renunciar. Pero a mí la psicóloga me dijo siempre me dijo, o sea, no puedes seguir en un lugar donde no eres bien recibida. Es una señal que la vida te estaba dando para que te salgas de ahí, pero yo no fui capaz, yo realmente, yo fui la que no tome la decisión, pero yo consulté claro, porque al final me creía lo que ella me decía, yo decía será que yo tengo algo malo y ella tiene la razón. ¿Será que estoy haciendo algo malo? Será que tengo que mejorar algo porque después uno psicológicamente se manejan las teorías que la ley del espejo que no sé qué, y será que es un referente para trabajar en mí. Y yo será que la pusieron en mi vida para aprender qué. Entonces yo decía

no, yo era como revelada, así que voy a seguir, pero obviamente, pues yo debería haber renunciado, sino que fue eso. Yo pensaría que fue más como el ego que no, no se deja que, pues como que lo paguen a uno así, yo no voy a seguir demostrando que es que yo sí, yo sí hago mi labor bien y a mí sí me gusta trabajar de esa manera, pero no, sí tuve que consultar, claro, porque eso para mí era terrible, yo he hecho hacía mucho ejercicio como para poder relajarme del trabajo y había veces que yo no veía la hora de salir de allá para para ver otras cosas, hacer otras cosas. Y vuelves al trabajo y tampoco quería salir ya porque me sentía como frustrada.

La verdad yo pensaría que yo no he superado al 100% eso uno hay veces que recuerda eso con mucha tristeza y yo todavía me veo con mis compañeras y a veces estamos y hasta se me han salido las lágrimas porque yo quería mucho a mi grupo de trabajo.

Y pues no sé si afortunadamente o infortunadamente no he vuelto a tener jefes mujeres. Es pues ahorita los últimos meses han sido hombres. Pero ya hay veces que siento y recuerdo eso con tristeza, porque fue un episodio que, si me marcó y todavía como que digamos que sigo en este proceso de sanación, pues como que orando mucho como por ella, bueno por pues como que de pronto si yo hice cosas que de pronto cierto que le generaron impacto y la hicieron en ser así en su momento porque pues uno también es humano. Yo siento que todavía hay como como cierto sentimiento ahí, como más bien como de tristeza y que hay inconformidad con la situación, pero que obviamente, pues en el día a día laboral no me afecta, pero que hay momentos en que si se me viene a la mente, pues como como la situación y cuando me encuentro con mis compañeras y en los temas, yo digo que ya quedó vetado que ya no lo mencionemos más, pues trato de que no sé qué no me afecte, pero si hay momentos en que uno recuerda esos

momentos traumáticos, yo creo que para algunas personas se les borran inmediatamente, pero para otras como yo hay sucesos que se recuerdan aún.

PREGUNTA 8

**¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia?
¿conoce la ley que habla de acoso laboral?**

RESPUESTA

Sí, claro. Eh pues como la normatividad que regula el acuerdo laboral en Colombia.

Pues yo te voy a decir yo sí la conocía cuando estaba en gestión humana, pero como ya estoy como desentendía de la situación, ya no me acuerdo.

PREGUNTA 9

¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?

RESPUESTA

Pues yo pensaría que el trabajo de grado es una responsabilidad y bueno, es una experiencia muy bonita uno poder hacer parte de un trabajo investigativo y más, pues como de este tipo y obviamente me llamó la atención el nombre por mi vivencia. Seguro también le hace como duelo la situación y también puede ser un referente, pues no sé con qué lo en que van a enfocar el trabajo de grado, pues yo me imagino que al final de las conclusiones, también en las recomendaciones de acuerdo a lo que ustedes escuchen, vean y va hacer un referente para muchas personas, entonces también chévere poder, como dejar ahí como el granito de arena, porque yo pensaría que no soy la única que es víctima de acoso, entonces sería como eso o sea, que algo que no parece cotidiano sí afecta a mucha gente que cuando ya se hace. Bueno, hay otra persona que también lo vivió y lo asumió de esta manera, que puede servir en otras en otros escenarios, porque no sabemos a quienes más nos vamos a enfrentar, pues cómo va a ser eso. Porque

yo digo que hace parte de proceso del aprendizaje y del duelo que uno hace cada vez que cuenta la historia como que bueno es menos fuerte la experiencia.	
PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
RESPUESTA	
<p>No pues yo más como que completar la historia porque fueron muchas cosas y de pronto con el paso del tiempo hay cosas que uno ya no quiere recordar o que no las tiene ya en el subconsciente y las elimina, sería como decir que uno ante esas situaciones no se debería uno quedar callada.</p> <p>Qué pues así no lo escuchan yo creo que así le toque renunciar porque es que uno no se puede tampoco prestarse para que lo maltraten o sea como yo, que yo quise dar la batalla, pero no eso yo pensaría que uno piensa que es el que se van a cerrar todas las puertas y yo pienso que antes cuando uno toma decisiones acertadas antes mejores cosas llegan. Porque yo desde el momento en que me sacaron, ¿yo pensé y ahora yo qué voy a hacer? Pues no lo contemplaba porque pues yo tenía un contrato, a término indefinido pues había muchos proyectos dentro de la empresa y para mí. Y llega esta situación con mi jefe y pienso se me acabó el mundo y no antes yo pensaría que crecí más y he tenido más oportunidades y mucho mejores.</p>	

DÍA: 27 de septiembre de 2022	HORA: 08:00 p.m.
LUGAR: Vía Teams	ENTREVISTA 3
TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
RESPUESTA	
<p>Sí. Bueno acoso laboral es cuando un jefe o un compañero, porque puede ser de parte y parte te están robando la tranquilidad. Por todo lo que haces, están detrás</p>	

de ti viendo que haces y todo lo que haces realmente es malo o buscan lo más malo de tu comportamiento, nunca ven nada bueno en ti, sino que todo es malo porqué lo hiciste. Eso no se hace así, para qué lo hiciste así. Pues, cuando te repugnan, cuando sabes y sientes que estás repugnando la persona que no te quiere ver en ese mismo espacio y en ese mismo lugar, pero que te debe de pronto, quizás digámoslo así soportar por algunas razones. Pues eso fue lo que yo viví.

PREGUNTA 2

¿Considera que usted víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?

RESPUESTA

Sí, yo fui víctima de acoso laboral dentro de esta compañía en la que voy a cumplir 12 años en los puntos de venta una del parque Berrio y el otro de Mayorca, en parque Berrio cuando estuve allá cinco años, una administradora que así se llaman los jefes de las líderes de nosotros; una administradora nunca compaginó conmigo porque primero porque ella se enteró, ella estaba haciendo cosas ilegales y cosas no bien hechas, entonces se dio cuenta de que yo me di cuenta de esas cosas, entonces por ese motivo empezó a hacerme como la persecución, una persecución, a ver si me echaba, me aburría o, en fin, bueno. Digamos que eso duró más o menos 6 meses. Porque yo incluso alce la mano al jefe superior de ella, pero en ningún momento pues me prestaron atención, cierto. Siempre la jefe superior de ella se metió por otro lado, dijo que era que no, que a mí me parecía. Incluso trató de defenderla todo el tiempo a ella. Eso fue, pues duró solamente de 6 a 8 meses, por ejemplo, ella estaba pendiente de que estoy haciendo mal o porque yo a ella le dije que yo le dije que porque los obsequios que estaban llegando para que las señoras, pues se motivaron para el trabajo que nosotros hacíamos de incentivar que, que los estaba haciendo y como ella los

estaba vendiendo por fuera, no se los estaba dando a quien se las tenía que obsequiar y ella me decía que mejor ni meta conmigo, es que yo veré qué hago con ellos. No se meta en mis funciones y así me gritaba, me señalaba, yo me quedé pasmada, me quedé callada. Pues, mejor dicho, yo entré como en shock. Yo todos los días pues allá súper aburrida pero igual yo tenía que seguir porque obviamente alce la mano con la jefe inmediata de ella, pero nunca me creyeron porque iban muy bien obviamente en los resultados. Después de eso lo que yo hice fue mandar una carta a gestión humana. Porque como yo vi que la administradora, jefe de ella no me prestó atención y me hicieron un llamado donde íbamos a estar las tres. Dos jefes de ella más ella y yo y empezaron a hacer preguntas y se fueron en contra de mí. Yo conté lo que pasaba, dije que se hacían los premios que las señoras lo llamaban a uno y yo les hacía una oferta y resulta que a la señora no les cumplían con la oferta, entonces uno le decía a la administradora, mira, la señora está diciendo porque no le muestra el microondas por decir que estamos ofreciéndole por tal cosa, y era que ella ya lo había vendido. Evelio, y decía es que el microondas no lo tengo acá, y yo le decía pero por qué no lo tienes acá si lo mandan para que lo exhiban y entonces yo lo que hice fue alzar la mano y decir que era que ya no estaba exhibiendo los premios antes de tiempo y no teníamos cómo trabajar y mostrarle a las señoras de qué era lo que se iban a ganar, porque esa es mi función, es hacerles un teletrabajo con llamada donde les decía por este puntaje o por estas campañas se van a ganar eso si quiere viene vea, yo se lo muestro y allá nunca había donde como mostrárselo porque ella vendía todo antes de tiempo. Entonces por eso yo alcé la mano para decir eso y en ningún momento pues me creyeron, dijeron que no, que eso era mentira, ella no está haciendo eso. Me decían ¿Cómo se te ocurre decir eso? Pues bueno, en fin, yo decidí quedarme callada. Yo dije, pues la verdad me toca hacer como si no pasa nada, entonces seguía aguantando. Bueno, seguía aburrida y más aburrida, me venía a trabajar aburrida, pero seguí haciendo mis funciones.

En ese tiempo ahí ya empezó, pues como a terminar la cosa o amenguar porque a mí ya me realizaron una cirugía y me tuvieron que cambiar de punto para el de Mallorca, que allá no estaban las escalas. Ya me trasladaron para el centro de ventas de Mayorca porque yo tuve una cirugía dentro de la compañía, entonces llegué allá y la administradora, de ahí lo mismo empezó a hacerme un acoso laboral muy impresionante.

Bueno, el día a día era que yo llegaba a trabajar normal y ella no respondía a mi saludo, me ignoraba cuando yo le hablaba, entonces yo me iba para la oficina a trabajar, hacer las funciones que a mí me correspondía y llegaba allá a llamarme la atención por cualquier cosa en un tono de voz que yo hasta lloraba e incluso un día ella me dijo algo así, me gritó y me alzó la voz, sí, o sea no me pegó porque la verdad no sé, pues no sé por qué. Cómo estuvo el autocontrol, me dijo cuidadito y se atreve a mí no me tiene que decir que hacer.

Entonces yo decidí mandarle una carta a gestión humana exponiendo toda mi situación y resulta que cuando yo mandé la carta precisamente a gestión humana, eso se alborotó impresionante, porque ahí fue donde descubrieron que lo que yo estaba diciendo de la administradora era completamente cierto. A ella al fin la lograron coger, pues en todas sus cosas y después caer en cuenta de que yo en ningún momento estaba mintiendo, que no estaba suponiendo ni diciendo qué era que me hacían la persecución sin hacérmela, porque la verdad no manejo ese tipo de complejos, entonces yo mandé la carta gestión humana y eso sí, entonces me empezaron, pues como a prestar la atención que qué pasaba me hicieron ir allá, entonces ya empecé a contarles, y me decían no, pero tranquila, lo que pasa es que la administradora ya no está, la administradora que hizo eso, ella renunció antes de que la despidieran, cuando se sintió que era que ya la habían cogido por los malos actos que estaba haciendo. Eso ya paró, ahí a mí me dijeron, bueno, usted ya va para este punto y listo, me enfrenté a hacer otro punto y la administradora de ahí; ya el acoso laboral de ella fue completamente diferente. Ese fue un acoso laboral más que todo, como por digámoslo así, aunque suene

feo, como por envidia, pero envidia aquí primero porque yo era un poquito más antigua que ella en la compañía, entonces tenía más conocimiento que los demás. Las señoras me buscaban mucho por la atención que yo les brindaba. Y, pues yo me destacaba como en las funciones que a mí me asignaban, entonces esta señora me acotó, me empezó a decir, ella me daba una base de datos y me decía, mira, tienes que hacerle tele llamadas a esta señora, si, decirle esto y ella empezó, eso era en el segundo piso, entonces ya empezaba a subir las escaleras, se quitaba las tacones para subir a ver qué era lo que estaba diciendo y ponía la del aseo a que escucharán aquello que les estaba diciendo a las señoras, como a mí me habían trasladado de punto, ella me dijo un día, como así que tú estás llamando a las señoras a decirles y cosas del otro punto, sabiendo que tienes que decirle de acá, porque supuestamente la del aseo le decía que yo estaba haciendo ese tipo de llamadas, me decía qué pena contigo, pero eh, cuidadito con lo que le dice a la señora y yo como así cuidadito la señora, se me van de aquí para ese punto de allá. Yo estoy haciendo mi trabajo, entonces ya empezó detrás de mí ya.

Las señoras me buscaban mucho a mí y ella, por ser la administradora se empezó a sentir no sé cómo diferente, porque pues no la buscaban a ella y me buscaban a mí, pero era por el manejo más que todo, primero la experiencia, pues segundo el carisma y ella no manejaba el mismo carisma porque en ese punto de venta de todas las personas que llegaron a pasar por allá fueron cantidades que tuvieron acoso laboral. Fueron muchas las que renunciaron por ejemplo un día me encontré con una ex compañera que hoy en día le dicen a uno, qué tristeza yo no hubiera renunciado a esa compañía, pero solo lo hice por el acoso porque se sintieron enfermas y cuando salieron de allá dijeron, me alivié. Entonces ella dice que nosotros como obtenemos el resultado, le dije que nos dan, primero nos dan unos catálogos con unas muestritas para salir a entregarle ahí al sector, a la gente y ella se iba detrás y los taxistas del acopio que estaba ahí le decían a uno cuidadito que por ahí está su jefe escondida detrás de un taxi, para ver ustedes

que están haciendo. Mientras se escondía detrás de los taxis, ella subía a las escalas descalza y se escondía en una cocineta. Haber uno que decía ella y uno estaba hablando con alguien y decir, hola, cómo están que hablan entonces todo el tiempo uno era como con ese miedo, no sabía cómo actuar, decía, eh sí, yo iba muy bien en las funciones. En enero, indicadores, meta exacto en los indicadores. Ella me decía así, porque tú vas tan bien y el resto no ha podido cumplir. ¿Pues tú qué estás haciendo? ¿Qué le estás diciendo a las señoras? Entonces llegó a un punto en el que ella. Empezó a manejar las cosas ya cómo, o sea, para ella poder cumplir los indicadores, le decía a todo el grupo que hacer que eran cosas que no eran legales. Pero si usted no las hacía, obviamente esto iba a ser peor porque te la montaba, entonces qué hacíamos, todos los hacíamos. De un momento a otra gestión humana se empezó a dar cuenta de que las cifras de que ella estaba cumpliendo era con cifras erróneas que no eran, no eran positivas, pues eran mal hechas. Entonces empezó a indagar qué estábamos haciendo para cumplir esas metas tan altas, entonces, cuando ella se dio cuenta de que gestión humana estaba indagando él porque estábamos cumpliendo, los indicadores tan altos. Se empezó a sentirse asustada y empezó a decirle a gestión humana empezó a decirle a todo el grupo si llegan a preguntar, esto hasta ustedes van a decir solamente que esta persona es la única que hacía eso, o sea yo y cuando de un momento a otro, me llaman a mí dizque a descargos. Y yo fui y me dijeron si es que lo que pasa es que tú me dices la administradora que tú haces esto que no se debe hacer, ¿qué haces esto? Y esto es más y tuvimos la oportunidad de llamar a cuatro o cinco personas del grupo y todos dicen que es verdad que tú lo haces, y yo digo perdón, tengo como demostrarle que todos los hacemos. Todos hacemos esos procesos, pero es porque ella dice que los hagamos como me están metiendo a mí solamente, así que es ella quien quiere. Yo como voy a hacer todo eso solo para que el punto de venta cumpla. Jamás, ahí es cuando yo empecé como a decirles que, o sea, yo empecé a defenderme, a mostrar, a decir que tenía herramientas, como demostrar que eso era completamente falso, que

lo estábamos haciendo todas y que tenía como demostrarles y empecé a mencionar personas y decir cómo era qué se hacían esos procesos y quienes estuvieron testigos de que ella obligaba para hacer esos procesos, personas que ya incluso no estaban en la compañía ya entonces, que pasó después de sus descargos, creo uno tiene como 15 días para que me respondieran, si me si me daban un castigo, es suspendida en 35 días. Y resulta que ellos empezaron a indagar para ver y se dieron cuenta que realmente no era yo la única, nunca me castigaron nunca, eso no quedó en nada. Nunca me sancionaron nada porque ellos comprendieron que realmente yo estaba en lo cierto.

