

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

ANÀLISIS SITUACIONAL DEL MOBBING LABORAL EN EL NIVEL
CENTRAL DE LA ALCALDÌA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE
DUITAMA.

MG. OLGA LILIEETH MATALLANA (DIRECTORA)

CAROL LISLENE GARAVITO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONÒMICAS
Y DE NEGOCIOS

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÒN DE EMPRESAS

Duitama, Octubre de 2014

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

ANÀLISIS SITUACIONAL DEL MOBBING LABORAL EN EL NIVEL
CENTRAL DE LA ALCALDÌA MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE
DUITAMA.

CAROL LISLENE GARAVITO

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CONTABLES ECONÒMICAS
Y DE NEGOCIOS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÒN DE EMPRESAS
Duitama, Octubre de 2014

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Nota de aceptación

Firma del jurado

Duitama, Octubre de 2014

Tabla de contenido

Introducción	10
Problema de investigación	12
Planteamiento del problema	12
Formulación del problema	14
Sistematización del problema.....	14
Objetivos	15
Objetivo general	15
Objetivos específicos.....	15
Antecedentes	16
Justificación	19
Marco referencial	21
Marco Conceptual	21
Marco teórico	28
<i>Marco Teórico Específico</i>	45
Marco legal.....	55
Constitución Nacional de Colombia.....	55
CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.....	56
Marco Espacial	57
Hipótesis	59
Metodología	61
Tipo de investigación	61
Método.....	63
Fuentes y técnicas de investigación.....	63

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Variables	59
Población	63
Unidad de análisis.....	63
Muestra	63
Instrumento	66
Resultados	75
Plan de mejoramiento	90
Discusión.....	86
Conclusiones	87
Limitaciones.....	89
Líneas Futuras de investigación	93
Sugerencias	93
Referencias.....	94
Apéndices.....	98
Apéndice A.....	98
Apéndice B.....	106
Apéndice C.....	109
Apéndice D.....	110
Apéndice E.....	110
Apéndice F.....	111
Apéndice G.....	111
Apéndice H.....	111
Apéndice I.....	112
Apéndice J.....	113
Apéndice K.....	113

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Apéndice L	122
Apéndice M	127
Apéndice N	131
Apéndice O	138
Apéndice P	142
Apéndice Q	144
Apéndice R	149
Apéndice S	154
Apéndice T	157
Apéndice U	164
Apéndice V	171
Apéndice W	173
Apéndice X	179
Apéndice Y	185
Apéndice Z	188
Apéndice AA	194
Apéndice AB	201

Lista de Tablas

Tabla 1	13
Tabla 2	16
Tabla 3	21
Tabla 4	31
Tabla 5	48
Tabla 6	59
Tabla 7	60
Tabla 8	66

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Tabla 9	75
Tabla 10	83
Tabla 11	84
Tabla 12	85
Tabla 13	90

Lista de Gráficos

Gráfico 1	78
Gráfico 2	79
Gráfico 3	80
Gráfico 4	80
Gráfico 5	82
Gráfico 6	82

ANÁLISIS SITUACIONAL DEL MOBBING LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO
DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE
DUITAMA.

Olga Lilieth Matallana ¹ Carol Lislene Garavito Garavito²

Resumen

El término mobbing se define como una forma de intimidación y hostigamiento psicológico, en el puesto de trabajo, ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o vejatorios repetidos, por parte de los superiores jerárquicos o los compañeros y/o compañeras. Las relaciones interpersonales asimétricas entre funcionarios de la administración central de la ciudad de Duitama, y las situaciones estresantes afectan notoriamente el clima organizacional y con ello la atención al público, es por esta razón que se identifica la necesidad de abordar esta problemática desde un enfoque metodológico mixto, el tipo de investigación es descriptiva no experimental y transeccional o transversal, la muestra está constituida por 131 funcionarios y el instrumento utilizado es el LIPT -60 versión española a escala tipo Likert. Entre los aspectos teóricos se evidencia, el fenómeno de acoso psicológico, estudiado desde diversas fuentes teóricas, profundizando en los aportes de Leymann. De esta manera el objetivo general es analizar el nivel de acoso laboral que perciben los empleados de la Alcaldía en el nivel central del municipio de Duitama, el cual demostró que las dimensiones Desprestigio Laboral e Intimidación Manifiesta son las que presentan mayores índices de acoso. Relacionado con las variables sociodemográficas, se identifica que no existe distinción de género para ser víctima de acoso, puesto que ambos géneros son acosados en una misma intensidad, sin embargo se identifica así mismo que el rango de edad de las víctimas de acoso va de 51 a 56 años y referente a la situación actual, son los funcionarios de carrera u oficio los que presentan un nivel de acoso superior.

Palabras Clave: Acoso laboral, mobbing, psicoterror, clima organizacional, recurso humano, LIPT 60, administración municipal

¹ Economista , Directora del trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia

² Estudiante que opta por el título de Administrador de Empresas

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Abstract

The term bullying is defined as a form of intimidation and harassment psychological, in the workplace, exercised through abusive behavior, aggressive and /or vexatious repeated, by superiors or peers and /or partners. Asymmetric relationships between officials central administration of the city of Duitama, and stressful situations affect organizational well and thus to the public, weather is for this reason that the need to address this problem is identified from a methodological approach mixed type of research is not experimental and transactional or transverse descriptive sample consists of 131 staff and the instrument used is - 60 LIPT Spanish version Likert scale. Among the theoretical aspects is evidence, harassment psychological, organizational climate and job mobbing. Thus, the overall objective is to analyze the level of harassment received by employees of the Mayor at the level Duitama Township Central, which showed that the dimensions Discredit Labor and Intimidation Is are those with higher rates of harassment. Related sociodemographic variables, identifies that there is no distinction gender to be bullied, since both genders are harassed in the same intensity, however it identifies itself to the age range of the victims of harassment ranges from 51 to 56 years regarding the current situation are career civil servants or trade those with a higher level of harassment.

Keywords: Labor harassment, mobbing, Pshycoterror, climate organizational, human resource, LIPT 60, municipal administration

Introducción

En la actualidad el mobbing laboral es una problemática presente en la mayoría de organizaciones debido a que en la mayor parte del mundo civilizado, las antiguas fórmulas de dominio ya no sirven, y el poder ha de ocultarse para seguir ejerciéndose.

Los estudios sobre la salud del trabajador no es novedosa, como tampoco las veces en que es víctima de abusos; Ramazzini, (1700) comenzó a clasificar las enfermedades de los trabajadores llegando a la siguiente conclusión: "los trabajadores con frecuencia contraen graves enfermedades allí donde esperaban conquistar su sustento y mueren maldiciendo el oficio que habían elegido" y agregaba "es un deber para todos pensar en la desgraciada condición del trabajador cuyo trabajo material a menudo sucio y vil es necesario para la sociedad humana".

La descripción del Mobbing laboral o Acoso Psicológico es atribuido inicialmente a Leymann, (1990) en el marco del congreso sobre higiene y seguridad en el trabajo. "El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella..."

Con el término mobbing se define una forma de intimidación y hostigamiento psicológico, en el puesto de trabajo, ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o vejatorios repetidos, por parte de los superiores jerárquicos o los compañeros y/o compañeras. La víctima de esta persecución se ve marginada, calumniada y criticada, le son designados las peores formas de trabajo o degradantes, se le asignan tareas inútiles, absurdas o monótonas por debajo de sus cualificaciones, es cambiada de un lugar de trabajo a otro, o es sistemáticamente ridiculizada frente a los superiores, los compañeros y/o compañeras o los clientes (pacientes). La finalidad de tales comportamientos puede ser diverso, pero siempre destructivo: eliminar a la víctima, bien marginándola, bien induciéndola a darse de baja en la empresa o provocando su despido procedente. Así mismo el mobbing conlleva una puesta en peligro o daño a la salud personal. A nivel físico y/o psicológico, así como efectos y consecuencias negativas a nivel social y familiar del trabajador/a. (Caballero, 2005)

En la presente investigación se realiza un análisis de la problemática del mobbing laboral en el nivel central de la alcaldía de la ciudad de Duitama, evidenciando algunos casos de

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

acoso laboral al empleado ya que este es vulnerable a los continuos cambios de la administración.

Inicialmente se realiza la revisión teórica del acoso laboral y el enfoque metodológico con el fin de guiar la investigación y establecer parámetros, identificando al LIPT 60 como el instrumento principal y definiendo las variables sociodemográficas. Posteriormente se realiza la recolección de datos mediante la aplicación del cuestionario a 131 empleados de la administración central, los cuales indicaron las respuestas en el cuestionario por medio físico. Con base a esos resultados se procede a realizar el análisis de datos con el fin de determinar en qué dimensión del LIPT se encuentra más acosados los funcionarios de la administración central, la situaciones de acoso más comunes representadas en los ítems del cuestionario y la relación que tiene el acoso laboral con las variables sociodemográficas, y finalmente con base a esos resultados se plantea un plan de mejoramiento aplicable a esta población.

Problema de investigación

Planteamiento del problema

La violencia al interior de las organizaciones ha sido objeto de estudio en diferentes disciplinas, en este caso en el área administrativa se concibe al recurso humano como parte fundamental donde el acoso laboral constituye un factor de riesgo y en un intento por llegar a un acuerdo sobre el término genérico de violencia en el lugar de trabajo, la Comisión Europea (1995) produjo un informe Randstad (2003) la siguiente definición: “incidentes de abuso hacia una persona, con amenazas o asalto relacionadas con su trabajo que implican un desafío implícito o explícito a su seguridad, bienestar o salud.

Así mismo la Administración Central presenta 3 subgrupos de empleados los de carrera u oficio, los de provisionalidad y libre nombramiento y los contratistas considerando que La Ley de Acoso Laboral, no es aplicable en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), en los cuales no hay relación jerárquica o subordinación., ni se aplica a la contratación administrativa. (Artículo 2) esto desata un ambiente regido por la informalidad de las acciones impuestas por el jefe inmediato.