Ella empezó que por todo me sentaba en la silla por todo, me regañaba por todo, me decía, usted es una chica muy buena, es una asesora muy buena, pero es que te pasas en esto, pero por qué me pasó, le decía, o sea, todo era malo para ella. Lo que yo hacía cierto, cuando me incapacitaban todo el tiempo, estaba diciéndome cuándo vuelves cuando vuelves mándame la incapacidad rapidito, o sea, si ya tienes la incapacidad ya la tienes me la mandas por favor y no apenas pues no la de EPS, la verdad cuando termine la hospitalización o algo y ella decía, no, la necesito para ya todo el tiempo ya buscaba como él lado para aburrirme. Y, sin embargo, pues obviamente como yo tengo, soy una persona, yo soy una empleada que tuvo una cirugía dentro de la compañía. Entonces yo tengo una restricción que es de por vida, entonces, por eso nunca me retiré. Por eso y por eso de pronto también estoy ahí. Ellos no han podido, pues como sacarme, eh, porque con el paso del tiempo se fueron descubriendo de que realmente yo en ningún momento estaba haciendo mal las cosas. Simplemente llegó al punto en que a esa administradora le empezó a renunciar mucha gente, gente buena, gente de años y de todo. Después llegó otra carta, gestión humana de otra chica que había renunciado y la empresa la apreciaba y renunció por ella. Entonces la empresa empezó a decir cómo, Cómo así porque está renunciando mucha gente está llegando cartas a gestión humana, eso se armó un alboroto y le pidieron a

ella que renunciara. Ella duró 11 años en la empresa y a ella le pidieron que renunciara. Ella cumplía con los indicadores. Pero no cumplía de la forma legal.

Ella, la jefa inmediata de ella que nunca, pero me prestó atención ni con la otra administradora ni con ella. Ella obviamente la quería mucho porque era la que llevaba el punto muy alto y le hacía cumplir su comisión también, pero en ningún momento a esta señora le importa tampoco que estaba pasando cuando ya gestión humana empezó a indagar y empezaron a llegar cartas a gestión humana y la gente empezó a renunciar, gente enferma se empezó a ir cantidad de gente, una chica operada del oído y no se alivia y no se alivia y ella me dijo, yo salí, de ahí mejor.

Entonces había una señora, las señoras del club de privilegios, yo le compró a usted 200 unidades de siliconas para el cabello, pero si no se me venden, usted la recibe en durante tanto tiempo así y eso ya no se podía hacer, entonces le recibía por debajo de cuerda las 200 cremas y siliconas y se las cambiaba por otras cosas. Y ella daba esa silicona de regalo y eso había que hacerlo en formato y hacer la devolución a la compañía. Ella nunca hacía eso, entonces se empezaba a regalar y regalar cosas y a disponer. Ella pensaba que uno no se daba cuenta de la situación y sí, sí, se daba uno cuenta, lo que pasa es que la dejaba. Yo nunca me metí como en el trabajo de ella y en lo que ella hiciera porque era la jefa, lo que pasa es que ella, es muy prepotente, es una persona muy prepotente. Yo nunca había conocido a una persona tan prepotente y cómo con tanta maldad en el corazón como el de esa mujer. Y todo el tiempo estaba tratando de regañar delante de la señora, tratándose de sentir la jefa, ella todo el tiempo era brava delante de la gente como que la que manda soy yo. Entonces. Ella, con eso, con decirle que a ella la señora de tantas señoras era muy poquito con la que le simpatizaba.

Eso mejoró porque ella se fue cierto. Si a ella le pidieron la renuncia a pesar del tiempo y de porque cumplía con indicadores, pero obviamente la compañía que iba a hacer si se iba a ganar una demanda. Porque yo fui, logré ir hasta la oficina de trabajo, pero ya con otra administradora que llegó a reemplazarla ella. Gestión humana me entrevistó cuando yo avisé a la empresa, no sé si fue antes de la pandemia, yo fui a la oficina de trabajo. Y después en mi caso y no sé si de allá llamaron a la compañía, entonces el abogado de la compañía me llamó y me dijo, hola, ¿cómo estás? mira, lo que pasa es que nos dimos cuenta que está pasando esto que estuviste en la oficina del trabajo, ¿eh? ¿Yo tenía una cita para después, qué tal si consigue si tenemos un diálogo y conciliamos? Y yo le dije claro, las personas estamos para dialogar, escuchemos, le dije, y, me reuní con el abogado y con una de gestión humana, pues muy de un cargo muy alto ya yo no sé la verdad no la conocía. Y me empezaron, el abogado me empezó a hablar y me empezó a intimidar y me hablaba serio y así me miraba y me decía, pero es que tú, pero es que mira. ¿Dime es que a qué tuviste que irá hasta la oficina de trabajo? ¿Y yo le dije, mira, lo que pasa es que fue esto, yo ya he sentido acosada por tres administradoras, entonces en qué se están basando ustedes para hacer una contratación a una a un jefe, a un administrador de un sitio, o es que el punto se mueve con un jefe solo, eso es un equipo, entonces en qué se están basando? Porque mire tres administradoras y de tres administradoras dos de un solo punto hacen las cosas laborales que no están bien, en donde está el ser, a ustedes sólo les interesa que las personas tengan un estudio académico, no les interesa la calidad humana que tenga esas personas para llevar a cabo sus funciones para tratar con personal.

Entonces el abogado me dijo. Eh mira yo soy el abogado de la compañía y la verdad, o sea él
en palabras, me dijo: como yo soy un abogado muy potente aquí y la verdad con ir a la oficina del trabajo no va a pasar nada y yo le dije, no importa que no pase

nada, yo tengo que seguir porque la verdad yo me siento supremamente traumada con todo lo que ha pasado de las administradoras. Y a mí nadie me prestaba atención, nadie ha visto en los traumas, los días malos que yo paso en donde ella. Donde siempre le daban al resto del equipo le daban obsequios diferentes a los que a mí me daban. Las invitaba a reuniones y a mí no me invitaban. Les invitaban a conferencias y yo no estaba, o sea muchas cosas de las que me excluyen. No me tenía en cuenta para las actividades del punto en donde hacía llegar la información de la compañía, no dejaba que yo la viera ni que yo lo supiera. Ella todo el tiempo. Es que yo me acuerdo bien de ella.

Ella todo el tiempo me amenazó, incluso ya me amenazó. Porque es así que hizo cosas muy delicadas, pero fue la persona más deshonesta que yo había conocido en mi vida, pues para ser administradora se dejó tentar por los premios que a ellas les llegan y empezó a hacer cosas indebidas. A ellas les llega una caja con premios y esos premios ellos los tienen que dar un buen manejo para incentivar y para las ventas. Exacto. Entonces yo le empecé a decir.

Yo le dije a ver porque no exhibe la vajilla. Ay no es que de pronto la señora me la quiebran y yo no las señoras, no la quiebran, ellas son súper cuidadosas, ellas nunca han quebrado nada y era porque ya todo se lo había llevado para ella, eso le llegaba, sacaba, ella se emocionó tanto, entonces nunca exhibían.

Se mantenía en las redes sociales, ella tenía ese tiempo, estaba montando como una cabaña, una vez que una hostería en el Peñol y se llevaba el celular del punto de venta que era la herramienta de trabajo de nosotros para poder llamar y ella no lo entregaba porque ella vivía pegada de los datos de ahí manejando todo lo de la cabaña. Bueno, eso no me entere yo, sino que se enteró otra compañera, que ella misma la hizo cambiar de punto porque no la soportaba a mí porque no me pudo hacer cambiar, pero ella también llamó para que me cambiaran de allá, sino que le dijeron a ella, no tenemos para dónde más llevarla porque ella tiene restricciones.

Entonces, la otra compañera se dio cuenta de lo que estaba haciendo y ella sí empezó a contar por allá a gente de que ella conocía de administradores y empezó a decirles, mira, lo que pasa es que ella está haciendo esto. Ella se llevó el celular y llamó a la línea ética y la línea ética y empezó a decir, miré, esta administradora me hizo cambiar de punto, pero porque yo me di cuenta que ella se lleva las cosas, el celular y todo el tiempo es con los datos del celular haciendo trabajo, cosas de por fuera. Bueno, todo eso, entonces como no me puedo cambiar a mí y la otra se la llevaron todas las represalias las cogió contra mí. Incluso yo, pues había apuntado todo eso en un en los computadores y todo, pero ya, me dijo un día tú llevas un diario donde anotas todo lo que yo te hacía. Sí, yo estuve haciéndolo, yo hice como un Word y empecé a escribir con fechas y todo eso. Cuando hubo ella empezó a decirle a todo el mundo que cuidadito con juntarse conmigo.

Y a esa pelada le terminó el contrato porque ella le dijo no te juntes con ella y ella le dijo, ¿pero porque es que somos compañeros de trabajo? Es más, ella es la que me ha capacitado a mí acá le dijo, no te juntes. ¿Y qué pasa? Como la compañera le dijo no, yo no veo nada de malo, ya es muy buena compañera. Al otro día le terminó el contrato y la sacó hasta la compañera, me llamó al otro día, me terminaron el contrato porque me juntaba con vos porque nunca te deje de hablar.

Yo soy de mucho trabajo y de mucha relación con las señoras. Yo no soy como del corrillo, ni de problema ni nada. Y eso hace de que a ti siempre te cojan como la maluquerita, porque obviamente vas bien en los indicadores y llegan las señoras y si no estás muchas se van, y dicen yo vengo cuando esté ella, entonces eso ha generado como envidia por ser buen empleado, ha generado rabia en las demás personas, sobre todo en la administradora.

PREGUNTA 3	¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?
<p>RESPUESTA</p> <p>Bueno primero la primera razón sería. Que como yo me destacó tanto con las señoras, de pronto la antigüedad, la antigüedad, entonces el conocimiento y el manejo de la atención al público.</p> <p>Eso es una. Y la segunda es la envidia, la atraer tantas personas o sea ser centro de atracción, porque mira, yo siempre casi siempre he tenido, yo soy una persona de un estilo diferente, entonces qué pasa. Yo me cambió mucho el corte, el color de cabello y soy súper amable, entonces eso genera como rabia.</p> <p>Las señoras van y dicen le traje un detalle. Veá, estuve paseando le traje esto miré y me llenaban de regalos, me llenaban de dulces de cualquier, confite de cualquier cosa y yo.</p> <p>Entonces, eso genera incluso entre los mismos compañeros, generaba muchas rabias el poder de convencimiento que yo tengo también para cumplir mis indicadores, eso es y la facilidad de expresión.</p> <p>Yo siempre he dicho, pero si antes yo estaba ayudándole a cumplir las metas porque me le da rabia. Si uno la verdad antes debiera de apoyarse de la persona que más sabe, de la persona más antigua. Eso como que empieza a generar una rabia entre las mujeres. Pues, pero porque entre ellas mismas, digamos, del grupo en sí ya empieza a ser como un compinche, un complot y te empiezan a hacer a un lado, pero por qué la señora llegó y preguntó por usted, ya es malo porque la señora dijo, entonces yo vuelvo cuando ella este ya es malo, entonces, les da dificultad de reconocer lo bueno de la otra persona, eso le daba dificultad de reconocer lo bueno que tiene la otra persona. Entonces yo decía que pesar que se genera envidia.</p>	

Sin tener nada, simplemente porque uno trata de ser una luz para las personas, ser una luz en la vida de alguien. Yo siempre voy más allá por eso cumplo metas con las clientes, entonces yo empiezo a hablarle a convencerla y la inscribo y así entonces el indicador siempre me ha ido muy bien, muy bien entonces. Siempre he dicho si las demás personas están en el lugar equivocado, yo no tengo la culpa, yo me siento que estoy en el lugar correcto y me siento muy contenta de las funciones que yo hago.

Pero desafortunadamente no me sentía contenta con la administradora y con la parte de liderar y con la compañía, me llegué a sentir muy desconcertada muchas veces porque es una compañía multinacional muy grande. Que es muy reconocida perdón, en la que uno siente que pronto a recibir ese apoyo. Además, tiene una fundación para víctimas de violencia, tiene fundación para personas con cáncer de seno y como no apoyan a una persona que tienen como empleada que está sufriendo por otra persona, porque esa otra persona no la quiere al son de los cocos, o sea, yo que le dije, yo qué le hice a usted para que no me quiera. O sea, yo que te hice simplemente, he sido muy directa y cuando yo he querido decir algo, yo voy hasta la administración y tocó la puerta y me siento yo no me pongo a decirle a la una, a la otra. Yo soy mira podemos hablar que pasa a esto. Yo le decía, mira, lo que pasó es que ayer me llamaste la atención de la representante y yo pienso que para todo hay tiempo y espacio. ¿Por qué lo hiciste delante de ella?

Me decía normal, y yo no me parece normal y más es tu tono no debiste haberme hablado así delante de nadie, para eso me llamas en la oficina y me lo dices, entonces debido a eso ella se cargaba más, se cargaban más y cada día era más la rabia, y todo.

PREGUNTA 4	Describe las conductas frecuentes de su jefe hacia usted
RESPUESTA	

Pero si es ella porque no todo se decía como yo ya sabía que a mí no me creían y que a mí no me estaba viendo la compañía. Yo me trago todo eso, pero yo iba a trabajar súper aburrida, me ponían a hacer trabajo por allá escondida atrás en un baño del trabajo, me decía váyase para el baño a llamar en las peores condiciones, pues que no decía, pues definitivamente el solo hecho lo que pasa es que ella quería mucho a la segunda administradora, que fue la más antigua. Ella quería mucho al grupo, a ese grupo que estaba cuando yo llegué, cuando yo sé que dijeron, vea, ya viene para acá y ella tiene estas funciones. A ella se le va asignar esta taquilla y ya ella y el que estaba en esa taquilla era como la mano derecha de ella. Y él empezó a montármela horrible porque ya no hacen esa taquilla, sino que era yo como que le había quitado supuestamente el puesto. Entonces, ella también como que le decía al grupo que no se juntaran conmigo, entonces era todo el grupo por allá, yo siempre era sola. En las horas del almuerzo salían a compartir en grupo, nunca me invitaban. Nunca, nunca me decían venga, vamos. Ella no dejaba que el grupo ni que sus niñas adoradas las poquitas, pues que la quisieron a ella si se juntaran como conmigo, que me dieran un buen trato, era muy cortante y les decía no quiero verte hablando con ella mucho.

De igual manera había una chica que me decía, me paró al lado tuyo para aprender porque me gusta como asesoras a la señora, me gusta tu experiencia, el conocimiento que después que te conoces todos los productos y tienes una asesoría súper buena, entonces ninguno se hacía a mi lado por ningún otro tipo de cosas y no solamente para aprender a aprender, pero no las dejaban o sea, no dejaba que se hicieran a mi lado, siempre me sentí como rechazada en esa parte me iba a trabajar muy triste, bueno, venía muy triste, todo el día me la pasaba estresada, angustiada.

¿Y decía, ay Dios mío, bendito, ¿Qué más podía hacer si yo me tenía que quedar allá trabajando?

Traté de sacar fuerzas porque sé que el problema uno tiene que olvidar eso porque la verdad sino uno no avanza. Uno no se puede quedar ahí sufriendo porque la otra lo hizo sufrir, ya para qué vamos a seguir sufriendo con eso. Hay que continuar, aunque yo si me sentí muy desmotivada. Fue la compañía más que todo, cuando el abogado me llamó y me sentí intimidada, fue horrible eso porque llegó la pandemia, sino yo no sé a dónde hubiese llegado, pero el abogado de esos que intimidan con su carácter fuerte. Él me hablaba muy fuerte y me miraba a los ojos, muy miedoso. Para ver si me dejaba intimidar y en ningún momento le agaché la cabeza. En ningún momento me dejé intimidar. Yo le dije, tengo propiedad y herramientas para demostrar por qué fui hasta allá. Porque la compañía a mí no me ha apoyado en este caso y por eso alzo la mano, porque mi prioridad es la salud. Mi prioridad está en mi vida y la verdad estoy somatizando muchas, muchos momentos que me están causando dolor. Es que se reflejan después con los días las enfermedades que tengo. Siento que fueron discriminativos conmigo.

PREGUNTA 5

¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

RESPUESTA

Hoy en día hay gente, yo no, yo ya no puedo decir que tengo un trauma por lo que pasó en la compañía porque no me sentía apoyada en ese momento ni me he sentido apoyada en esa parte. Pero, hoy en día cuántas personas que no están en la compañía y tienen traumas todavía uno habla con ellos, y dicen haber tenido que pasar por persecución también y hoy en día.

Y dicen yo no olvidó, yo no olvido lo que me hizo esta, y dicen es que con solo pensar en ella.

En mi caso fueron tres administradoras durante el acoso laboral fue así como entre 6 y 8 meses la primera, la segunda si no duró como 6 mesecitos. Y la tercera. A ver la primera espérame, la primera de 6 a 8 meses, la segunda esa fue la antigua, fueron cuatro años, cuatro años de tormento y la tercera fueron apenas como 6 mesecitos, que es así, ella se sintió muy cogida y también renunció.

PREGUNTA 6

¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?

RESPUESTA

Sí, yo fui a gestión humana, porque lo que pasa es que yo soy tecnóloga en gestión humana, yo no lo ejerzo, pero tengo mis conocimientos, entonces ya llegó un punto en el que yo dije:

bueno todo esto no anda bien, si yo me tengo que curar en salud porque esto tiene que parar, yo no quiero perjudicar la compañía y no quiero perjudicar a nadie. Pero es que ante todo está mi salud y ya me estoy perjudicando. Y pues también, en la oficina del trabajo que les hicieron como la notificación de que yo había empezado un proceso con la empresa y me llamaron donde se pudo conciliar. O sea, ahí sí, de lo contrario, nunca hubiesen hecho nada porque ellos vieron que realmente yo estaba yéndome por el camino que me tenía que ir. Entonces, ya empezaron como a prestarle atención al tema. En esas llegó la pandemia y ya no se continuó con el proceso.

PREGUNTA 7

¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?

RESPUESTA

Muy mal porque me somatizaron en la salud muchos momentos malos. O sea, los somaticé.