En Colombia solo a partir del año 2006 el tema comenzó a cobrar importancia a través de la aprobación de la ley 1010 del 23 de enero donde prevalecen los derechos del trabajador y se protege al mismo bajo unas condiciones que el empleador debe acatar al momento de exigir resultados positivos por parte del trabajador. En el campo jurídico el acoso laboral se ha tratado como enfermedad profesional en Colombia y al respecto menciona los pronunciamientos de la Corte Constitucional en las “Sentencias T-461-1998 caso de hostigamiento en las relaciones laborales, la sentencia T -013 -1999 sobre dignidad del trabajador y en la Sentencia T-170- 1999 el hostigamiento en relación al derecho de asociación”. (Ayala, 2005) En Colombia se firma la Ley de acoso laboral o ley 1010 el 23 de enero de 2006 y tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y en general todo ultraje de la dignidad humana ejercida en las relaciones de trabajo. (Artículo 1)

Teniendo en cuenta que aun en la mayoría de situaciones el temor a perder el trabajo por no encontrar mecanismos para proteger su identidad y su situación de víctima de acoso lo

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

llevan a no denunciar ese tipo de acciones que afectan significativamente su salud mental y física, manteniendo oculta su posición y callando cualquier forma de acoso.

El acoso laboral se refleja en la calidad de vida y en las satisfacción laboral de los trabajadores (Boada, De Diego y Mancip, 2001).

De esta manera se identifica la dimensión que según el LIPT 60 se encuentra más afectada y se recurre a un plan de mejoramiento que proponga acciones concretas de prevención frente al acoso laboral

Tabla 1

Cuadro diagnóstico del planteamiento del problema.

Síntomas	Causas	Pronóstico	Control al pronóstico
1. Acoso laboral. 2. Humillación a los trabajadores. 3. Motivación baja. 4. Mala atención al público.	1. Clima organizacional afectado. 2. Falencia el cumplimiento funciones laborales. 3. Disminución en el sentido de pertenencia a la organización.	1. Deficiencia en la atención al público a largo y mediano plazo. 2. La administración no aprovechará las habilidades de los funcionarios. 3. No existirán estrategias de afrontamiento que beneficien el clima organizacional	Es necesario identificar las dimensiones que se ven afectadas por el acoso laboral e implementar un plan de mejoramiento que contribuya efectivamente a disminuir las consecuencias de esta problemática.

Autora del proyecto 2014

Formulación del problema

¿Es posible Analizar el nivel de acoso laboral que perciben los empleados de la Alcaldía en el nivel central del municipio de Duitama a partir de las dimensiones de desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal?.

Sistematización del problema

- ¿En qué dimensión del LIPT 60 se visualiza mayor incidencia de acoso laboral?
- ¿Qué incidencia tiene el acoso laboral en la calidad de vida de los funcionarios?
- ¿Cuáles son las consecuencias negativas individuales en relación con la dimensión más afectada del LIPT 60?
- ¿Qué alternativa se puede implementar como plan de mejoramiento enfatizada en las dimensiones más afectadas del LIPT 60?

Objetivos

Objetivo general

Analizar el nivel de acoso laboral presente en los funcionarios de la Alcaldía en el nivel central del municipio de Duitama.

Objetivos específicos

Identificar los referentes teóricos y empíricos asociados al Mobbing laboral.

Analizar la media y desviación estándar de cada ítem del cuestionario LIPT 60.

Identificar los 5 primeros ítems que puntúan con los valores más altos según sus medias

Identificar la relación que tienen las variables sociodemográficas con las dimensiones del LIPT 60.

Analizar la media y desviación estándar de cada dimensión del LIPT 60 y sus indicadores globales.

Identificar las dos dimensiones del LIPT 60 que puntúan con los valores más altos según sus medias

Identificar posibles casos de Acoso Psicológico en los funcionarios de la Administración central.

Plantear un plan de mejoramiento de acuerdo a los aspectos críticos que arroje la información analizada.

Antecedentes

El inicio del mobbing se muestra claramente con la degradación de la dignidad humana, según el informe presentado por la Fundación Europea para el Mejoramiento de las Condiciones de Vida y Trabajo en el año 2000, aproximadamente 12 millones (9%) de los trabajadores europeos sufrían de acoso laboral (Randstad, 2003)¹⁶. De acuerdo con el Barómetro CISNEROS XI, en España 2,5 millones (13,2%) de trabajadores activos sufren de acoso laboral, de ellos, 42% presentó daños psicológicos y las víctimas más frecuentes fueron hombres.

Tabla 2

Marco legal Sobre Mobbing en Europa

País	Legislación
SUECIA	<p>Norma específica sobre acoso laboral en desarrollo de su ordenanza de medio ambiente laboral.</p> <p>Ordenanza de 14 de enero de 1993 sobre medidas para la prevención de la violencia y las amenazas en el trabajo.</p> <p>Ordenanza de 21 de septiembre de 1993 sobre medidas contra el acoso en el trabajo</p>
DINAMARCA	<p>Aprobación de una orden sobre actividad laboral en desarrollo de su ley de medio ambiente laboral. En mayo de 2001 se estableció un acuerdo entre grupos sindicalistas y empleadores a fin de que exista una cooperación entre empresarios y representantes de los trabajadores</p>

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

para que estén presentes en los procedimientos que se inicien por riesgo psicosocial.