Me hicieron una cirugía temporomandibular, porque empecé con un bruxismo, y desgaste y me tuvieron que operar. Y al día de hoy y me daba mucho dolor en toda esta parte de la cabeza, incluso no quede bien y no quede bien porque cuando sigo cansada cuando estoy estresada, siento que me da el mismo dolor, o sea, algo se gastó, me operaron y listo. Mejoré para los dolores que me estaban dando en esa parte. Pero en estos días que estaba otra vez con mucho trabajo. He sentido otra vez un medio dolorcito, no con la misma intensidad que me daban ese tiempo.

Tengo como esas heridas y esos procesos ahí por sanar. No con ellos, no con ellas, con ellas no, yo lo superé a través de lo que soy yo y a través algunos coach, incluso la compañía llegué a estar en dos *coaches* muy buenos, con unas cosas excelentes, entonces desde ahí prefiero cómo manejar las emociones y también me gusta mucho meterme en las redes a escuchar hablar los *coach*.

Me pasó que una persona de la compañía que llegó a ser jefe en un momento de nosotros, porque cuando en ese tiempo no teníamos administrador jefe, entonces él dijo bueno, yo vengo a ser el jefe de ustedes por este tiempo mientras viene uno nuevo.

Me entero que todas las exadministradoras me dañaron la imagen. Yo no conozco mucha gente administrativa, no la conozco, la verdad. Pero cuando ya trato con alguna de ellas, usted es famosa. Sí, o sea, me dañaron mucho la imagen uno ve la gente como es diferente con uno yo digo, Dios mío.

PREGUNTA 8

**¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia?
¿conoce la ley que habla de acoso laboral?**

RESPUESTA	
Si. Lo he escuchado, de hecho, en la compañía de nosotros se llama la línea ética. Estuve haciendo un curso que nos mandaron de acoso laboral, entonces la jefe nos mandó el dinero, vea muchachos, tienen que hacer esto métase con la clave y la contraseña y empiecen a hacer eso.	
PREGUNTA 9	¿Podría decirnos por qué quiso participar de este trabajo de investigación?
RESPUESTA	
Porque lo viví 3 veces.	
PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
RESPUESTA	
No, no quiero agregar nada.	

DÍA: 28/09/2022	HORA: 3:50 p.m.
LUGAR: Vía teams	ENTREVISTA 4
TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
RESPUESTA	
El acoso laboral ha sido algo que se ha presentado durante mucho tiempo en las industrias organizacionales, sé que antes era peor, antes había muchas situaciones de acoso laboral que no permitían a las personas como expresarse y hacer esas denuncias respectivas. Creo que se vivió muchísimo con la pandemia y que ahí también se logró conocer unos liderazgos muy absorbentes, liderazgos que no aportaban como a la construcción de la sociedad, entendiendo el contexto. Un contexto tan difícil y conozco muchos casos donde había liderazgos tan tesos	

y sistemas de empresas tan tesas como poner software para que la gente si se paraba al baño notificara, si se demoró 5 minutos y avisar si llegó nuevamente al puesto, y bueno un sin fin de cosas que para mí son acoso laboral que hacen parte de esa lucha que hemos tenido las nuevas generaciones porque creo que es un tema generacional porque ya ahora no dejamos que haya como esa interrupción de la vida personal con el trabajo, creo que ahorita se ha mitigado mucho, creo que ya las personas no les da miedo expresar libremente que han sufrido de acoso laboral, creo que eso ya se volvió un tema libre y que las personas ya no sienten como ese miedo y que siento que las organizaciones, pues yo que estoy en una organización grande, siento que ya ahora los empleados no permiten que eso pase y eso me parece muy bacano porque obliga a las personas que trabajamos en el back de una organización como el área de gestión humana, a repensarnos en acciones y a empezar a generar acciones de liderazgos distintas, donde por ejemplo ya entonces ese tema de horarios flexibles, de ser un líder que no esté condicionando a su equipo, que no lo obligue hacer cosas, que tenga una comunicación asertiva, creo que ahorita las generaciones están aportando mucho a que eso disminuya y especialmente las mujeres que ya tenemos ahorita un empoderamiento muy tenas y muy bacano, pues yo lo celebro todo el tiempo, porque ya ahora estamos exigiendo respeto, que también tengo derecho de expresarme. Creo que ha sido una transición muy bacana y creo que las nuevas generaciones van hacer que eso disminuya un montón.

PREGUNTA 2

¿Considera que usted fue víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?

RESPUESTA

Si considero que he sido víctima y he sido víctima desde varios frentes. Varios frentes como por ejemplo el tema de tener una jefe controladora, el tema de tener

una jefe impositiva, desde su comunicación agresiva. Gracias a Dios no he sido muy frecuente, si puedo decir que llegué a sufrir una vez en mi vida de acoso laboral fue empezando mi carrera, entonces fue muy teso porque fue una lucha interna muy profunda entre la experiencia porque la necesitaba, era uno de mis primeros trabajos o también dejarme pisotear de esta señora que para acabar de ajustar era una mujer, que eso es lo que más uno diría como que no debería, pero si pasa, entre mujeres nos damos muy duro. Fue una época muy tesa, pero también fue una época muy bacana porque aprendí mucho sobre todo a mirar que tipo de liderazgo a mí no me gustaría ser. Ya después de todo este proceso, lo miro como que gracias a esa señora yo entendí que tipo de liderazgo quisiera ejercer y como me gustaría que me vieran mis colaboradores.

PREGUNTA 3

¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?

RESPUESTA

Es una empresa que recuerdo que era mi segunda experiencia laboral en temas de gestión humana, porque yo venía de un medio digital, luego estuve en una empresa y ahí me dieron la oportunidad de meterme a gestión humana, de ahí salí y llegué a esta empresa. En esta empresa llegué como analista de formación y cultura y pertenecía a la gerencia de gestión humana. Entonces cuando tu entras a una gerencia de gestión humana. Recuerdo que dependía directamente de la gerente de gestión humana en ese momento y era una mujer que desde su posición digamos que era muy tosca, estructurada, con una comunicación no verbal muy chévere, uno la veía y en la entrevista me convenció pero cuando uno ya entra al trabajo y comencé a ver su estructura, su forma de hablar, como se expresaba de las personas a mí me comenzó a generar alarmas, sin embargo yo estaba muy inmadura todavía profesionalmente, apenas era mi segunda experiencia en gestión humana y no estaba muy mapeada del tipo de comportamientos. Yo pongo el ojo clínico que le va dando a uno la experiencia de

gestión humana, entonces empecé a mirar cosas que me generaron alarma, una de ellas por ejemplo que se enojaba mucho si yo no le contestaba el celular a las 7 o 8 de la noche, yo salía a las 5 p.m. y eran las 9 de la noche y ella llamaba y si uno no le contestaba al otro día era la insultada. Entonces ahí comenzamos a chocar porque gracias a Dios o no, yo soy de un temperamento fuerte, entonces yo empecé a chocar con ella porque las dos éramos de temperamentos fuertes. Entonces a partir de ahí se comenzó a notar por ejemplo que le entregaba el trabajo y entonces lo cuestionaba por todo, no le gustaba nada sentía que le hablaba a espaldas o por ejemplo llegaba a reuniones y en reuniones donde se supone que el líder te debe apoyar por el contrario lo que hacía era como no estoy de acuerdo delante de todo el mundo después que ya se le había mostrado la propuesta. Otros espacios que creo que fue uno de los que más me marcó que quisiera hacer mucho énfasis en este, porque siento que es muy raro y es que ella de una manera muy indirecta o directa, le gustaba tener un equipo de mujeres en el trabajo, todas las de gestión humana éramos mujeres y había una particularidad porque siempre nos decía que para nosotros estaba prohibido quedar en embarazo y eso me chocaba un montón porque yo no quiero ser mamá, no está dentro de mis planes aún pero yo decía como una mujer que aparte quería ser mamá, que en ese momento estaba formando a su familia le dice a su equipo de trabajo que no puede quedar en embarazo, y nos decía así literal que sales de tu licencia y te hecho y eso me chocaba mucho. Por ejemplo, le preguntaba a uno si tenía novio y si planifica, que porque no quiere embarazadas acá. Eso fue lo que más me impactó de ella porque me parece absurdo que pase ese límite del respeto de la vida personal de las personas.

Ella era la gerente de gestión humana de la compañía.

PREGUNTA 4	Describe las conductas frecuentes de su jefe hacia usted
RESPUESTA	

Esto era con todo el equipo, después que ya me puse agudizar el ojo me di cuenta que era un tema más bien personal porque resulta que la señora vivía sola, la prioridad era su trabajo, luego terminó con su pareja entonces ella entró como en un estado de frustración muy teso y por ejemplo en ese momento yo tenía pareja, una pareja muy estable y recuerdo que siempre que yo le hablaba las cosas con la pareja o con las parejas ella se indisponía mucho. Ya después cuando comenzaba a decir los comentarios que usted no puede quedar en embarazo, empecé a entender que seguramente desde su vida personal, desde su soledad, desde su frustración también, ella estaba próxima a casarse y quería tener hijos, pero no había podido, entonces creo que, a partir de todas esas frustraciones personales, las transmitía a su equipo de trabajo y eso generaba como esas situaciones tan malucas en el entorno laboral.

Yo diría que el trato que más recibí fue el mal trato psicológico. Yo Tenía una compañera que, si quería ser mamá y para ella eso era terrorífico, porque pensaba que si tenía un hijo la iban a echar. Todo esto, influía de manera directa a nivel personal.

Yo creería que le incorporaría el sabotaje laboral. Porque llegaron muchos momentos en los que como te digo le muestro una propuesta que habíamos validado una hora antes y se mostraba a un comité y que ya no ante todo un grupo de personas. Irrespetando mi conocimiento, mi profesionalismo, mis ideas, entonces yo podría deducir que ese sabotaje laboral fue permanente también en compañía de su comunicación.

PREGUNTA 5	¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?
RESPUESTA	

Horrible. Yo salí de esa empresa, a mí me sacó ella y cuando me terminó el contrato lo primero que le dije fue gracias señora porque me hizo un favor. Porque yo ya estaba buscando trabajo, pero la situación era que como yo tenía tan poquita experiencia pues yo tenía uno o dos años en gestión humana no estaba tan fácil. Cuando me llamó me dijo vos sos muy buena, pero esto es un tema personal, así me lo dijo. Esto es un tema personal y ya no quiero trabajar más con vos, te indemnizo y chao y lo dije gracias porque me hizo un favor. Tenía un tipo de contrato indefinido. Duró el acoso a partir de 6 meses después de haber ingresado. En los primeros 6 meses estábamos en la etapa del enamoramiento en lo laboral.

PREGUNTA 6

¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?

RESPUESTA

Si lo pensé, pero como te parece que en el comité de convivencia laboral estaba la coordinadora de gestión humana y era la mejor amiga, entonces no tenía realmente una oportunidad, de pronto anónimamente sí, pero yo sabía que eso se volvía un tema que ella sabía que era yo, para acabar de ajustar yo era la única que trataba de poner el límite y muchas veces tuvimos confrontamientos, pero obviamente yo nunca le falté al respeto porque no es mi estilo pero si cuando yo sentía que me estaba hablando mal, yo si le decía venga un momentico no me hable así. Entonces si lo pensé, pero donde yo haga esto ella se da cuenta que era yo y yo necesitaba trabajar entonces la verdad nunca me atreví.

PREGUNTA 7

¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?

RESPUESTA

Cuando yo estaba allá, vuelvo y te digo eso fue hace cinco o seis años yo estaba empezando mi carrera, estaba todavía muy biche, yo recuerdo que cuando salía de allá, yo tenía la motico y cuando yo me ponía el casco era llorando por toda la autopista, y si hubo un tiempo en que le sentía como mucha rabia e incluso después de que cambié de trabajo, yo entré a una empresa y después entré a otra y yo recuerdo que al principio empezaba a poner casos muy puntuales como esta es igualita a mi exjefe, empezaba como a mencionarla mucho y luego como que luego hice introspección y pensé en superarlo porque la gente no toda es así. Empecé a superarlo porque era un tema como del relacionamiento con mis jefes, en donde yo ya aprendí a poner el límite, pero lo ponía como muy de entrada, incluso mi exjefe me tuvo mucha paciencia porque yo entré de una como poniendo barrera, como a mí no me va a volver a pasar esto. En un momento si tuve las secuelas, pero siento que ahora lo veo como un aprendizaje y ahí es donde yo digo que ella me enseñó y le agradezco que me mostró el tipo de jefe que yo no quiero ser, porque desde esa manera también aprendí como trato a mis colaboradores y trato en lo posible cuando tengo personal a cargo, por ejemplo, en este momento de siempre generar conductas a partir de la experiencia. Como sistema veo una oportunidad de mostrarle a la gente que hay apoyo ante estas situaciones, sé que hay muchas personas que no conocen las rutas y sé que existen programas que no los muestran, entonces sería muy bacano y ojalá sea muy bueno que eso pueda surgir, un tema de relaciones laborales como en la empresa en donde me encuentro actualmente. Que se han posicionado para poder mirar esos casos de acoso pero que bacano que todo el mundo pudiera conocerlos, porque en su momento estaba muy crudo el tema de acoso laboral, no se hablaba mucho, ahorita es que se está hablando pero no tuve ese acompañamiento, ojalá lo hubiera tenido y ojalá hubiese tenido la capacidad de buscar otros entes, que ya después me di cuenta que eso se podía denunciar en la oficina de trabajo, como cosas así pero nunca lo pensé, pero fue un tema más de introspección.

PREGUNTA 8	¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia? ¿conoce la ley que habla de acoso laboral?
RESPUESTA Si	
PREGUNTA 9	¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?
RESPUESTA <p>Primero porque ahorita que estoy tan metida en el tema de gestión humana me he dado cuenta que este tipo de cosas hay que cacarearlas, que esto no se puede quedar así, porque uno tiene que aprender y tiene que entender que se trabaja con seres humanos y hay liderazgos todavía que no están en esa condición mental de entender que lo urgente no puede pasar por la persona y eso se vive mucho, por ejemplo yo estoy en una empresa manufacturera donde todo el tiempo es tiempo – producción, y como que no importa un montón de cosas, en donde he visto liderazgos que yo les digo denúncielo en la línea de ética, entonces este es un tema que hay que cacarear porque hay que cuidar a la humanidad, ahorita con ese tema de tantas enfermedades de estrés, enfermedades mentales, tantos problemas que dejó la pandemia y a eso súmale entonces otras situaciones laborales me parece tenas. Yo paso más tiempo con mi equipo de trabajo que con mi mamá, por ejemplo, entonces imagínate uno en una situación bien compleja como por ejemplo la pandemia, en donde estuvimos encerrados, en la casa, con el estrés, a los que nos gusta interactuar lo difícil que fue estar encerrado, en donde tu comías y trabajabas en la cama, entonces te desconectabas unos segundos y tratabas de conectar con otras alternativas para llevar la mente a otro nivel y un jefe ahí que joda y joda. Creo que estos espacios la verdad la gente le vea el sentido, es que una cosa es ser humano y otra cosa</p>	

es tener humanidad, humanos somos todos, pero este tipo de cosas necesitan que salgan a la luz porque al final se va a continuar permitiendo que este tipo de cosas continúen pasando, que la gente se muere, que se estresa, que se enferma. Si uno hace análisis de estrés laboral, por ejemplo, hace poco hice un diagnóstico, todo fue liderazgo, mi líder me acosa, es que me habla feo, es que me llama en las noches, entonces uno se pregunta cómo hacemos nosotros desde este lado para empezar a sensibilizar a esos líderes del impacto que tiene el acoso laboral y como eso de manera muy directa interfiere en la calidad de vida de las personas. Cuando tú tienes un jefe que te maltrata físicamente, un golpe queda el moradito, que no lo estoy justificando ni menos valorando, pero lo psicológico es más difícil de sanar, por ejemplo, que mi compañera dijera tengo que parar mi proyecto de vida porque no me puedo embarazar, eso me parece muy tenas. Hay que empezar a sensibilizar a la gente que el trabajo no puede ser una tortura, es que es una necesidad. Estoy haciendo campañas hoy día en la organización que me encuentro en un estilo de liderazgo más inspirador, porque a parte del acoso laboral tiene otro impacto que es la rotación de personal, entonces eso de muchas formas impacta muchas otras cosas.

PREGUNTA 10

¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?

RESPUESTA

Los quiero felicitar porque el tema me parece muy bacano y siento que es un tema no para victimizar sino para que la gente sepa que hay otro sentido y que no es justo que uno vea el trabajo como una tortura y más cuando quieres hacer algo que te gusta, no tiene sentido. Entonces me parece muy bacano que hayan expuesto y que ojalá lo conozca mucha gente y ojalá que empresas que estamos trabajando ese tema podamos nutrirnos de esa investigación que están haciendo y empezar a mirar que acciones podemos empezar a ejecutar en pro de no eliminar, porque somos seres humanos y a veces cometemos muchos errores de manera inconsciente, pero si hacerlo consciente. El tema está muy bacano y no

se tocan mucho, más porque en este tipo de trabajos se tocan temas con cultura, liderazgo y demás.

DÍA: 30/09/2022	HORA: 12:41 p.m.
LUGAR: vía teams	ENTREVISTA 5
TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
RESPUESTA El acoso laboral es cuando hay una sobrecarga en las funciones y la normatividad que tiene la institución, una sobrecarga de ello y una mayor exigencia a esa persona con relación a las demás y como cuando se intenta sabotear o disminuir el trabajo o las funciones que realiza el otro, generando uso inadecuado de la jerarquía, esa jerarquía de líder o de supervisor jefe hacia su alterno, también esas palabras que pueden infundir por ejemplo miedo, temor, manipulación por llamarlo de alguna manera por parte de ese empleador.	
PREGUNTA 2	¿Considera que usted fue víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?
RESPUESTA Por periodos de tiempo, sí. Iniciaba con algunas dificultades relacionadas con el acoso laboral y que finalmente dieron con que saliera o tomara la decisión de renunciar a mi trabajo, porque consideré que era mejor mi salud mental y dije ya no más esto no va conmigo, esto me está afectando muchas partes de mi vida o afectivo. El hecho de llegar a un lugar y ya estar llorando porque va ir a trabajar y regresar y al otro día pensar que tengo que volver y otra vez llorar y dije no, finalmente me voy.	

PREGUNTA 3	¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?
<p>RESPUESTA</p> <p>Una sobrecarga laboral bastante importante, por sí donde laboraba había muchas funciones y mucha carga, pero empezó mayor exigencia y a realizar como cosas que no tenían que ver mucho con mi cargo sino como para que se pudiera cumplir unas metas establecidas, adicional a esto también como aspectos que yo realizaba que no tenía ningún reconocimiento, sino que la líder se los tomaba como propios. Entonces por ejemplo hice un trabajo de una valoración inicial desde el área en que yo trabajaba para niños de 0 a 5 años que me tomó mucho tiempo realizándola porque busqué dimensión por dimensión en lo que se debía realizar y esta persona lo tomó como si ella lo hubiera realizado y muchas cosas así, entonces fue esa, adicional el ambiente laboral se tornó bastante complejo porque la líder creía cosas que otras personas le contaban pero finalmente nunca iba donde uno y le preguntaba como mira está pasando esto, sucede esto otro, sino que creía como versiones y eso generaba como muchas fluctuaciones en el estado emocional de esta persona que también me afectaban, porque un día te saludaba, al otro día era seria, me impedía hablar incluso hablar con otros compañeros y eso que yo soy una persona demasiado reservada, muy de no salir de mi oficina, salir almorzar, volver a la oficina, de verdad que muy en mi posición en mis cosas pero por ejemplo yo iba a solicitar algo a archivo y entonces como todo estaba con cámaras esa persona inmediatamente iba hasta allá y se paraba ahí a ver yo que iba hacer, entonces fue una situación bastante compleja.</p> <p>Las cámaras influyen en el acoso laboral porque usted está en un lugar y bueno hay unos determinados espacios y hay momentos horarios, por ejemplo teníamos 15 minutos para desayunar, uno sabía que en ese espacio de tiempo desayuno,</p>	

cumplo el horario pero entonces esa persona tu llegas y sacabas el espacio y ya estaba ahí esperando mirando el reloj a ver si se cumplía los 15 minutos y se cumplía, de hecho muchas veces ni los sacaba o iba al baño y salía del baño y ya esa persona estaba ahí o llegaba una persona para que la atendiera y yo estaba con otra persona en intervención y me llamaba, mira ahí está esta otra persona preguntando, entonces muy pendiente de absolutamente todo lo que yo hiciera.

PREGUNTA 4

Describa las conductas frecuentes de su jefe hacia usted

RESPUESTA

Yo creo que mientras más tiempo vas teniendo como en alguna institución vas adquiriendo como conocimientos y otras responsabilidades también, entonces decidí iniciar como un liderazgo frente algunos de los comités que tiene la institución y un día de los comités nos dijeron como que si necesitan alguna cosa, en relación a los materiales que necesite la organización los pueden pedir, entonces yo dije ay si, y dije qué rico cartulina, cosas básicas, unos kits para los chicos, entonces en una intervención ya grupal me preguntaron que como nos había ido en el comité y yo respondí que nos había ido muy bien, que había pedido algunas cosas, en ese momento esa persona mi líder, se ofuscó demasiado y ella me dijo que no, prefiero que no vayan por allá a pedir cosas innecesarias, basados en un juicio de interpretación personal, pero dijo palabras muy fuertes delante de todos los compañeros y desde ahí comenzó una seguidora, una cosa muy extraña porque ella no era tan así, entonces como a buscar mis errores, a buscar mis dificultades y creo que también tuvo un quiebre como yo siempre puse una barrera importante para no hablar con esta persona sino lo básico, muy desde el respeto porque era mi jefe pero no mezclar como roles, ni otras cosas y en tiempo de pandemia mi familia sufrió una crisis económica muy fuerte, entonces desde la institución también nos donaron unos mercados y desde ahí yo siento que esta persona como que adquirió, sintió que tenía mayor dominio sobre mí, que por eso

podía tratarme mal, decirme palabras demasiados fuertes y ponerme más trabajo, sábados domingos, entonces creo que eso fue como lo que pasó, porque desde ahí hubo un cambio demasiado fuerte.

Donde laboré, laboré por 5 años donde me desempeñé como psicóloga, esta persona como en orden de jerarquía era como la coordinadora del programa donde yo trabajaba. Tenía otro orden jerárquico, otros dos superiores más, pero en sí dentro de la sede ella era la que tomaba las decisiones, la persona encargada de supervisar, de orientar y de dirigir como a todo el personal. Ella desde el programa donde yo estaba era prácticamente como el núcleo, ella si tenía otros jefes, pero inclusive nos impedía la comunicación con ellos. Cuando uno le decía, yo quiero hablar con tal persona, yo quiero contarle esto que está pasando, yo no estoy de acuerdo con esto, no vale la pena que hables, no vale la pena que le comunique las situaciones, ellos no te van a prestar atención, es bobada, entonces la imagen que uno también tiene de esos otros superiores, es una imagen que ella cuenta porque también son muy alejados de las dinámicas propias de este lugar. Y Había una barrera bastante grande, no, tú que quieres hablar con esa persona, para que, no háblalo conmigo, entonces si fue complejo.

PREGUNTA 5

¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

RESPUESTA

5 años. Igual al principio cuando ingresé a esta institución estaba otra coordinadora, luego ingresa esta con ella estuve aproximadamente 3 años y hubo un tiempo también, ósea todo cambió mucho después de postpandemia hizo que también influenciaba con algunos aspectos como de índole personal que le estaba pasando a ellas con sus hijos y que en sí para ella todo era su trabajo, como su

principal disfrute o el tiempo para ella 100% el trabajo. Ahí hay un sometimiento muy grande, desde lo psicológico en el aspecto que no van a encontrar un trabajo fácil, todo está muy duro, ustedes tienen que agradecer mucho que tenemos este trabajo, ósea es más que miren que ustedes son unos privilegiados. Tener un trabajo es demasiado importante sí, pero al final una le pagan por trabajar y por cumplir unas metas.

Fue complejo al final, ya sentía que yo no estaba en mi espacio, no quiero estar acá, no quiero seguir acá, comencé a identificar otros aspectos que me estaban afectando mucho a nivel de la salud mental, mi productividad comenzó como a disminuir, empecé a percibir esos como corrillos y rumores de pasillo, entonces yo decía que no merezco estas aquí, son cosas que te quitan el apetito, te quitan el sueño, un llanto recurrente, poco deseo de continuar, de estar ahí, hasta que yo dije bueno trabajo hasta tal fecha y me voy.

El motivo de retiro fue con una renuncia voluntaria, si bien yo tenía un contrato a término indefinido, ya llevaba mucho tiempo, allá no hay alternativas que tú digas me quiero pasar para otro lugar, porque siempre todas las rechazan, dicen que no, pasé la propuesta, entonces dije no me quiero ir de acá porque ya no era mi lugar, algo que me hiciera sentir feliz, la carga laboral siempre fue muy pesada y estaba siendo más pesada, yo tenía 146 usuarios.

El tiempo de postpandemia hasta mi renuncia creo que fue de un año.

PREGUNTA 6

¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?

RESPUESTA

No en ningún momento, porque había pasado situaciones similares dentro de la institución que quedan ahí, no pasa nada y que finalmente el jefe siempre se va

como a favor de esta persona porque pasó con varios compañeros, con muchos compañeros y finalmente era la palabra de ella y la total confianza que tiene el jefe en ella, porque finalmente le da resultados, ahí la cosa es como trabajamos para que se den esos resultados y como es el ambiente laboral que en realidad es bastante pesado.

En realidad, yo no lo hablé con gestión humana, no quise llevar las cosas hasta ese punto, en parte porque no quiero más problemas, uno siente, piensa, yo pensaba que ellos que me van a escuchar, que me van a entender porque siempre que un compañero hacía una anotación referente al trato que ella daba, siempre gestión humana estuvo al lado de ella. Entonces me decían que no vale la pena y lo otro es que gestión humana siempre estuvo muy alejada de los procesos como tal del programa y de cierta manera se le daba mayor credibilidad a esta líder que a los propios empleados.

PREGUNTA 7

¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?

RESPUESTA

En el momento yo creo que toda esa situación me hizo mucho más fuerte, como creer más en mí valorarme como profesional, como ser humano, sin embargo, cuando algún compañero que está haya en el programa me habla y me dice estoy muy mal, estoy aburrido, está pasando esto, me remueve todos esos sentimientos de lo que viví del ambiente tan complicado, entonces como que si hay cosas todavía que se deben sanar y resignificar porque si hubo momentos muy dolorosos.

Yo pienso que asumir nuevos desafíos, como que esto se terminó, pasó acá, ser muy positivo, como que ya vivió la experiencia, vivió esto, paso esto, hay que

avanzar, hay que seguir adelante, conocer que hay un mundo también de posibilidades y que también psicológicamente dentro de la institución había mucha manipulación de que es muy difícil conseguir trabajo, es muy complicado, es muy complejo que los contraten, tienen que darle gracias a todo el mundo por estar trabajando, entonces a mí me generaba mucha inseguridad a la hora de renunciar pero yo renuncie y creo que mi vida mejoró un 100%, porque lo laboral influye en todas tus áreas de desarrollo, desde lo emocional, desde la salud, ya en mi otra posición como mamá, porque no era lo mismo yo dedicar a trabajar un sábado y un domingo para desatrasar cosas, al tener a mi hijo, es decir que rico salir con mi hijo, que rico hacer una actividad con él y que el trabajo me lo impedía entonces eso también me ayudó a mirar que hay otras posibilidades y que uno puede trabajar sabroso.

PREGUNTA 8

**¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia?
¿conoce la ley que habla de acoso laboral?**

RESPUESTA

Si

PREGUNTA 9

¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?

RESPUESTA

Me llamó mucho la atención que había un aspecto bastante importante de género, porque la mayor parte de lecturas son relacionadas de acoso de hombre a mujer, pero dos personas del mismo género, me llamó mucho la atención. Me pareció muy bonito que tuvieran en cuenta esta parte que es fundamental, porque a veces entre las mujeres existe mucha rivalidad. Muchas cosas que influyen en esos roles y en esas funciones. Incluso yo me hacía la pregunta, será que yo si fui acosada,

<p>imagínate uno como naturaliza esas cosas que tienden hasta hacer violentas y que te afectan y dudarlos.</p>	
PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
<p>RESPUESTA</p> <p>Que rico contar la experiencia, que llegue a otras personas, que se abran campos que permitan identificar esto como afecta y visibilizar, creo que es muy bonito y bastante innovador este trabajo.</p>	

DÍA: 01/10/2022	HORA: 11:55 a.m.
LUGAR: vía teams	ENTREVISTA 6
TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
<p>RESPUESTA</p> <p>El acoso laboral en mi concepción, digamos unos comportamientos sistemáticos e incluso muy sutiles de violencia, esto último porque en el ámbito laboral es cuando entre compañeros o entre jefes y subordinados hay situaciones que afectan el rendimiento, la salud mental, la estabilidad del empleado o del compañero por parte del acosador, la línea es muy delgada y en el caso del acoso laboral es el testimonio de la víctima aunque obviamente si hay pruebas es muchísimo mejor pero es el testimonio de esa víctima y las afectaciones que haya tenido como en sus áreas de desarrollo y a nivel emocional y laboral lo que puede determinar si es un acoso laboral.</p>	
PREGUNTA 2	¿Considera que usted fue víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?

RESPUESTA

Como te digo es tan sutil que uno a veces no se da cuenta, pero ahora que nos hemos sensibilizado más sobre el tema de abuso y de acoso no solo en lo laboral sino en todas las esferas pienso que hubo para mí en este caso unas situaciones que si marcaron como tú lo nombras una persecución y un hostigamiento que llevó finalmente a que yo renunciara a este trabajo. No sé si un acoso laboral como tal definido porque tampoco nunca lo llevé a un comité de convivencia o a otra instancia, pero si hubo ciertas características que podrían llevarnos a pensar que si pudo ser acoso.

PREGUNTA 3

¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?

RESPUESTA

Bueno, la organización era yo coordinadora de apoyo, llega una coordinadora líder que va por encima de mí en jerarquía y yo tenía todo el manejo del programa, todas las gestiones del programa, porque estaba laborando allí desde que se creó el programa, entonces tenía allí todo el manejo y además el apoyo y de una u otra forma el respeto de mis compañeros. Entonces cuando esa persona llega se empieza a sentir muy invadida en su rol de autoridad y empieza a generar algunos comportamientos que crean como un malestar a nivel organizacional e institucional en el programa, como comentarios incluso yo la nombro como una persona muy pasiva agresiva y con muchos rasgos incluso llegaron a ser delirantes pienso yo de persecución, uno rasgos de personalidad muy persecutorios donde empezó hacer una especie de alianzas con otras personas del programa, con otros empleados y obviamente como ella era la que llevaba la jefatura del programa entonces muchas personas accedían también por miedo a perder sus trabajos, también por no crear un ambiente o un malestar con ella misma que pudiera poner en riesgo su labor y su estabilidad dentro del programa. Entonces si se notaba el ambiente, yo por ejemplo me levantaba muy contenta

para ir al trabajo, me gustaba mucho lo que hacía pero de un tiempo para acá empecé a sentirme aburrida, ya no quería ir a trabajar, sentía una tensión en el ambiente con mis compañeros, tampoco sabía en quien confiar porque cualquier cosa que yo dijera podía ser utilizada en mi contra, de cualquier manera, ósea si yo hacía algún comentario, si daba una sugerencia que iba en contra de lo que ella quería o estaba imponiendo en el programa, entonces inmediatamente ella se enteraba y me hacía el reclamo, en una ocasión llegó a poner todo el tema en manos de gestión humana, obviamente gestión humana muy sesgada porque era una persona que llevaba mucho tiempo dentro de la institución entonces tenía muchas influencias, muchas personas que la conocían, la respaldaban, pero que no sabían cómo era ella en verdad, porque ella no había tenido personas a su cargo hasta este momento. En gestión humana se dieron las declaraciones lo que estaba pasando con cada una, se quedaron en unos compromisos, pero finalmente yo decidí renunciar por mi salud mental, porque ella igual ya había pedido incluso un cambio para mí, un cambio de programa y bueno, yo pues ya no quería entrar en esa pelea, muchos rumores dentro de la institución. Otros compañeros que yo ni conocía de otros programas rumorando muchas cosas sobre mí porque ella llevaba toda esta información ya muy sesgada por ella y bueno eso básicamente fue lo que sucedió, mucha persecución la verdad.

PREGUNTA 4

Describe las conductas frecuentes de su jefe hacia usted

RESPUESTA

Yo veo que es una persona que llega nueva, que se encuentra con otra coordinadora que ya tenía muy buen manejo del programa, que sabía todo desde el inicio y que ella venía sin experiencia en manejo de personal, en liderazgo y sintiéndose como muy amenazada pienso yo, como muy amenazada, ella siempre trataba de hacer ver su autoridad, es que no eres tú la que toma esa decisión, soy yo, es que no eres tú la que debe decir eso, sino yo. A diferencia de mi jefe anterior que era mucha más la confianza que tenía y lo que delegaba en

mí, pero ella llegó como pisando ese terreno y queriendo pisar muy fuerte, como venga que yo soy la coordinadora líder del programa y aparte de eso unos rasgos de personalidad muy persecutorios, ósea ella sentía que la perseguían en todas partes, incluso hasta en su vida personal, porque ella lo nombraba, cuando contaba cosas a nivel personal, se veía que si había unos rasgos de personalidad de este tipo y era más que todo eso, ella no estaba tranquila nunca con relación a mí, no estaba nunca tranquila con eso. Era como un fantasma, pienso yo, lo veo así de esa manera.

Sus mismos rasgos paranoides hicieron que dentro del programa ella comenzara a solicitar que se pusieran cámaras, incluso otros compañeros lo sintieron como cosas por el estilo como un compañero entrara al baño y ya después le decía que se demoró mucho en el baño. Mirando por las cámaras todo el tiempo, ella misma lo manifestaba que en su casa miraba las cámaras todo el tiempo, las cámaras del programa. La gente que entraba a mi oficina, entraba con miedo porque muchas personas me lo manifestaron. Yo las llamaba a cualquier cosa concerniente al trabajo desde mi rol como coordinadora de apoyo y las personas siempre tenía miedo, ósea comentarios como no me voy a demorar más, era de entrado por salida, decía que no se iban a demorar más porque tú sabes lo que pasa. Y tú sabes lo que pasa es que ella estaba mirando las cámaras quien entraba a mi oficina, porque cualquier persona que estuviera conmigo o que congraciara conmigo para ella se le volvía como su enemigo o su enemiga. Entonces si fue muy persecutorio, bastante.