HOLANDA	Reformas sobre la ley de condiciones de trabajo
NORUEGA	Reforma a la ley relativa a la protección de los trabajadores y medio ambiente laboral
FRANCIA	Ley 2002-73 de 17 de enero de modernización social. Artículo 122-54 código de trabajo.
BÉLGICA	Acuerdo entre empleadores y grupos sindicales para la prevención y tratamiento del estrés 1998
GRAN BRETAÑA	Ley de 27 de marzo de 1997 de protección de todo tipo de acoso

Tomado de Garzón, L. (2011).

De esta manera el mobbing laboral ha tenido un reconocimiento a nivel mundial donde se entiende que la violencia laboral genera discriminación, altera el clima organizacional, y la salud de los trabajadores, lo que permite que la salud ocupacional se encargue de ofrecer un equilibrio entre el empleado y la administración.

En Colombia la procuraduría general de la nación (Procuraduría delegada para la vigilancia de la función Pública), inicio una perspectiva preventiva del acoso laboral realizando un “Balance de la implementación y aplicación de la ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público” buscando establecer aspectos positivos y negativos que conllevan esos procesos orientados a generar un impacto al bienestar organizacional, de manera que permitan establecer las estrategias y mejores prácticas que dichas entidades han adoptado.

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

Así las cosas, con un objetivo común, la Delegada Preventiva para la Función Pública y la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, cada una en el ámbito de sus competencias, aspiran a brindar la implementación las orientaciones y el acompañamiento preventivo necesarios para que las entidades reflexionen, y a partir de allí construyan esquemas que promuevan y fomenten un ambiente digno, sano y acogedor que contribuya positivamente en la consecución de una visión de administración pública eficiente y en armonía con el respeto a los derechos fundamentales.

Para la OIT la violencia en el trabajo es entendida como “ toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional c como “consecuencia directa” de la misma. Se entiende por <<consecuencia directa>> un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo razonable”.

En el mundo, los riesgos ocupacionales ocasionan 270 millones de accidentes y según la OIT (2003) cada año hay dos millones de muertes en el trabajo. Anualmente se presentan 160 millones de enfermedades profesionales no mortales, de las cuales el 10% son enfermedades mentales ocasionadas por factores de riesgo ocupacionales de tipo psicosocial entre los que empieza a considerarse la violencia en el trabajo (acoso moral, hostigamiento, aislamiento, amedentramiento y acoso sexual) (OIT.2003). Mejia, et al. (2004)

La violencia laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos. Al mismo tiempo, la violencia en el lugar de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas, y a veces perturbaciones de largo plazo, de las relaciones entre las personas, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral”. (OIT. 2003).

Si bien la violencia laboral afecta prácticamente a todos los sectores y categorías de trabajadores, el sector de la atención de salud corre un riesgo grave La violencia en este sector puede ser casi la cuarta parte del total de la violencia que tiene lugar en el trabajo. (Nordin, H., 1995)

Justificación

Al investigar sobre acoso laboral se identifica esta problemática como un factor común en las diferentes organizaciones, por esta razón se exige profundizar en ese estudio debido a la incidencia que presenta en el clima organizacional de las empresas afectando negativamente en la productividad y el rendimiento de los empleados. Anteriormente se conocía a este término como un elemento pasivo de la organización pero debido a los diferentes estudios de la misma, y las visibles consecuencias que presenta, ha ganado importancia formando parte activa dentro de las empresas.

Hoy en día la globalización obliga a las organizaciones a dar un vistazo al recurso humano en su clima organizacional, identificando la percepción del empleado a nivel de satisfacción en las relaciones que establece con jefes, compañeros entre otros, así mismo como la productividad juega un papel importante debido a la motivación que tenga el empleado para ejercer de manera pertinente sus tareas y así cumplir los objetivos propuestos por la administración actual, teniendo en cuenta que cada empleado trabajará más a gusto si la empresa u organización interviene positivamente en el desarrollo personal.

En el ámbito organizacional se ha empezado a dar especial importancia a los funcionarios que brindan colaboración, reconociéndoles con estímulos y dándoles la importancia que tienen en la organización, teniendo en cuenta que los estándares de la globalización son cada día más exigentes con los empleados y que la competitividad crece, por ello los empresarios que se preocupan realmente por el recurso humano deben hacer una distinción entre las exigencias y el nivel de acoso al funcionario.

La población que se analiza en esta investigación nos permite visualizar las actitudes frente al acoso laboral en tres niveles ocupacionales, referidos a los empleados de carrera u oficio, los de provisionalidad y libre nombramiento y los contratistas del municipio de la ciudad de Duitama. Con el fin de determinar la población muestra se analiza mediante la fórmula de población finita para identificar el número total de cuestionarios a aplicar en las diferentes dependencias de la administración central, teniendo en cuenta que partimos de 3 subgrupos los cuales mediante el uso de la fórmula de muestreo aleatorio estratificado identificando el número exacto de cuestionarios a aplicar en cada subgrupo de la población muestral. De esta manera se obtienen diferentes percepciones del acoso y su campo de acción con el fin de aplicar un método científico direccionado al estudio de las ciencias administrativas.

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Así mismo se procede a la recolección de datos donde se remite específicamente al cuestionario LIPT 60 y el cuestionario sociodemográfico donde se identificarán las 6 dimensiones del LIPT 60 las variables sociodemográficas de la población a trabajar. Con el fin de establecer relación entre cada una de ellas y realizar un análisis estadístico de los datos obtenidos a través del uso del programa SSPS Versión 18 y el análisis del LIPT 60.