PREGUNTA 5

¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

RESPUESTA

Lo primero porque considero que su salud mental no estaba bien, entonces ella estaba inmersa en sus fantasmas, en sus delirios de persecución, en sus ideas de referencia (todo el mundo me ataca). Lo segundo es que como yo representaba una amenaza para ella bien fuerte, en eso que ella quería mostrar institucionalmente que era todo un montón de logros y de cosas y resaltar y quedar bien con sus jefes. Entonces para ella yo debería estar en donde no representara una amenaza para ella. En mi puesto llegó un hombre, ya no una mujer, porque ella se sentía amenazada como en la femenino, otra mujer me está quitando algo. Llegó un hombre, un hombre muy pasivo, un hombre que me refieren como muy tranquilo, dedicado solo y exclusivamente a lo que ella le decía, es decir lo básico a quien le delegó un rol muy pasivo, de hacer solamente lo necesario, de revisión de informes, de que le ayudara a ella pero no trascendía más de ahí, entonces ya con eso obviamente esta persona se adaptó a las necesidades de ella y como yo no me adaptaba a esas necesidades porque desde mi labor siempre trataba pues de hacerlo como mejor, de hacer más, de gestionar más, de que el programa tuviera muy buenos resultados también y que la población quedara contenta y de que nos llevaran nuevas cosas, beneficios, entonces eso a ella no le gustaba. El cargo que yo tenía en el papel era coordinadora pedagógica y el cargo que tenía en la institución como lo hacían ver era coordinadora de apoyo. Pero en el contrato era coordinadora pedagógica tal como ella tenía su contrato también, sino que se establecieron unas jerarquías dentro del programa, pero no están en el papel sino en algo más informal.

Fue un año, al principio cuando ella llegó la relación no era mala, digo yo que era un proceso de adaptación, de conocernos, de transición de la otra coordinación pedagógica. Ya más o menos dos meses después que ella llegó, ya empezaron a verse esos rasgos y esa necesidad de dominar, de resaltar, se veía mucho disgusto cuando un compañero miembro del equipo de pronto hacía alguna observación positiva sobre mi o algún reconocimiento, a ella le molestaba. Ya ahí se empezaron a ver esas cosas, donde fueron más o menos 10 meses donde

como ahorita te nombraba me levantaba sin ganas de trabajar, muy desmotivada, empecé a buscar otras opciones, otras alternativas de trabajo, con el tema de a quién le puedo manifestar las cosas con sinceridad, que comentarios tengo que hacer, que comentarios no puedo hacer, aunque no fuera de tipo negativo para que esta persona no lo fuera a mal interpretar, si me voy a tomar el refrigerio en la mañana cuanto tiempo me tengo que demorar porque está mirando por las cámaras, si me quedo más de 10 minutos o si me quedo hablando con cualquier compañero después va a ir a abordar a este compañero para ver que dije de ella cuando podríamos estar hablando de cualquier otra cosa concerniente a la labor o personal que no tuviera nada que ver con ella. Entonces era más como una desmotivación, como una sensación de inseguridad, yo lo nombro así. Ya se volvió como algo miedo, inseguridad y desmotivación laboral.

Ellos no me iban a despedir, en primer lugar, porque no había motivos, de lo contrario hubieran tenido que indemnizar y bueno, yo estaba incluso dispuesta que si me despiden que me indemnicen. Pero al final, no aguanté más y renuncié. Pero ellos me iban a pasar para otro puesto. Mi jefe anterior, tenía muy buena imagen de mi e incluso me dio la oportunidad de ascender, porque me tenía como una persona muy responsable, con mucha capacidad de servicio, ella realmente lo hacía porque yo sabía que ella lo hacía y eso me llegaba, porque, así como llegaba lo malo también llegaba lo bueno. El tipo de contrato era indefinido.

PREGUNTA 6	¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?
-------------------	---

RESPUESTA

Con gestión humana yo sabía que no había posibilidades, aunque la persona fuera muy amable, sabía que tenía una relación personal con ella, una relación de muchos años, ellas han trabajado juntas durante muchos años, entonces lo que yo pudiera hacer no iba a tener ningún efecto para mí, entonces no lo pensé. Y a

otras instancias, como es algo tan sutil y como la gente tenía miedo de perder su trabajo si llegaban a decir algo pues tampoco quería poner a los otros en esa posición tan incomoda, decidí más bien renunciar.

PREGUNTA 7

¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?

RESPUESTA

Como consecuencias no, porque yo pienso que renuncié en el momento indicado. Si la recuerdo a ella, como una persona, incluso desde su ser no sé si sea una buena persona y cuando pienso como en toda esta persecución yo digo, tiene que ser una persona que está muy mal a nivel psíquico para hacer algo como esto. Pero aparte de eso, no. No sé qué sentiría si vuelvo a ver esta persona, eso sí no sé, porque siento yo que parte de ella si quedó mucho resentimiento, entonces no sabemos la gente que puede ser capaz. Soy una persona que generalmente confía en los demás, a nivel de relacionamiento, nunca he tenido problemas con mis jefes, no tengo problemas para cumplir órdenes.

PREGUNTA 8

¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia? ¿conoce la ley que habla de acoso laboral?

RESPUESTA

Si

PREGUNTA 9

¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?

RESPUESTA

Me motivó precisamente poder aportar, es algo que no está muy documentado ahora en nuestro país y sobre todo de mujeres con otras mujeres. Entonces sí

<p>puedo hacer algún aporte frente a una investigación que puede arrojar unos resultados también que puedan aportar a las organizaciones, con gusto lo hice y por eso participé.</p>	
PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
RESPUESTA	
<p>Muchas gracias</p>	

DÍA: 01/10/2022	HORA: 5:10 p.m.
LUGAR: vía teams	ENTREVISTA 7
TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
RESPUESTA	
<p>Yo creería que el acoso laboral en Colombia tiene una gran probabilidad de que exista y te voy a decir por qué. Colombia es un país donde las tasas de desempleo son muy altas y en donde el empleo informal también es demasiado alto. Cuando se tejen estas relaciones de poder en empresas donde hay más estabilidad, se crean unas relaciones de poder que en muchas ocasiones se perciben como nocivas porque los altos cargos van a querer conservar esos empleos y a veces a costo de las relaciones interpersonales. Entonces creería yo que ahí sí puede haber un alto índice de acoso laboral e incluso de acoso laboral que no es denunciado.</p>	
PREGUNTA 2	¿Considera que usted fue víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?
RESPUESTA	

No sé si exactamente se puede considerar como víctima de acoso laboral, pero si había muchísimas conductas por parte de la que en ese momento era mi superior, que me llevaron a mi sentirme en muchos momentos acosada laboralmente. Y bajo un ambiente laboral que no era el mejor, que era bastante hostil. Que en su momento no tomé una decisión voluntaria de renunciar porque dada las pocas posibilidades laborales de estabilidad laboral en el país no contaba en ese momento con otra opción. Pero decir pues que explícitamente catalogarlo, así como acoso laboral no sé si se cumpla con todas las características, pero si había bastantes.

Bueno, yo he tenido dos experiencias como de acoso laboral desde mi percepción. En ambos casos las relaciones comienzan cordiales, en ambos casos eran coordinadoras con una relación muy amable, muy empáticas, muy cercanas. Esa cercanía fue como escalando, al punto en que yo en muchas ocasiones ya empecé a ayudarles con gestiones que no eran propias de mi cargo, sino que eran propias del cargo de ellas. En el primero de los casos hasta de sentarme por mi conocimiento y experiencia hacerle yo las evaluaciones de conocimiento de ella y hacerle informe que le competían directamente a la coordinadora. Y en el segundo de los casos muy similar, hacer informes de gestiones que le competían directamente a la coordinadora de sentarme con ella y decirle: "mira yo creo que esto se puede hacer así, así y así..." Casi hacerle el informe para que ella quedara bien en su cargo. Entonces ahí ya vemos que se empieza a perder como los roles que uno debe cumplir y empieza uno a cumplir otros roles que no le competen a uno en su función. Y pensaría yo, que derivado de ahí, empiezan a perderse ciertos límites porque ya el coordinador empieza a verte no como su subalterno sino como su igual, y se generan unas cosas, unos jueguitos de poder totalmente incómodos por la parte, digo yo de los celos laborales y empiezan a verlo como una amenaza, aunque uno no esté buscando igualar el cargo porque finalmente en mi caso particular nunca me ha gustado el cargo de coordinador, porque me

parece que es de mucha responsabilidad y tener personas a cargo tampoco es fácil. Pero se empiezan a percibir como ese tipo de situaciones donde finalmente se desencadena en que el otro ya quiere es desacreditar la labor, el conocimiento, la experiencia y todo lo demás.

PREGUNTA 3

¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?

RESPUESTA

En el primero de estos yo trabajaba como operadora de un Contac center, yo era una persona que estaba encargada de línea de servicio al cliente y luego me habían promovido a atención de chat o de requerimientos, pero no era ya en línea. Cuando comenzó la relación laboral con ella, había mucha empatía, al ver que tenía mucho conocimiento que llevaba casi diez años en la empresa, entonces ella me solicitaba que le ayudara con ciertos temas que ella no manejaba, al punto de hacerle como te decía los informes y las pruebas de conocimiento. Luego entonces de delegarme algunas de sus funciones empezó a escalarse como cierta rivalidad de parte de ella o no sé le suscitó como algo. Entonces ya que hacía, yo estaba promovida al chat, yo ya no tenía que atender llamadas que era un rol más cómodo para mí porque al estar en línea de atención al servicio al cliente todo el tiempo desgastaba pues mi voz. Mientras que por chat yo contestaba escrito. Y la situación escaló a tal punto de malestar que ella sentía hacia mí que ella ya dejaba órdenes para que cuando yo llegara a cumplir mi turno, que era rotativo, me pasaran del chat a la línea. Entonces llegaba otro coordinador que de hecho me apreciaba bastante y me decía que te voy a pasar para la línea, y yo le preguntaba el por qué, si soy del chat, me decía que porque fulanita me dejó la indicación que a penas tu llegaras te pasara para la línea. En ese nivel yo la evadía, evitaba tener encontrones con ella o encontrármela y que me diera indicaciones porque las indicaciones siempre iban a desfavorecerme a mí, con cambios de turnos, siempre me negaba los cambios de horarios, siempre

me negaba los permisos, entonces yo recurrí a otros coordinadores para que me ayudaran con esas gestiones. Me devolvía a requerimientos que no eran míos, entonces como yo conocía también el sistema de información me metía por allá en una opción de configuración y miraba que perfiles habían hecho los últimos cambios y le mandaba el pantallazo y le decía que pena es que mira me enviaste este requerimiento, pero este requerimiento no es para mí porque yo no hice esa modificación, esa modificación la hizo fulanito de tal. Y eso fue como escalando porque seguía el malestar porque no me podía perjudicar. Hasta que en vista de eso yo si escalé la situación con la jefe de ella, le conté lo que estaba pasando, me dio una solución personal, pero eso fue acrecentando hasta que finalmente me finalizó el contrato sin justa causa.

La resolución de la segunda situación fue casi similar, también me finalizaron el contrato sin justa causa y me indemnizaron de hecho. Con la segunda situación y en ninguno de los casos he recibido algún tipo de agresión física, ni empujones, no han traspasado esa línea yo creo que es porque no lo he permitido tampoco, pero si desde lo verbal, en levantar la voz, el desacreditar, el minimizarte, el aislarte, el hablar mal de ti con otras personas y que tú te enteres y en esta segunda situación era muy marcado el hecho de que a mí me pusiera muchos obstáculos y en otras personas no. Ejemplo, van hacer una reunión y todos tienen que estar y entonces yo le decía yo no puedo porque debo estar estudiando ese día y me decía a bueno entonces hágame una carta justificando porque no va a estar en la reunión, pero era la única persona que le solicitaba la carta porque de hecho tenía otros compañeros que también estudiaban y que no podían asistir a esa misma reunión y les preguntaba y me decían a mí no me pidió carta de ningún tipo. De gritar porque llegué 5 minutos tarde cuando no es lo usual, normalmente llegaba más temprano y uno veía personas que llegaban muchísimo más tarde y nunca les decía nada. Entonces es como jugar también con los afectos, esta me cae bien entonces no le digo nada, pero a este si le digo algo y no es que esté justificando el llegar tarde o el no cumplir con las labores y uno diría pues el

coordinador está en todo su derecho de llamar la atención si se da el caso en que no se está cumpliendo con la labor o se está incumpliendo con las normas establecidas. Pero es como más determinante el hecho de que es más reiterativo y es más contundente y es más fuerte con la persona que le está generando la situación de acoso. Está todo el tiempo allí vigilante, controlando, cuestionando y es constante que se vuelve muy molesta para el trabajador. Entonces definitivamente no es que te digan directamente que voy a prescindir de tus servicios, sino que hacen todo el alrededor, toda la parafernalia para que tú te aburras y tomes una decisión contundente y si no logran hacerlo entonces finalmente no se ven en otra sino en generar ese tipo de despidos que son injustificados.

PREGUNTA 4

Describa las conductas frecuentes de su jefe hacia usted

RESPUESTA

En el primero de los casos, como es un Contac Center entonces se supone que todas las interacciones ya sean digitales, ya sean por el canal del chat, ya sean por el buzón de sugerencias o ya sean telefónicas son gravadas. Entonces que se hace, se le pide en el caso específico de esa coordinadora, lo que ella hacía era que pedía un número mayor de seguimientos al mes para mí. Entonces afortunadamente yo he sido muy meticulosa y me considero muy buena empleada, hago las cosas muy bien, entonces pocos o ningún hallazgo, y los que no encontraba entonces se los inventaba, que ahí era donde me hacía un montón de devoluciones que yo con toda la tranquilidad del caso me metía por allá en el archivo, en el sistema, revisaba, encontraba quien había cometido la falla y le devolvía a ella con copia a su coordinadora diciéndole que por favor revisara porque ese requerimiento no me correspondía. Entonces eso vuelve y escala como con más agresión por parte de ella porque no lograba encontrar la falla entonces con más agresión se devolvía y genera otro tipo de acciones como las que te decía. Estoy en una jornada contraria a ella para no interactuar mucho con

ella sin embargo yo llego y tengo indicaciones que le deja a otro coordinador para que siga haciéndose lo que ella quiere con respecto a mí. Y en el segundo caso, no era tan identificable que fuese la persecución específicamente conmigo, sino que llegó a un momento en que la paranoia era como con todos los trabajadores. Instaló cámaras de vigilancia que, por seguridad de la institución, pero uno sabe que era más por la necesidad propia de esta persona para controlar todo y quería siempre estar enterada de todo, entonces como no lograba siempre porque era imposible que una persona estuviera pendiente en todo lugar contaba con unas personas que la tenía informada de toda salida, toda entrada y todo movimiento que el otro hiciera, entonces también digo yo que es ese delirio de hipervigilancia que se desarrolla en esas personas que tienen esa posición como de ser acosadores.

En las dos ocasiones que pasó, eso inicia como con una relación donde prima la admiración. Porque en ambos casos me pasó. En el primero ella de alguna manera me tenía respeto porque yo llevaba muchísimos años allí, conocía muchos procesos, tenía claridad frente a las situaciones y era de alguna manera como una líder de proceso, no nombrada como tal, pero los compañeros si me preguntaban. Entonces nació como cierta especie de admiración. En la segunda igualmente, al inicio era una relación en donde se decía por ejemplo tus informes son maravillosos, tus intervenciones son maravillosas, etc., etc. Se gana de esa manera como la confianza. Pero ya luego, fuera de esas conductas de como hipervigilancia, entonces también están las desacreditadoras y que se utiliza la mentira para que ella siempre quede bien y el malo sea el empleado o los otros empleados. Entonces da indicaciones que no corresponde con lo que se debe hacer, ni con los procesos y cuando uno identifica eso, entonces uno se gana un enemigo. Ejemplo, con el segundo de los casos, a nosotros nos pedían que debíamos entregar informes de seguimiento con una fecha de antelación de 5 días y luego lo iban a cambiar que era de 10 días y que esos diez días eran una

orden, una instrucción que venía directamente de la dirección. Pero resulta que indagando con otras personas que uno conocía dentro de la misma institución nos dimos cuenta que no era una indicación de la dirección, que era una indicación de ella. Y cuando nos enteramos de esa indicación que era de ella y que era muy arbitraria entonces ella quedó mal y finalmente eso lo revirtió como en esta manera de acosar, de perseguir, de tratar mal, de negar permisos. Todo justificado en que no se puede, desde allá no dejan y mentiras que cuando uno hacía indagaciones allá directas con la dirección, ni siquiera estaban enterados de las decisiones que ella estaba tomando. Lo de los permisos si fue muy reiterativo, yo tenía que pasarle a ella todas las solicitudes de permiso por escrito y oh sorpresa como yo le mandaba la solicitud de permiso con copia a la persona de recursos humanos, en una ocasión ella se enojó conmigo que porque yo le estaba mandando esas copias a recursos humanos. Yo le dije porque usted me está pidiendo los permisos. Entonces es porque ella para este tipo de situaciones realmente no necesitamos permiso. Entonces yo la dejé en evidencia con recursos humanos que ella me estaba pidiendo permisos escritos que a los demás no se les estaba solicitando y que no eran de hecho necesarios.

PREGUNTA 5

¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

RESPUESTA

Mal, porque al final uno no entiende que pasa por la mente de la otra persona que se ensaña con uno, porque uno finalmente lo entiende como eso. Como esa persona se ensañó conmigo y uno no comprende las razones iniciales. Luego cuando uno ya empieza a procesar la información bien y se le baja a uno como esa angustia o empieza a evaluar la situación desde otro punto de vista, uno empieza a entender que hay lo que hubo fue netamente unos juegos de poder. Y

que esos juegos de poder se dan porque lo empiezan a percibir a uno como una amenaza. Como una persona que puede competir con la autoridad, el poder o el cargo que esa persona ocupa. Entonces en el momento si es muy difícil, laboralmente el ambiente se vuelve pesado, se pierde motivación laboral en muchas ocasiones, pero bueno también son aprendizajes porque uno sabe que ante otras situaciones está también la posibilidad de uno no vincularse con eso, de uno buscarle otra salida diferente que no se vuelvan a repetir ese tipo de situaciones.

En el Contac Center trabajé alrededor de 10 años y mi relación con esta última coordinadora que fue la que me llevó al despido fue aproximadamente de 8 meses, de hecho, en 10 años yo tuve muchos coordinadores tanto hombres como mujeres, pero con ninguno me había pasado la situación. Y con esta última experiencia yo diría que fue alrededor de año y medio o dos años aproximadamente.

PREGUNTA 6

¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?

RESPUESTA

En la primera experiencia yo pensé en denunciar el caso de acoso demasiado tarde, mejor dicho, la señora se me adelantó con la renuncia, aunque finalmente el desenlace no fue tan simple porque cuando ella me finalizó contrato laboral yo estaba en embarazo, ella no sabía, yo tampoco. Me enteré luego y la empresa tuvo que hacerme un reintegro, pero ella explícitamente dijo que no me fueran asignar a esa área porque eso obviamente para ella sería como un yo perdí. Que, de hecho, en muchos de los compañeros, colegas de tantos años de trabajo implicó eso, incluso le generaban en ella burlas. Para mí no, me sentí tranquila, satisfecha e incluso me trasladaron a otra sede. Y Fue lo mejor que me habían hecho porque me quitaron ese pese de estar ahí con esta señora todo el tiempo

vigilante, fastidiando, encima, acosando y diciendo cosas que no eran. Para mí fue un alivio, pero sé que ella sí tuvo que soportar mucha burla, como porque ella me quiso sacar y la empresa me tuvo que volver a recibir. Y con respecto a la segunda situación, sé que cuando yo salí ella prohibió que se mencionara mi nombre, lo que me pareció lo más absurdo de la vida, pero eso a ella le dio poder también, ajustaba nuevamente su posición y esta respetable. De ahí en adelante yo con las pocas personas que quedé en contacto de esa empresa decidí que ese era un tema clausurado, hasta la fecha que me propusieron hablar de esto, pero es un tema que yo cerré y que definitivamente me dije que no me interesa. No la denuncié, pero si hablé con la persona encargada de recursos humanos y como era íntima amiga de ella lo que hizo fue simplemente omitir la información, a pesar que se vio claramente que no era yo solamente la persona que de alguna manera estaba sometida a su condición de abuso, sino que también con algunos de mis compañeros.

Es muy importante decir que a todas las mujeres que estén pasando por una situación de acoso, decirles que no hay que tener miedo a uno desajustarse o desacomodarse laboralmente, porque igual el mundo está lleno de posibilidades y que este tipo de situaciones si se puede frenar. Igual dentro de lo femenino siempre van a haber muchísimas facetas, la lucha de poder, la feminidad contra la feminidad entre otro montón de cosas, pero es importante eso de no quedarse ahí sino de darse la oportunidad de reevaluar eso que se vivió y mirarlo desde una postura de aprendizaje. En mi quedó un interrogante y es la repetición, por qué se repitió otra vez ese vínculo de esta posición de poder que implementan y que quieren someter y abusar. De hecho, me ha servido para la experiencia actual, ya que tengo una mujer coordinadora que una primera instancia empezamos a mostrarnos de la misma manera, luego un poco de celos y yo paré la situación ahí. Y Yo dije que aquí hay que ceder porque si sigo alimentando esa posición en donde ella va a sentir celos profesionales vamos a derivar en lo

mismo, sometimiento que intenta aplastar al otro para mostrar que yo tengo una posición superior, entonces cambié el discurso, cambié la estrategia y creo que hasta ahora nos ha ido muy bien pero que también es una invitación a pensarse, que estoy yo permitiendo que el otro haga, porque estoy permitiendo que el otro haga, que estoy generando. Es una responsabilidad compartida. El acosador es acosador, porque hay algo en uno que lo posibilita.

Uno muchas veces no denuncia porque uno cree que no tiene objetivamente algo como comprobar en cierta ocasión recuerdo algo que esta señora me decía (la última), es que usted es una igualada, y yo le conteste, igualada por qué, acaso yo no soy tan humana como lo es usted. Independiente de la posición de autoridad que el otro tenga estamos hablando con seres humanos que estamos en igualdad de condiciones y bajo esa óptica, tu palabra es tan importante como la de ella y si no es así pues debería hacerlo. Entonces no habría mayor argumento que expresar como te sientes y que te está haciendo sentir de esa manera, si el otro te está haciendo sentir incomodo entonces es válido preguntarme porque me estoy sintiendo incomodo pero también preguntarse qué hace el otro para que esa incomodidad esté y ahí entonces es invitar al otro para que revise que también el otro tiene poder, tiene autoridad y si no hay físicamente como comprobar que el otro te esté acosando pues está tu palabra que es valerosa, que tiene valor suficiente para constatar que así es.

PREGUNTA 7

¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?

RESPUESTA

Con respecto a las relaciones laborales, las he sanado. A tal punto que ya puedo identificar cuando una relación va para esa dirección y poder buscar otra alternativa diferente. Pero a nivel de lo personal hasta la fecha yo digo que no

puedo con estas dos personas, ósea, no he vuelto a tener ningún tipo de contacto y creería que de tener un acercamiento tampoco propiciaría ningún tipo de relación. De hecho, más allá de lo laboral yo pensaría que eso tiene que ver mucho con el tipo de persona que uno es y las inseguridades que maneja que puede trasladar a otros ambientes laborales, entonces pensaría yo que en ambos casos ellas pusieron en acto un asunto que tiene que ver con el poder que no han logrado trabajar y que quedó explícito en la relación que tuvimos.

PREGUNTA 8	¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia? ¿conoce la ley que habla de acoso laboral?
-------------------	--

RESPUESTA Si	
------------------------	--

PREGUNTA 9	¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?
-------------------	---

<p>RESPUESTA</p> <p>Como tú dices se trata de un asunto de sororidad, uno creería que por ser una coordinadora mujer uno puede entenderse mejor y puede generar vínculos mayores de empatía y en muchas ocasiones ocurre todo lo contrario, entonces que bueno poder llegar a unos hallazgos que no solo le sirvan a los investigadores sino que puedan tener un peso para que se puedan reglamentar ciertos asuntos, debatir, argumentar, justificar o hablarlos, situaciones como estas pasan yo creo que todos los días en millones de empresas pero pasan desapercibidos, no se les presta el suficiente peso que deberían. Entonces no pasa de la queja que pasa en recursos humanos y recursos humanos en muchas ocasiones se hacen el de las gafas porque lleva muchos años esta persona en la empresa, o porque la conocemos y es mi amiga y no trasciende. Entonces para ellos es mucho más fácil hacer despido de una persona que lleva tres, dos, un año, seis meses, tres</p>	
--	--

meses que evaluar de fondo que está ocurriendo con esas relaciones de poder y que está ocurriendo con esa persona y cómo podemos ayudar a esa persona si lo necesita que sea una líder que ayude, dignifique y optimice los recursos de su equipo de trabajo.

PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
--------------------	--

RESPUESTA
Agradezco la oportunidad, el darme voz, el contar estas experiencias y el seguir aprendiendo porque cada vez que uno lo habla vuelve y se cuestiona y aprende.

DÍA: 07 de octubre de 2022	HORA: 02:00 p.m.
-----------------------------------	-------------------------

LUGAR:	ENTREVISTA 8
---------------	---------------------

TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL

PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
-------------------	---

RESPUESTA
Para mí, el acoso laboral es cuando una persona de mi trabajo, un jefe o un compañero está haciéndome sentir mal con mi trabajo con las personas que yo soy, que falta el respeto. No es un trato normal entre compañeros de trabajo.

PREGUNTA 2	¿Considera que usted víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?
-------------------	---

RESPUESTA
Bueno, te cuento que eso fue el inicio de mi trabajo en esta empresa en la que trabajo actualmente, cuando yo ingresé a trabajar. La empresa es muy grande. Nunca había trabajado en una empresa tan grande y la persona que me acogió laboralmente, pues esto es como decirte la mano derecha de la jefe del área en

ese momento. Entonces en ese momento ella era, pues como mi gestora, como mi jefe intermedio, sino que era la mano derecha del jefe. No sé cómo yo era nueva, me la asignaron como tutora. Y entonces en ese momento fue que comenzó como toda la situación en la que ella, pues como todo el tiempo, me hacía sentir como que yo no estaba preparada para estar en esa organización. Mira ella normalmente lo que hacía era pedir cosas, que ella sabía que no, que yo no iba a poder entregar en el tiempo en el que ella me las pedía. Por ejemplo, me pidió que tenía que hacer un dimensionamiento y ella me lo planificó, que eso se hacía en 15 días. Y resulta que yo sé y me lo puso a hacer en de noviembre a diciembre y obviamente la gente no pues como así, yo no tenía con quién hacer esas preguntas para poder hacer eso. Y me lo puso a hacerlo de noviembre a diciembre, justo cuando la gente está en vacaciones. De hecho, en esta época no se planifica muchas cosas porque precisamente se van porque la gente está en vacaciones, no está, me lo puso a hacer en 15 días, cuando todo el mundo sabe que en promedio se demora tres meses, pero yo me di cuenta de eso fue después, con el tiempo de estar trabajando en la organización y todo el tiempo ésta porque será así, pidiendo cosas que ella sabía que uno no podía entregar en los tiempos en los que ella decía, cuando terminaba, siempre era diciendo que la jefe lo pedía ese tiempo, entonces les metía la presión de que era la jefe, pues la principal, la que quería eso, entonces lo hacía a preocupar a uno. Ella escribía al WhatsApp, ya tienes esto y uno, lo digo porque en ella, en ese en esa época me hacía volver todo un infierno porque yo me la pasaba trabajando, estudiando, aprendiendo, porque yo todo el tiempo cuando tenía reunión con ella cada 15 días, yo salía sintiéndome como que yo no sabía nada, como que yo nunca me había preparado. Porque ya todo el tiempo era diciéndole a uno, ¿Pero es que usted tiene que saber? Y se refería como a metodologías. Me decía es que tienes que saber, yo acá no te lo puedo dar todo por escrito. Toda una profesional tiene que saber, entonces eso a mí me genera ansiedad. Yo llegaba a las reuniones y salía

de la oficina de las reuniones con ella llorando. ¿Porque yo decía, ¿Dios mío, yo cómo voy a hacer todo eso?

Y me llenaba de trabajo, me llenaba de cosas, de carga laboral. Y ella dice no, esto se hace muy fácil. Haz esto, pero cuando uno empieza a entrar al detalle lo que había que hacer en la tarea. Me daba cuenta que todo era mundo que había muchas aristas, que había muchas cosas por enderezar. ¿Y empezó a acosarme, pero por qué no has entregado esto? Es que las cosas acá no pueden ser así. Uno no se puede demorar tanto, pero te cuento, que me pasó también en un caso con un catálogo, que quede un catálogo, es como un requisito, pues una no conformidad.

No, pues según ella, yo debía hacer eso en 15 días. Nada más haciendo el análisis de lo que tenía que hacer la organización para cerrar esa no conformidad me demoré tres meses.

Entonces, claro, ella hasta ahora me mandaba correos con copia a la jefe, qué porque no cumplía, que, porque hay un incumplimiento que sólo tenía que cerrar, que eso sólo podía hacerse en quince días y siempre haciendo ver como que, si la tarea era muy fácil, entonces claro, yo a última hora cuando llamé donde la jefe yo estaba estresada y yo quería ver lo que pasa es que mira todo lo que he encontrado que no sé qué. Y ya la jefe se dio cuenta, o sea que el trabajo que yo estaba haciendo no había sido nada fácil porque era una brecha que había gigante en la organización, pero en cumplimiento normativo.

Y que las personas que han implementado eso, pues, de hecho, justo cuando yo retomé se fue de la organización.

Ella manejaba conmigo una presión constante así era esa pelada. Ay, pero yo no sé si eso es acoso laboral y es que también me di cuenta que ella, ese tema que yo estaba manejando, ella lo quería trabajar, pero ella nunca hacía nada, porque no se lo entregaba a nadie, pero tampoco lo adelantaba. Entonces era como como a toda hora, haciendo ver como que uno no era competente para hacer las cosas

como para decir es que yo lo hago, lo puedo hacer mejor, yo lo puedo hacer mejor. También me pasó, yo, después de un año y medio de estar trabajando en la organización, saque cinco días de vacaciones porque ella era como si tú vas a sacar vacaciones, tiene que tienes que dejar todo listo. O sea, uno no podía salir, porque cuando uno va a terminar de hacer las tareas que tienen que hacer una organización. Nunca. Entonces yo llegué y traté de dejar todo, pues como lo más posible. Y me fui a vacaciones en febrero del año pasado, cinco días y programé con mi familia y nos fuimos para Coveñas y todo. El día que arrancamos ella llamándome; qué tenía que entregarle un dimensionamiento que no sé qué que yo por qué no contestaba y yo, pues como así que me dices, yo estoy en carretera, pues voy para Coveñas con mi familia. Me dijo, necesito que apenas puedas me entregues el dimensionamiento que el dimensionamiento, es decir, ¿cuántas personas se necesitan para atender un negocio y proceso? Y ahora esperas que yo te lo entregue, sabiendo que me demoré mucho recolectando la información porque la gente está vacaciones. Imagínese desde noviembre, y me dijo para que te demoraste tres meses.

Claro, entonces luego empezó a acosarme que le tenía que entregar el informe que ya, que se lo entregara ya y yo en vacaciones, imagínese que me tocó llegar al hotel a instalarme y yo pegada trabajando todos en la playa, mi sobrinito y me decía tía, pero vamos, nos puede acompañar y yo no. Yo encerrada en una habitación de un hotel haciendo ese bendito informe de dimensionamiento.

Y te cuento que el líder del proyecto, que es como un cliente del área mía, se dio cuenta que yo estaba trabajando. Y me dijo, pero como que te está hablando, si tú estás en vacaciones y yo, imagínate que me están pidiendo que el informe, y él respondió yo ni siquiera estoy pidiendo eso. No se necesita, ya espérate, yo la llamo y la llamó y le dijo que pasaba porque yo estaba en vacaciones que me dejara descansar y fueron cinco días, yo en ese estrés supuestamente está de vacaciones, después del almuerzo fue que la llamó y ya sabes qué le dijo ella, le

dijo que ella no sabía que yo estaba en vacaciones. Sabiendo que ella me llamaba y yo le decía que estaba en Coveñas. Pues tan charra no.

Ella, por ejemplo, con los compañeros que son nuevos, ella siempre al principio, es como lo mas de querida y después, sobre todo como hay otra compañera con la que también está haciendo lo mismo que hacía conmigo, pidiéndole cosas que nadie le está pidiendo. Diciéndole a otros que las tareas son muy fáciles y luego enredándolo a uno con el trabajo, porque eso era la otra cosa que te iba a decir ella a los jefes, le dice, no, eso es súper fácil que no sé qué, pero cuando se sienta a asesorarlo a uno empieza a enredar el trabajo, entonces con otra compañera está haciendo lo mismo, pero con los otros compañeros que ya llevan como más tiempo en la organización. Ella trata de mostrar que es como una persona muy amable y muy colaboradora.

PREGUNTA 3

¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?

RESPUESTA

Mira yo pienso que, pero ya después o sea en el momento uno piensa como porque ella es así, pero ahora me imagino, yo supongo que ella es una persona muy insegura. Entonces, ella quiere hacer ver como que el trabajo de los otros no es valioso para ella. Siempre decir es que yo lo hago mejor es que yo siento mucho mejor a las personas.

Que me parece que eso es como una inseguridad de ella como para poder manejar el tener como un control, para que la gente siempre la vea como como la mejor, como la persona, como que no puedo delegar nada, si no pasa primero por las manos de ella. No, pero esa situación se desvirtuó mucho. Porque a raíz de esas, de una de esas tareas que yo te decía que ella quería hacer, pero que nunca mostró nada. Pues a mí me tocó darme muy duro porque yo trabajaba el fin de semana, trabaja hasta tarde de la noche, era súper maluco porque yo ya estaba

hasta fastidiosa en mi casa porque yo decía es que no puedo hacer nada más en el mundo que trabajar porque yo no podía dedicarle tiempo a nadie más, entonces, pero afortunadamente, cuando ya mostré los resultados del trabajo y de las cosas que había hecho, la gerente empezó a confiar más en mí.

PREGUNTA 4

Describa las conductas frecuentes de su jefe hacia usted

RESPUESTA

La jefe no me volvió a tratar mal porque la gerente también me trataba mal, pues sí, me decía las mismas cosas que me decía ella, era muchacha porque, por ejemplo, me decía hay que como así es que usted no es capaz, que no sé qué y cuándo llegaban, pero eso que es tan fácil, usted cómo no va a ser capaz que no sé qué, pero cuando le empecé a mostrar es que no era tan fácil. Mire toda esta problemática, mire todo lo que ella hace para cerrarla. La jefe empezó a confiar mucho más en mi trabajo.

Yo una vez le pedí a la jefe que por favor no me dejarán con ella de gestora, que no me pusiera más con ella de tutora que era que yo no le entendía. Y me fui como liberando de ella.

Si no ya no le preguntaba, no sé qué para tratar de alejarme de ella porque siempre que uno tenía que hacer un trabajo directamente con ella. Ella lo hacía ver cómo hay no hay que hacer nada, pues tú sabes que todo está solucionado acá y lo hacía ver a uno como un incompetente todo el tiempo. Me decía ay, pero, qué es tan fácil, tú qué tienes tantos estudios como no vas a ser capaz de hacerlo.