Permitiendo visualizar el ambiente organizacional que presenta la administración central. Según Chiavenato (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización considerando que el clima organizacional está compuesto por dos aspectos, el físico y el psicológico, donde el aspecto físico hace referencia a las diferentes condiciones del área de trabajo como iluminación condiciones ambientales y ergonómicas, en general todos los elementos que demanden comodidad y seguridad en el área de trabajo para el trabajador. En cuanto al aspecto psicológico describe el diagnostico situacional de las relaciones que el empleado presenta con su entorno y como estas intervienen positiva o negativamente en el individuo con el fin de desempeñar su función en la empresa. De esta manera las relaciones entre compañeros de trabajo deben basarse en el respeto, el buen trato y cooperación. Y por su parte, las relaciones entre trabajador y jefe, tienen un sustento con base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, pero todo en límites precisos, ya que si se torna excesivo puede devenir en estrés o acoso laboral (Suarez, 1996).

El clima organizacional de una empresa define la productividad y el desarrollo de la misma, por esta razón el recurso humano es considerado un elemento fundamental de estudio y es ahí donde se pretende abordar situaciones de conflicto generadas por una o más personas identificando las dimensiones del LIPT 60 las cuales demuestran el tipo de acoso que presentan los empleados en la organización. Siendo fundamental establecer un plan de mejoramiento donde intervenga en la dimensión que presenta mayor afectación, de esta manera constituye un aporte a gerencia estratégica con el fin de definir un plan de mejoramiento que permita contrarrestar las situaciones de acoso presentes en la alcaldía municipal que perjudican altamente el clima organizacional y por ende el desarrollo de las funciones de los empleados públicos.

Marco referencial

Marco Conceptual

Tabla 3

Análisis de términos referentes al Acoso laboral

TERMINO	DEFINICION	REFERENCIA
Mobbing	<p>“aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) y recurrente, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo”</p> <hr/> <p>En su artículo 2, lo define como: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre cualquier sujeto de las relaciones laborales subordinadas por otro sujeto de estas relaciones encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.</p>	<p>Leymann, Heinz. (1996) <i>Mobbing</i>. Paris: Seuil. p. 223</p> <hr/> <p>La ley 1010 de 2006, Ley 1010 de 2006. Medidas de prevención y sanción al acoso laboral y otras formas de hostigamiento. Disponible en: http://litigium.blogspot.com/2006/04/ley-1010-de-2006-medidas-de-prevencion.html</p>
Acoso psicológico	<p>El término “work place mobbing” acoso psicológico en el lugar de trabajo, fue acuñado por Leymann, un psicólogo laboral que investigó la psicología de los trabajadores que habían sufrido un trauma grave. Señaló que algunas de las reacciones más graves se</p>	<p>Leymann H. The content and development of mobbing at work [El contenido y Desarrollo del mobbing en el trabajo]. European</p>

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	encuentran entre los trabajadores que habían sido el blanco de “una campaña apasionada y colectiva de parte de compañeros de trabajo para excluir[los], castigar[los] y humillar”	Journal of Work and Organizational Psychology. 1996; 5:165-184
Acoso laboral	toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.	Ley 1010 de 2006. Medidas de prevención y sanción al acoso laboral y otras formas de hostigamiento. Disponible en: http://www.supersociedad.gov.co/superintendencia/normatividad/leyes/Leyes/Ley%201010%20de%202006.pdf
Terror psicológico	Término utilizado por Leymann para definir una comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo.	Leymann, Heinz (1996b). Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático, en <i>European Journal Of Work And Organizational Psychology</i> , 1996, 5 (2), 251-276.
Presión laboral tendenciosa	Dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otros, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en	González, M. (2006). Nueva causal de retiro justificado del trabajo. <i>Editorial Vadell.</i>

	ella. A causa de la elevada frecuencia y duración de la causa hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental psicosomática y social.	
Bullying	En este sentido, bullying es la actitud de actuar como un toro en el sentido de pasar por sobre otro u otros sin contemplaciones	Olweus, D. (1978). Aggression in the schools: Bullies and whipping boys. Washington D.C., USA: Hemisphere (Wiley).
Bossing	El llamado Bossing llevado a cabo por el empleador o sus representantes (bossing, de boss, patrono), cuando el empresario quiere hacerle la vida imposible a un trabajador para conseguir el abaratamiento del despido.	Calero, C. y Navarro, R. (s.f). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Disponible en http://violencialaboralrosario.com/violencia_laboral_doctrina_internacional_MOBBING.pdf
Stalking	En castellano el término stalking puede traducirse como persecución, acoso, acecho, intimidación u hostigamiento, y se utiliza para hacer referencia a aquellas situaciones en las que una persona se entromete en la vida de otra persona en contra de su voluntad.	Proyecto Daphne 04-1/091/W Pasos A Seguir Por Las Víctimas De La Persecución O El acoso Para Sobrevivir A Este Delito Disponible en: http://stalking.medlegmo.unimo.it/manuali/manual_e_Spagna.pdf
Workplace incivility	Ciertas conductas que muestran los dos o contendientes de una disputa en el trabajo, sin	Andersson, L. M. y Pearson, C. M. (1999).Tit

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

incivismo	que exista acoso de uno a otro. Aunque admiten que puede ser el origen de una situación de mobbing. Andersson y Pearson (1999)	for tat?: the spiraling effect of incivility in the workplace. <i>Academy of Management Review</i> ,24(3), 452-471.
Síndrome de Burnout	El síndrome de Burnout es un tipo específico de estrés laboral. Es padecido por los profesionales de la salud y educadores los cuales en su voluntad por adaptarse y responder eficazmente a un exceso de las demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, con una sobre exigencia y tensión que originan importantes riesgos de contraer enfermedades y afectar negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional	Maslach, C. y Jackson, S.E.(1986) <i>Burnout in organizational settings. Applied social psychology annua, vol.5. Beverly Hills, Sage.</i>
Estrés laboral	Desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar a afectar la salud del trabajador.	Fernandez-Montalvo, J. (1998). Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: hacia una psicopatología laboral. <i>Rev. Clínica y salud. Síndrome de «desgaste personal. Vol. 9,pp. 607-620.</i>
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	Ley 1010 de 2006. Medidas de prevención y sanción al acoso laboral y otras formas de

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	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.	hostigamiento. Disponble en: http://www.supersociedades.gov.co/superintendencia/normatividad/leyes/Leyes/Ley%201010%20de%202006.pdf
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	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	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.	

Empleado de Carrera Administrativa	Artículo 180. La Carrera Administrativa es un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficiencia de la Administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender conforme a las reglas que el presente Decreto establece.	DECRETO 1950 DE 1973 (septiembre 24) por el cual se reglamentan los
Provisión y/o	Artículo 24°.- El ingreso al servicio se hace por nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción y por	Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras

libre nombramiento y remoción.	nombramiento en período de prueba o provisional para los que sean de carrera.El movimiento del personal en servicio se puede hacer por: 1. Traslado,2. Encargo, y 3. Ascenso	normas sobre administración del personal civil
Contratista	<p>ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. <Artículo subrogado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos de que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.</p>	Código sustantivo del trabajo

Marco teórico

Con el propósito de fundamentar y contextualizar la investigación se identificará inicialmente diferentes autores que dan su punto de vista sobre las teorías administrativas las cuales consisten en el comportamiento del ser humano dentro del ámbito laboral enfocando posteriormente el tema objeto de estudio y las diferentes teorías y enfoques que contribuyen a establecer un concepto del Mobbing Acoso laboral.

Teorías Administrativas.

Henry Fayol (1950) fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial y advirtió que todas las tareas deben estar planificadas, organizadas, dirigidas y controladas desde los altos cargos administrativos donde concibe a la organización como una entidad abstracta justificando su existencia a través del cumplimiento de objetivos, donde el administrador sea el encargado de prever, organizar, mandar, coordinar y controlar. Si bien este procedimiento indica monopolizar el mando también ha sido un modelo a seguir por generaciones. Hasta la fecha, invariablemente todos los autores que han escrito sobre el tema han adoptado las fases o pasos que describe Fayol, teniendo en cuenta que muchas organizaciones incluyen en su plan administrativo el organigrama donde propuso con éste ofrecer una estructura formal a los trabajadores, instaurando subordinaciones, donde se estableces líneas de comunicación formal y conductos regulares para mejorar y hacer más eficiente la relación entre los trabajadores.

Con el paso de los años las teorías administrativas han evolucionado y cada vez se ha tomado más en cuenta al ser humano como principal objetivo reconociéndolo como un recurso importante dentro del sistema empresarial. La teoría sobre administración científica, propuesta por Frederick Taylor (1911), decía que el hombre debería especializar su función a tal nivel de poderse volver experto en unas sola labor, relacionando la experticia con la productividad de la empresa. De esta manera se concibe al hombre como un Maquina, donde el empleado realiza actividades repetitivas netamente mecánicas, buscando que no necesitará pensar. Considerando que su obra “principios de Administración científica” advierte que se

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

debería crear condiciones adecuadas de trabajo básicas como por ejemplo el aumento de la iluminación, ergonomía de los espacios, organización de los elementos de trabajo con el fin de disminuir los tiempos de trabajo, sin embargo no se enfoca en el bienestar de las personas sino en la productividad de las empresas.

Más tarde Henry Ford completa la propuesta de Taylor y logra el control del ritmo de trabajo del obrero con la cadena de producción quien se preocupaba netamente en la producción de la empresa excluyendo a la persona del proceso activo. Posteriormente Sloan (1979) Propuso agrupar a las personas por funciones iniciando así la administración por departamentos, formulando pautas para trabajar en equipo, principalmente en lo referente a la toma de decisiones. Considerando aún al ser humano como un elemento más de la producción empresarial.

El comportamiento del hombre como recurso humano de una organización empezó a interesarle a Elton Mayo (1920) estudiando los efectos de las diferentes condiciones ambientales y psicológicas en relación con la productividad del trabajador, considerando que su aportación a la administración es muy grande, ya que todas las nuevas corrientes administrativas se basaron en ésta escuela. Por tal razón define que la administración que no toma en cuenta al elemento humano está condenada al fracaso teniendo en cuenta que los factores técnicos y económicos son menos importantes que los factores emocionales, las actitudes y los sentimientos.