PREGUNTA 5

¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

RESPUESTA

No Comía bien, no dormía, o sea, yo dormía soñaba con el trabajo. Me puse muy irritable. Me descalificaba todo el tiempo, sentía mucha angustia mucha ansiedad. Empecé a tener mucha migraña. Porque yo todo el tiempo tenía como que la necesidad de estudiar para poder aprender eso. Y mentiras que yo sí sabía las cosas.

Esta situación duró un año y medio prácticamente. De hecho, yo pensé muchas veces en renunciar, dije que me iba a ir porque yo decía yo no estoy para esto, yo no soy capaz de hacer eso, pues yo me sentía como que bruta la verdad. Aún estoy en la organización.

PREGUNTA 6

¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?

RESPUESTA

Imagínate que sí, pero yo no alcancé a hacerlo porque imagínate que en la evaluación que le hace a uno de desempeño. Imagínate que ella me puso que yo no había cumplido ninguno de los objetivos que tenían en el desempeño y yo le decía, pero mira que todo lo que yo tenía que hacer. Y las cosas no se han dado porque eso lo tenía que aprobar un área y o sea y así fuera por tres días que me hubiera pasado de la fecha de entrega, ya decía, pero no lo cumpliste y me calificó todos los objetivos malos que no cumple, no cumple, no cumple.

Y es lo que pasa acá que, por ejemplo, si uno no cumple al siguiente año lo echan a uno. Entonces imagínate uno todo ese estrés pensando y no me van a echar me van a sacar de la de la empresa, entonces en resulta que en ese momento de la evaluación de desempeño. Le dan a uno la oportunidad de decir Si está de acuerdo o no, ¿Y cuáles son sus argumentos?

Y ella era mi mentora, yo no conocía cuál era la metodología y aparte, fijate que yo ingresé y estuve acá en la empresa noviembre, no, diciembre, enero, febrero y, yo la verdad no conocía los procesos administrativos, solamente estaba

enfocada en la partecita que a mí me tocaba, fue muy duro porque no conocía como con quién hablar nada. Yo nunca supe que me podía defender, haber dicho no estoy de acuerdo por esto, por eso porque por tres días de la fecha de cumplimiento de un objetivo que no lo cumple. Y no pude hacer ese proceso de poner al tanto el acoso laboral.

Además, que, por ejemplo, también estaba en una capacitación y resulta que lo dejan a uno que uno tiene que recoger todos los hechos, o sea, todas las evidencias, y en dejar las evidencias de las llamadas de los mensajes que ella le manda a uno. Entonces a través de una capacitación y conversando una vez con un compañero que me preguntó que qué cómo me estaba yendo, yo le dije, no estoy súper aburrida, esto fue por llamada, estábamos en pandemia, y pues solamente trabajamos virtual y yo le dije, no imagínate que tal persona me calificó que todo no cumple con eso, y me explicó y me dijo, no, pero eso no puede ser, así que no sé qué y me dijo, métete a la página, se metió conmigo, me mostró por donde era, pero ya ella había cerrado el ciclo de la evaluación de desempeño, entonces ya no podía hacer retroalimentación. Yo ya no podía decir que no estaba de acuerdo con ella ni contar nada.

La situación la verdad, los mecanismos acá en la en la empresa son muy débiles porque ni yo como víctima tengo que ir a recoger todas las evidencias. Las evidencias tienen que ser contundentes. Y, vos sabes que la mayoría de las veces las cosas son habladas, entonces yo cómo voy a decir de una conversación, es que yo me sentí, yo siento que hay mucha protección, pero con los jefes como estoy en una entidad pública. Ay, yo no sé, pero hay mucha protección con los jefes.

PREGUNTA 7

¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que

	esta situación le dejó consecuencias en su vida?
RESPUESTA	
<p>Muy cargada, muy solita porque como estaba recién ingresada, pues me tocó a mí solita, también estuve con el psicólogo. Desde lo emocional me siento a veces como muy insegura cuando necesito ir a hablar con una persona para exponerle. Mira esto, hay que solucionarlo. En esa época como te contaba, yo me alejé mucho de mi familia.</p>	
PREGUNTA 8	¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia? ¿conoce la ley que habla de acoso laboral?
RESPUESTA	
<p>Sí, pero no me la sé muy bien cómo la 10-16 o algo así</p>	
PREGUNTA 9	¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?
RESPUESTA	
<p>Me llegó una invitación a través de una amiga y me interesó</p>	
PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
RESPUESTA	
<p>No que me parece muy interesante que se esté haciendo este tipo de investigaciones. Y sobre todo de mujer a mujer, pues me parece que es como más común. Pero nadie dice nada. Falta mucha empatía y hay mucha competencia entre las mujeres en el trabajo.</p>	

DÍA: 04 de noviembre de 2022	HORA: 06:00 a.m.
LUGAR: Vía Teams	ENTREVISTA 9

TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
RESPUESTA Mira el acoso laboral, infortunadamente es un tema que todavía tiene muchos tabús en el ámbito laboral, entonces infortunadamente hay muchas personas. Acá me refiero a hombres y mujeres, no sólo mujeres que, aunque sufren acoso laboral, prefieren callar y quedarse con lo que está pasando, que denunciarlo, demandarlo, porque hay un miedo grande a que la gente se quede sin trabajo o a que sean vetados de otras empresas, de otros trabajos por haber denunciado. Entonces eso me da mucho pesar, pues como que todavía no está muy desmitificado. Y qué sentimiento me genera, me genera un sentimiento de como de frustración es saber que todavía hay mucho abuso de poder. Tiene tanta fuerza en las personas.	
PREGUNTA 2	¿Considera que usted víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?
RESPUESTA Sí. Mira yo te voy a contar cómo un poquito de mi historia. Puede que mi historia no sea tan dramática o tan traumática como puede haber muchas otras historias de mujeres con este tema, pero creo que acá no se trata de cuál es más importante o menos importante, sino de que uno haya sufrido y que también tenga como la conciencia de que cualquier tipo de evento que surja alrededor del acoso, pues lo convierte a uno en víctima. Yo estaba yo estaba iniciando casi que iniciando mi vida laboral y trabajaba obviamente, pues no te voy a contar el nombre de la empresa ni nombres de	

personas. Pero si trabajaba en una empresa del sector público. Y mi jefe cuando yo ingresé era un hombre, nos la llevamos súper bien, era un jefe que te he enseñaba a través del ejemplo, que era muy asertivo para decirte en que debía mejorar, pues igual como te digo, yo estaba apenas iniciando mi vida laboral. Entonces para mí, como ese tipo de cosas eran importantes y yo estaba muy feliz donde estaba, pues porque además me había ganado una convocatoria donde se había presentado un montón de gente. Resulta que este jefe que yo tenía renuncia. Él dijo, me voy a ir a vivir a otro país, por lo tanto, pues ya no voy a trabajar más acá. Entonces yo pues cómo así que pesar y resulta que como la segunda persona, digamos en línea de jerarquía que quedaba en esa área donde yo estaba era una mujer con la cual desde que yo ingresé al área no hubo como mucha afinidad, de hecho eran cosas, pues como que yo me la encontraba en los pasillos de donde trabajamos y yo la saludaba y ella me volteaba los ojos es que, pues tendrías que verlo para entenderlo, pero imagínate que como cuando uno hace algo, y piensa ay por Dios, así como que me desespera algo así si te lo podrás imaginar. Hay cosas que son muy gráficas. Listo bueno, entonces bueno, pues yo en ese momento decía, cómo ven pues, por qué no le caigo bien y de hecho mi objetivo dentro de mi inocencia, porque estamos hablando que yo tenía 18 -19 años pues lo que quiero es ganármela, pues no quiero que seamos muy buenas amigas, pero pues yo no quiero que ella me haga esas caras porque de hecho me hacía sentir incómoda.

Porque además yo no sabía el porqué, de hecho, era ella con otra compañera, pues no hubo como afinidad cuando nos conocimos y resulta que cuando mi jefe renunció la noticia fue, listo la segunda persona que quedó, la persona que va a quedar reemplazando a este jefe va a ser esta señora. Te lo juro que yo inmediatamente en lo que sentí en mi estómago fue como un vacío, aunque yo. Pues yo no estaba en la posición de ella, pero yo decía, ay Dios mío, entonces esta señora me va a echar, por qué no le caigo bien. Porque pues no soy de su agrado, fue lo que se me ocurrió, sin embargo, dije, pues bueno, voy a esperar a

ver qué pasa. Yo continué haciendo mi trabajo, igual me seguiré esforzando por ganarme la cosa que hoy en día digo yo no debía haber hecho eso, pues porque yo no estaba haciendo nada malo, yo simplemente debía haber seguido siendo yo.

La buena noticia es que en esa empresa en ese momento terminar el contrato a las personas era muy complicado y más cuando las personas con término indefinido, que era entonces, no era tan simple como decir. Bueno, no me caes bien, Chao, te vas como puede suceder en otras empresas donde digamos, sus formas contractuales son más simples. Allí no era tan fácil.

La cosa pasó y el hecho fue que ella se montó como al cargo y empezó a entregarme trabajo adicional. Entonces decía, por ejemplo, bueno, tú estás haciendo esto, esto y esto, pero yo necesito que también hagas eso. Que me implicó eso a mí, que ya mi horario no era el de ese momento a las 7:00 de la mañana a las 05:00 de la tarde para todo el mundo, pero para yo poder cumplir con las tareas adicionales que tenía, ya no entraba a las 7 si no me entraba a las 6 y ya no me iba a las 5, sino que inicialmente me iba a las 6.

Luego ya me iba a las 7 y luego a las 8 y llegó un momento de los que me iba a las 10:00 de la noche porque no daba abasto y llegó otro momento en el que ya iba sábados y domingos para poder cumplir con todo lo que tenía. Bueno, pues yo lo que hacía en ese momento era que acudía como a mis compañeras más cercanas y les pedía como ayuda y ellos en prueba de su buena voluntad, pues me ayudaban como a sacar cosas.

Una compañera me decía, pero vos por qué, por qué dejás que eso pase porque le permitís que te entregue ese trabajo porque ellos decían no, pues finalmente yo les decía que yo tengo que obedecer, entonces imagínate mi nivel de

inmadurez en ese momento de la vida yo decía, yo tengo que hacer lo que ella me diga, porque ella es mi jefe y porque yo no me quiero ir, además.

Resulta que hubo un momento. Yo ya había empezado a estudiar mi carrera. Estaba en quinto semestre. Lo recuerdo perfectamente, llevaba en esta compañía un poco más de cuatro años y salía una convocatoria para el área de gestión humana, donde decía: Convocatoria interna para estudiantes de pregrado de Psicología, que está en quinto semestre y que tengan en la institución en la organización de 3 años en adelante. Entonces yo decía, ay mamá, esta convocatoria es para mí, pues cumplía. Absolutamente con todos los requisitos que yo tenía cierto y yo fui, me presenté pues porque obviamente yo estaba estudiando algo afín a la gestión humana y quería empezar, pues como a desempeñarme vino una buena oportunidad, resulta que yo me presenté.

Me fue muy bien en el proceso, pues con la devolución que me hizo la psicóloga, pero al final me di cuenta que otra de mis compañeras, que era muy amiga de ella, también estaba participando en la convocatoria y que tenían las mismas condiciones mías. Ella también estaba estudiando el mismo pregrado en el mismo semestre, llevaba un poquito menos de tiempo que yo la empresa, pero pues cumplía con el rango que estaban pidiendo.

Entonces yo digo, pues bueno, no importa cuando me hicieron la devolución del proceso, me dijo la psicóloga que hizo el proceso me dijo, mira, te fue súper bien en este proceso, pues casi que eres la candidata idónea para estar. Sin embargo, no quedaste porque la persona que quedó tiene un curso del SENA en gestión humana y tú no. Y yo le dije Ah, pero pues dentro del proceso no estaba como ese requisito y ella me decía como si yo sé, pero no sabía cómo, cómo explicármelo. Yo simplemente dije como bueno, pues no pasa nada, no era para mí, no pasa nada.

Pues resulta que tiempo después me di cuenta. Que no había pasado, Pues pensado no había pasado porque la convocatoria salió específicamente para su amiga, pero que no podía simplemente decir democráticamente quedó ella, pues

porque como era una empresa pública se tienen que demostrar los procesos, entonces tenía que salir por convocatoria. En ese momento yo me sentí muy incómoda, me acerqué de una manera muy respetuosa, le dije, ven es que me da cuenta que pasó eso, pues yo creo que me hubieras evitado haber participado en el proceso y me hubieras dicho y eso empeoró totalmente las cosas.

Entonces ya ella lo que siguió fue que me dijo, mira, según la devolución de gestión humana, tu perfil es más alto a lo que estás haciendo ahorita, entonces yo para compensar eso te voy a dar otras funciones adicionales. Hágame el hijo de madre favor. Más funciones adicionales a lo que yo tenía que aceptar.

Pues obviamente ya no daba abasto y ya los tiempos e indicadores con los que ella me media eran en menos tiempo. Entonces, qué pasaba cuando ella me llamaba pedirme cuentas. Yo le decía, no, todavía no he terminado, dame un tiempito y ella me decía, pero es que siempre tengo que dar tiempo, siempre estás atrasada. El tiempo no te está rindiendo y yo me sentí no, pues yo hasta lloraba porque ya no sabía a dónde va a sacar tiempo para poder cumplir con todo lo que ella me estaba entregando hasta que un día colapsé.

Y le dije de una manera no muy asertiva, lo reconozco, dije: me estás entregando un montón de cosas con las que sabes que yo no voy a cumplir porque van mucho más allá del tiempo que tengo para trabajar y ya no trabajo 8 horas, sino que estoy trabajando 14 -16 y domingo a domingo y no me estaba dando. Entonces no estoy de acuerdo, pues si usted quiere que yo le rinda con todo esto, me tiene que dar más tiempo. Ella siempre fue muy inteligente.

Nunca me contestó absolutamente nada, siempre se quedaba callada y me miraba, pero en las evaluaciones de desempeño, pues obviamente ello siempre quedaba por debajo, pues porque no cumplían. Hasta que un día, pues simplemente me despidieron. Ese día fue que yo entendí todo. Y ya pues no sé si necesitas algún otro tipo de detalle.

PREGUNTA 3	¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?
<p>RESPUESTA</p> <p>Ahora pienso que eso hubiera pasado primero porque forjó mi carácter laboralmente segundo, porque me enseñó cómo no debía hacer y tercero, porque aprendí que hay conductas de jefes que no tenía que permitir que pasarán. Pero yo ahorita lo pienso yo digo, pudo haber sido, pues yo no sé a ciencia cierta qué pasaría ahorita, pues lo pienso y digo, pudo haber sido varias cosas, primero que no hubo <i>feeling</i> entre las dos como mujeres y que todos sabemos acá que las mujeres somos muy rivalistas, cierto. Eso se ha ido como mermando últimamente, pero a lo largo del tiempo pues se ha visto que las mujeres somos muy rivalistas entre nosotras, entonces pudo haber sido que simplemente hubo algo en mí que no le cabó y decidió, pues que yo no iba a entrar como en su zona de pues la más íntima y más allegada. Pudo haber sido que vio en mí unas competencias y adicionales que le generaron un poquito de inseguridad laboralmente a ella. Yo sí sé que yo en ese momento era muy destacada por lo que hacía en mi ex jefe reconocía todo el tiempo, pues el jefe que estaba antes de ella y de pronto eso a ella no le gustó, pues yo como en lo que puedo pensar ahorita porque la verdad no, no sabría exactamente qué fue lo que pasó.</p>	
PREGUNTA 4	Describe las conductas frecuentes de su jefe hacia usted
<p>RESPUESTA</p> <p>Las conductas verbales como te dije, ahorita nunca hubo nunca ella siempre se cuidó muchísimo en eso. Porque además en el sector público esas cosas, pues son muy, muy visibles y se cuidan mucho como lo que pase. Ella siempre fue muy inteligente en esa parte, a eso me refiero con lo inteligente porque jamás ni empujarme ni gritarme ni mucho menos decirme cosas en público, pues porque ella se estaba cuidando también.</p>	

En su cargo, pues en el desempeño de su cargo ya no, pues no podía haber ninguna evidencia de que había maltrato, sin embargo, ya si lo hacía a través de cargas laborales que sabía que yo no iba a poder cumplir en el tiempo y que le iban a dar a ella después un argumento con que decir esta niña no funciona y necesito que salga del equipo.

PREGUNTA 5

¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?

RESPUESTA

Como te decía ahorita eso me ha generado mucha frustración. Porque yo quería cumplir y yo quería hacer las cosas. Además, quería conservar mi trabajo porque me gustaba en ese momento. Y saber que no podía hacerlo me generaba como mucha frustración.

De hecho, tanto que una vez colapsé emocionalmente y hubo una semana en la que yo emocionalmente no podía responder porque ya estaba muy cargada y muy colapsada en ese momento, pues yo no sabía que era. Fue generado como a través de toda esta sobrecarga que tenía y todo esto que estaba pasando en ese entonces nunca lo asocié como a nada de eso, pues pensaba que eran cosas normales que pasaban en ese entonces.

Pues no sé, me generaba como malestar el no poder defenderme ante esa persona porque no encontraba como una línea de apoyo a la que yo puedo acudir, quién me pudiera respaldar, me sentía sola, más bien las que me apoyaban no me respaldaron, eran mis compañeras de trabajo, pero pues ellas estaban en la misma posición que yo, o sea que no había como mucho que hacer.