De esta manera en 1927 se realizó un experimento denominado “el experimento de Hawthorne” en la empresa Western Electric Company, ubicada en Chicago, en el barrio de Hawthorne, siendo dirigido por Elton Mayo, siendo considerado como una oposición a la teoría clásica de la administración, cuyo objetivo se basó en establecer la relación entre las condiciones físicas del entorno laboral y el desempeño de los trabajadores, en particular observar el efecto de las condiciones de iluminación en los niveles de producción. Donde se identificó que el nivel productivo de un grupo empresarial depende de la integración social presente en el mismo, y los trabajadores no pueden ser tratados de manera aislada por parte de la administración de la empresa sino que deben ser tratados como parte de un colectivo o grupo social donde las motivaciones morales y sociales intervienen de manera determinante en el desarrollo laboral.

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Más adelante surge la teoría conductista de la administración con representantes como David McClelland, Abraham Maslow y Frederick Herzberg. McClelland (1985) complementa la propuesta de Elton Mayo definiendo tres formas de motivación denominadas; Poder, Afiliación, y Realización. Y posteriormente se incluyen las teorías X y Y, donde se valora al trabajador, y se reconoce que éste no trabaja por obligación sino para lograr reconocimiento, y lograr sus objetivos propios y personales por lo cual es deber de los administradores mantener relación de confianza con todos los trabajadores y buscar que éstos alcancen su realización personal manteniéndolos motivados con el fin de lograr el mayor nivel de desempeño en sus labores.

También Abraham Maslow (1943) define el concepto de “la pirámide de necesidades” haciendo referencia a que el hombre presenta ciertas necesidades organizadas jerárquicamente y por tanto se requiere encontrar en que escala se encuentran los trabajadores, para ofrecerle a cada uno lo que necesita y de esta manera aumentar su productividad a través de la motivación. Sin embargo Herzberg afirma que además de los factores motivadores existen los factores higiénicos que si no son tomados en cuenta funcionan como desmotivante para el ser humano.

Finalmente Peter Drucker (1954) indica que los trabajadores deben considerarse como parte de un todo y que cada acción que ejecutan es importante para la empresa, corresponsabilizando a los empleados y motivándolos haciéndoles sentir que su trabajo le aporta significativamente a la organización, entendiendo que cualquier logro asumido es un beneficio no solo a nivel grupal sino individual.

De esta manera se visualiza el primer contacto de las diferentes teorías de la administración con el bienestar psicológico del trabajador, en donde sugieren que los jefes administrativos deben considerar fortalecer los lazos de amistad con los trabajadores con el fin de satisfacer sus necesidades y ser pieza fundamental en el desarrollo personal de los mismos, con el fin de fortalecer la organización y la productividad en la empresa. A continuación se visualiza autores que enfocaron su investigación en temas relacionados con el acoso laboral tendencioso quienes evidencian aspectos conceptuales y teóricos en relación con el factor de riesgo psicosocial en el ambiente laboral.

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Tabla 4

Análisis de autores relacionados con mobbing laboral.

AUTOR	CONCEPTO	DESCRIPCION	VARIABLES	REFERENCIA
Heinz Leymann	Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente— al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado —más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo con la intención de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo	Leymann se apoyó en conceptos de investigación fisiológicos. Línea de investigación que pone énfasis en el estrés somático o psicológico Define que el acosador(es) busca la adscripción de la conducta de su víctima a sus intereses, por lo que abre toda una perspectiva de análisis sobre los mismos, siendo no necesariamente una razón psicopatológica o el deseo concreto de que el acosado deje su trabajo; como son las principales hipótesis circulantes.	Estrés físico Estrés psicológico Genero Duración de acoso	Leyman, H. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/Moral (Mobbing) en el Trabajo. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 1996, 5(2), 165-184

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

<p>Marie France Hirigoyen</p>	<p>Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.</p>	<p>prefiere hablar de “situaciones” que se prestan al acoso, sugiriendo que una persona corre mayor riesgo de ser objeto de acoso cuando, por lo que es o por lo que parece ser, molesta a otra persona o altera el equilibrio del grupo. se dedica también a elaborar perfiles de las personas que corren más riesgo dentro de contextos profesionales en los que el acoso se desarrolla con más facilidad.</p>	<p>Estructura organizacional l Género Resulta una aproximación razonable abordar el fenómeno desde una doble perspectiva. La perspectiva psicológica que tiene en cuenta la personalidad de los individuos y su historia y desde una perspectiva de la organización del trabajo, que analice las reglas de la empresa. (Hirigoyen, 2001:101)</p>	<p>Hirigoyen , M.F (1998) Le harcèlement moral. <i>Éditions La Découverte y Syros, París</i></p>
---------------------------------------	---	--	--	--