PREGUNTA 6

¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo

	de atención en la empresa para este tipo de hechos?
<p>RESPUESTA</p> <p>Sí, mira, de hecho, con una de mis compañeras nos fuimos al comité de convivencia, recuerdo como que se había, bueno, no estoy muy segura, sino que lo que hicimos fue que fuimos donde un personaje muy influyente dentro de la organización, que era un cargo alto. Era un cargo después del gerente seguía ese cargo. Y le contamos toda la situación porque además había otras personas del equipo que también se sentían vulneradas.</p> <p>Pero resulta que el señor, pues muy en confianza, nos contó que no había nada que hacer porque su padrino político era una persona muy poderosa, que no iba a dejar que esa persona se tocará. Entonces la recomendación fue como pues no tranquilícese, mire a ver cómo se puede solucionar la situación, pues porque allí no hay nada que hacer, o sea, como compañía de una vez nos dijeron, no hay nada que hacer.</p>	
PREGUNTA 7	¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?
<p>RESPUESTA</p> <p>No es que yo en ese momento pues voy y te repito, yo estaba muy chiquita, hasta tenía casi que mi primera experiencia laboral, no tenía mucho conocimiento acerca de cómo funcionaban las empresas. Soy de una familia donde mi papá trabajó toda la vida en la misma empresa y son de esas generaciones que aguantaba y aguantaba, reunía, aguantaron, pues porque el trabajo se cuidaba para toda la vida, entonces si yo le decía algo a mi papá, pues eso a mi mamá, mi mamá nunca trabajó fue mi papá, sobre todo.</p> <p>Pues para él iba a ser una situación normal, entonces para mí en ese momento era como no, no aquí no, pues de pronto hasta llegué a pensar que el problema</p>	

era mío, pues el problema es tuyo, tú tienes que solucionarlo y tienes que agradecerle, pero ahorita si yo lo pienso. Acá mientras hablo contigo, pues de ninguna manera el problema no era mío y yo no tenía que agradecerle a ella, yo simplemente tenía que hacer el trabajo bien que era finalmente lo que estaba haciendo.

Familiarmente no porque en ese momento pues yo tenía que trabajar para ayudar a mi familia, entonces finalmente, por decirlo así, pero a mi mamá y a mi papá en ese momento, pues les interesaba que yo tuviera mi trabajo vigente y que pudiera llevar como los ingresos que estaba recibiendo, pues para poder ayudar económicamente y la verdad es que yo nunca me quejé como está pasando esto, esta señora me está haciendo esto. Por lo que te decía ahorita para mi papá pudo haber sido una situación totalmente normal porque para esas generaciones pues no importa lo que pase, tú tienes que conservar tu trabajo toda la vida, entonces yo en mi familia no encontraba ese apoyo, pues creo que en ese momento era una persona más fuerte.

O también pues por desconocimiento ahora que lo pienso porque no sabía finalmente que yo estaba siendo víctima de acoso. Yo pensaba, pues que eso era algo que pasaba en los trabajos,

Y sólo hasta que a mí me despidieron de allá, fue que yo, mentiras mucho tiempo después fue que yo dije, ven, pues es que no es normal que esto pase, tal vez mi pregrado, mi profesión, me enseñó que eso no es normal, que pase eso en las empresas y que hay unos conductos de que hay unas conductas inclusive que pueden favorecer eso, pero pues yo en ese momento no sé, no sabía.

Yo creo que mejor enseñanza que secuelas, yo lo que viene después de eso, cuando salí, fue como te dije ahorita, pues yo ya sabía con qué tipo de jefes no quería trabajar. Ella era un buen referente para eso, pero bueno, pero si me dejó una secuela después de ella, yo creía que tener jefes hombres, era muy chévere

y eran, pues era lo mejor, pero que tener jefes mujeres no era chévere, entonces yo buscaba trabajo donde mi jefe no fuera mujer, si no hombre.

Hoy en día cambié totalmente esa visión, totalmente de hecho, he tenido unas jefes mujeres maravillosas que me han enseñado cosas totalmente contrarias, pues sí que me han hecho ver que no es un tema de género, sino que es un tema de personalidad, de liderazgo e inseguridades de miedo. De muchas cosas con las que las personas venimos en la vida, entonces no sé, pues ya no pienso en absoluto, eso vuelvo y te digo de pronto, pues como él está también dentro del ámbito laboral y poder estar también en gestión humana me ha ampliado muchísimo como el espectro en cuanto a ese tema

PREGUNTA 8

**¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia?
¿conoce la ley que habla de acoso laboral?**

RESPUESTA

Sí. Por supuesto.

PREGUNTA 9

¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?

RESPUESTA

Yo creo que fue con lo que comencé a decirte y es que puede que mi historia no sea tan, tan traumática o tan compleja como la que pudieron haber tenido otras mujeres, pero yo creo que es importante cualquier tipo de historia por mínima que sea, porque también les enseña a otras personas que vayan a leer este trabajo de ustedes o que vayan a escuchar, pues no sé el resultado que vaya a salir de esto que ustedes están haciendo tan chévere.

Que el acoso no es unas conductas extremas, sino que acosos también puede ser algo pequeño y que puedan aprender que hay cosas que definitivamente uno

no puede dejar que pasen, que no tiene que dejar que avance un montón. La cosa por decir, si esta señora me está acosando, no que aprendan que hay conductas y comportamientos desde muy temprano en el liderazgo de una mujer, pues hablo de una mujer porque es el caso, pues que nos compete acá.

Que se pueden identificar a tiempo y que se pueden parar con mucha antelación antes de que suceda algo por cierto entonces a mí, pues realmente mi historia mi yo no la recuerdo con tristeza, te voy a contar que yo eso lo recuerdo, de hecho, hasta con alegría porque vuelvo y te digo, yo agradecí muchísimo que ella me hubiera ayudado a salir de allá, porque si no seguramente yo con el desconocimiento que tenía me hubiese quedado ahí pensando que estaba en el mejor lugar y finalmente ese no es un buen lugar para trabajar, puede que lo sea para otras personas que no pasan por ese tipo de situaciones, pero para mí no era el lugar y yo tenía que darme cuenta. Eso sí, ella no me había ayudado a que finalmente fue lo que hizo con la sacada. Me ayuda a entender qué era aquello que estaba pasando por una situación que no era normal y que me tenía que ir de allá, pues.

Yo tal vez no sé, no sé si tal vez me hubiera quedado allá, pues porque me pagaban bien porque tenía una estabilidad porque tenía unos compañeros con los que pasaba bien. De pronto, tal vez hasta me hubiera quedado aguantándome cosas que no me tengo que aguantar.

PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
--------------------	--

RESPUESTA

No solamente decirles que muchas gracias por haberme invitado a participar. Espero haber sido muy importante para eso que ustedes van a hacer. Que me gustaría conocer el resultado también, pues porque me imagino que la cantidad de estos casos debe ser innumerables.

DÍA: 10/11/2022	HORA: 4:10 p.m.
------------------------	------------------------

LUGAR: Vía meet	ENTREVISTA 10
TEMA: EXPERIENCIA DE ACOSO LABORAL	
PREGUNTA 1	¿Nos podría decir cuál es la idea que tiene de lo que es el acoso laboral en Colombia?
RESPUESTA No quedó grabada la respuesta a esta pregunta.	
PREGUNTA 2	¿Considera que usted fue víctima de acoso laboral? ¿Cuéntanos sobre los hechos ocurridos alrededor de la situación de acoso laboral que vivió?
RESPUESTA Yo pienso que si, en el momento que uno lo vivía una lo veía raro, uno seguía la corriente digámoslo así, pero al pasar del tiempo hoy en día no. Después yo contaba, yo lloraba en la oficina y contaba como pudimos aguantar cuatro años con todo esto que nos hacía esta señora. Yo inicialmente, cuando yo entré a trabajar en la alcaldía, esa señora no quería que yo fuera a trabajar primero que todo a la dependencia de ella, porque le habían contado cosas malas de mí. Igual yo no lo sabía. Éramos más o menos unas 10 personas, ella me puso en el último rincón de la oficina, nunca decía nada, yo igual necesitaba el trabajo, donde me pongan no importa. Ella me puso como mutadora, yo trabajaba en catastro era lo más básico que se hacía, que era descargar los boletines. Me puso hacer lo más básico y sencillo. Sin embargo, a medida que iba pasando el tiempo, ella me fue ascendiendo porque veía mi trabajo como persona. Hasta que fui a ser su mano derecha, en algún momento me lo dijo delante de todos los compañeros, frases como Angela usted es una berraca, usted me demostró todo lo contrario que me hablaban de usted y me señaló el compañero que hablaba mal de mí. Siendo yo su mano derecha, ella	

me daba permisos para esta con mi hija que en ese tiempo estaba muy pequeña, en diciembre me daba días extras. Eso para mí era lo peor, porque yo regresaba después de esos días y cuando yo regresaba, ella no me quería hablar, me boleaba el pelo, me sacó un viaje de cosas. El caso es que antes que ella fuera ascendíendome, los compañeros que trabajaron con nosotros no se aguantaron y si hablaron con el alcalde y unos de esos compañeros eran muy amiguitos míos porque llevábamos tiempo juntos en catastro. A una compañera la pasaron para planeación y al compañero si lo dejaron en catastro, pero a ese compañero no lo ponía hacer nada. A mí me prohibió que me hablara con mi compañera, ella no podía ir a mi oficina, sabiendo que la secretaria de planeación era una dependencia importante para catastro, pero ella no permitía que nos encontráramos. Si yo iba a ir al baño o todos mis compañeros, ella inmediatamente se paraba de la oficina y se paraba en la puerta a ver cuánto nos demorábamos, yo creo que no tanto nos demorábamos sino con quien hablábamos. Cuando nosotros hablábamos entrar a la oficina era lo peor, usted que estaba haciendo, porque y si estábamos haciendo algún trabajo ella nos arrebatava los papeles, se los llevaba y nos hablaba, no podíamos hablar por el miedo a la reacción de ella. Nos decía que éramos unos traicioneros. Una vez fuimos a las fiestas en el período de 4 años, fue lo peor. A una compañera que no podía ir porque tenía una cita médica, le desconectaba los cables del computador, a pesar de yo ser de confianza para ella, nadie se me podía arrimar. Porque si alguien se me arrimaba ella ya me quitaba todo, me decía usted porque hizo esto, usted es una deshonesto, si había que comprar un regalo era lo que ella quisiera, si salíamos a comer era lo que ella quería comer. Cuatro años con este tipo de conductas.

Todos los días en la ducha lloraba para ir a trabajar, porque ese miedo que irradiaba, generaba un pánico impresionante, lloraba en la ducha para que mis hijos no se dieran de cuenta. Llegue a tal punto del estrés que se me hinchaba la cara, un compañero que era disque relajado, él nos decía que no le paremos

bolas, echémonos mantequilla, echémonos importaculismo, le digo que mi amigo terminó en una clínica de reposo. Un compañero una vez tenía gripa, le iba a entregar unos informes y ella se los cogía con asco y le decía que gas, que ni la tocara.

PREGUNTA 3

¿Cuál cree que fue la razón por la que se dio esta situación con su jefe?

RESPUESTA

Al principio yo pensaba que era por lo que le habían hablado mal de mí, pero ella en algún momento me lo expresó que pensé mal de mí, que yo le demostré todo lo contrario. Yo terminaba contrato un 31 de diciembre y yo le pedía a Dios que no quería irme a despedir de esa señora. La verdad se me volvió la cara como un monstruo ese día, igual yo la respetaba. De todas formas, la llamé para darle un feliz año y no me quiso pasar, que no quería hablar conmigo. Ella era así con todas las personas, incluso una persona que trabajo con ella y no como jefe sino como compañera me contaba que esa era la actitud por lo general de ella.

No permitía que las personas que atendíamos nos dieran regalos, un señor una vez nos dio chocolatinas y ella se enteró y nos dijo delante del señor que, porque teníamos que recibir, que quien sabe que algo le había hecho yo al señor para que diera chocolatinas, era como una desconfianza. Para mí eso fue un acoso laboral.

PREGUNTA 4

Describa las conductas frecuentes de su jefe hacia usted

RESPUESTA

Yo inicialmente, cuando yo entré a trabajar en la alcaldía de Rionegro, esa señora no quería que yo fuera a trabajar primero que todo a la dependencia de ella, porque le habían contado cosas malas de mí. Igual yo no lo sabía. Éramos más o menos unas 10 personas, ella me puso en el último rincón de la oficina, nunca

decía nada, yo igual necesitaba el trabajo, donde me pongan no importa. Ella me puso como mutadora, yo trabajaba en catastro era lo más básico que se hacía, que era descargar los boletines. Me puso hacer lo más básico y sencillo. Sin embargo, a medida que iba pasando el tiempo, ella me fue ascendiendo porque veía mi trabajo como persona. Hasta que fui a ser su mano derecha, en algún momento me lo dijo delante de todos los compañeros, frases como Angela usted es una berraca, usted me demostró todo lo contrario que me hablaban de usted y me señaló el compañero que hablaba mal de mí. Siendo yo su mano derecha, ella me daba permisos para esta con mi hija que en ese tiempo estaba muy pequeña, en diciembre me daba días extras. Eso para mí era lo peor, porque yo regresaba después de esos días y cuando yo regresaba, ella no me quería hablar, me boleaba el pelo, me sacó un viaje de cosas. El caso es que antes que ella fuera ascendíendome, los compañeros que trabajaron con nosotros no se aguantaron y si hablaron con el alcalde y unos de esos compañeros eran muy amiguitos míos porque llevábamos tiempo juntos en catastro. A una compañera la pasaron para planeación y al compañero si lo dejaron en catastro, pero a ese compañero no lo ponía hacer nada. A mí me prohibió que me hablara con mi compañera, ella no podía ir a mi oficina, sabiendo que la secretaria de planeación era una dependencia importante para catastro, pero ella no permitía que nos encontráramos. Si yo iba a ir al baño o todos mis compañeros, ella inmediatamente se paraba de la oficina y se paraba en la puerta a ver cuánto nos demorábamos, yo creo que no tanto nos demorábamos sino con quien hablábamos. Cuando nosotros hablábamos entrar a la oficina era lo peor, usted que estaba haciendo, porque y si estábamos haciendo algún trabajo ella nos arrebatava los papeles, se los llevaba y nos hablaba, no podíamos hablar por el miedo a la reacción de ella. Nos decía que éramos unos traicioneros. Una vez fuimos a las fiestas en el período de 4 años, fue lo peor. A una compañera que no podía ir porque tenía una cita médica, le desconectaba los cables del computador, a pesar de yo ser de confianza para ella, nadie se me podía arrimar. Porque si

<p>alguien se me arrimaba ella ya me quitaba todo, me decía usted porque hizo esto, usted es una deshonesto, si había que comprar un regalo era lo que ella quisiera, si salíamos a comer era lo que ella quería comer.</p>	
<p>PREGUNTA 5</p>	<p>¿Cómo se sintió durante toda la situación vivida? ¿cuánto duró la situación, aún se encuentra en la organización? ¿Cuál fue el motivo del retiro?</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>Me sentí muy triste, yo me quedaba en ese puesto por la necesidad. Hoy día me cuestiono que me haya quedado ahí por necesidad, por miedo aguantando a esta señora. Muy insegura y me da miedo enfrentar muchas cosas. Me da ira, rabia hoy día de no haber hecho algo en ese momento.</p> <p>Nos retiramos porque terminamos el contrato. La verdad no quise meterme por ese lado, con el que le dije que era anteriormente mi jefe, me fui con él a trabajar.</p>	
<p>PREGUNTA 6</p>	<p>¿Usted pensó en denunciar esta situación? ¿Había algún protocolo de atención en la empresa para este tipo de hechos?</p>
<p>RESPUESTA</p> <p>No. No tenía alguien quien los apoyara en esos casos. Además, nos daba miedo, una si fue verraquita y habló con el alcalde y pidió traslado, el otro también lo hizo, pero lo dejaron ahí sin hacer nada.</p>	
<p>PREGUNTA 7</p>	<p>¿Cómo superó el acoso laboral desde lo emocional?, ¿siente que esta situación le dejó consecuencias en su vida?</p>
<p>RESPUESTA</p>	

Si, en especial por todas esas inseguridades y miedos que tenía.
 Yo lo único que hacía era llorar y llorar, como desahogándome. Mi familia se enteró en su momento. Pero no recuerdo que me decían en ese momento.
 Creo que no, aunque yo me considero una persona muy insegura. Todavía lloro en el baño, sino porque mi refugio es estar en la ducha y de pronto en ese momento oro a Dios, yo sé que desde eso si cogí la costumbre de estar en la ducha llorando y hablar con Dios, hablarme yo misma. Laboralmente hoy día no tengo dificultades, trabajo delicioso, tengo unos jefes muy queridos, pero hoy día me da miedo pedir permisos.
 Yo digo que lo debí enfrentado, no tener miedo por perder el trabajo, porque es como tener la autoestima como muy baja, una persona que hace eso es una persona insegura, que le falta valores. Por eso uno debe enfrentar y no tener que aguantar todas esas cosas.
 Yo sabía del acoso laboral, pero jamás creí que lo que estaba viviendo yo era un acoso laboral.

PREGUNTA 8	¿Sabe que el acoso laboral es considerado un delito en Colombia? ¿conoce la ley que habla de acoso laboral?
-------------------	--

RESPUESTA No	
------------------------	--

PREGUNTA 9	¿Podría decirnos porqué quiso participar de este trabajo de investigación?
-------------------	---

RESPUESTA Mi interés fue porque yo vi la publicidad para esta investigación, de personas que habían tenido acoso laboral y yo dije que quería contar mi historia.	
---	--

PREGUNTA 10	¿Algo más que usted quiera agregar a esta conversación?
--------------------	--

RESPUESTA

Muchas gracias