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

rofeso intimidar, apocar, trabajo actúa mediocre (2001) I
 r Iñaki reducir, aplanar, como contexto profesional, que no Informe
 Piñuel amedrentar y consumir favorecedor del acoso, experimenta Cisneros.
 emocionalmente e pero se sigue poniendo sentimientos de Madrid.
 intelectualmente a la el acento en la relación culpa y funciona Universidad de
 víctima, con vistas a Interpersonal, por por envidias y Alcalá
 eliminarla de la lo que lógicamente se complejos; en
 organización o a ha tendido a buscar y a ocasiones está
 satisfacer la necesidad elaborar “perfiles” amparado por una
 insaciable de agredir, psicológicos del mala organización
 controlar y destruir que acosador y de la de la empresa. El
 suele presentar el víctima. A grandes hostigado aparece
 hostigador que rasgos en este como una persona
 aprovecha la situación modelo explicativo la brillante,
 que le brinda su causa principal del trabajadora,
 posición organizativa acoso viene a ser el tipo honrada y solidaria.
 particular para canalizar de personalidad del (Piñuel, 2002: 5).
 una serie de impulsos y acosador: psicópata,
 tendencias psicopáticas. paranoico o narcisista.

Fernán Es un riesgo laboral, “Factores de Riesgo Falta de control, Fernández
 dez y derivado de las Psicosocial + Factores influencia, Carou, D. y
 Llorens condiciones de Acoso = Daños a la claridad de rol, Llorens
 de trabajo, cuyos Salud" (Fernández y previsibilidad, Serrano, C.
 efectos en la salud son Llorens, 2002), seguridad,etc. (2002). “Acoso
 daños derivados del Relacionando (derivados de la Moral
 empleo y es una directamente organización (mobbing):
 obligación empresarial la organización del del trabajo) Una dimensión
 prevenirlo. Se produce trabajo con el mobbing Intención del Riesgo
 cuando el empresario a través de la Frecuencia psicosocial.”.
 o sus representantes exposición de la Focalización URL:
 o cualquier trabajador víctima Sutileza <http://www.cco>

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

(es) que tiene(n) una de forma frecuente, Ansiedad o.es/istas.
 posición de mayor focalizada y prolongada Depresión Fernández
 poder (reconocido a los factores Insomnio Carou, L.,
 como una categoría psicosociales, Aislamiento del Llorens
 laboral superior, o de planteando además que mundo Serrano, C.
 facto, por tener el factor fundamental es Pérdida (2001).
 mayores apoyos, la organización del de autoestima “Mobbing: una
 mayor antigüedad, trabajo. dimensión del
 etc. actúan con el riesgo
 propósito de dañar a psicossocial”.
 otro/a u otros/as Jornada Salut i
 trabajadores usando Treball:
 las deficiencias en la Defensem els
 organización del nostres drets,
 trabajo de forma (pp. 1-30).
 repetida y frecuente en Barcelona
 el tiempo. : Instituto
 Sindical de
 Trabajo
 Ambiente y
 Salud.
 Comissió
 Obrera
 Nacional
 de Catalunya.

Konrad	Llamó	Al observar el	N.A	Lorenz,
Lorenz	“mobbing” a los	comportamiento de		Konrad (1976).
	ataques de un grupo	determinadas especies		Consideracion
	de animales más	animales constato que		es sobre las
	pequeños que en	ciertas		conductas
	amenazan a un solo	oportunidades, los		animal y

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

animal más grande individuos más débiles
 Lorenz analizó cómo del grupo formaban una
 las aves a menudo se coalición para atacar a
 comportan como otro más fuerte.
 compinches cuando
 están implicados en un
 conflicto. En 1963, en
 su libro clásico sobre
 la agresión describió
 cómo las cornejas a
 veces se reúnen y
 acosan a un búho, gato
 u otro depredador
 nocturno cuando lo
 encuentran a la luz del
 día. 5 Al no encontrar
 una palabra alemana
 que capturara con
 precisión el fenómeno
 que quería
 conceptualizar, eligió
 la palabra inglesa
 mobbing.

humana.
 Barcelona:
 Plaza y
 Janés.
 Publicado
 originalmente
 en 1965, reúne
 estudios
 publicados
 entre 1931 y
 1942.

Escudero	La presión se deriva de la diferente posición de poder que ostenta en sujeto activo al sujeto pasivo, de su puesto dominante en el seno de la empresa. Es un	Análisis multidisciplinar Estrategia legal	Envidia y Superiores Débiles Competitividad por la promoción Miedo de perder el trabajo Jerarquía Edad	Escudero, J.F. (2005) Mobbing, Análisis Multidisciplinar y Estrategia Legal, 2º Edición.
----------	--	---	---	---

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

hostigamiento
totalmente
asimétrico

Barcelona.
Bosch

Romero Pérez	El mobbing laboral es una conducta desviada respecto de lo que se prescribe el control social. Por ello es necesario que existan sanciones para limitar o controlar esta conducta, pues atenta contra la cohesión y la integración de la sociedad y de los grupos sociales.	N.A	N.A	Romero P, J.E. (2006) Mobbing Acoso moral, Psicológico. Instituto de Investigacione s Jurídicas, Universidad de Costa rica
-----------------	---	-----	-----	---

Desde el ángulo de la sociología, el mobbing laboral es una conducta desviada, respecto de lo que prescribe el control social. Por ello se entiende que existan sanciones para limitar o controlar esta conducta, pues atenta contra la

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

cohesión y la integración de la sociedad y de los grupos sociales.

<p>Martin Daza Pérez Bilbao</p>	<p>Es considerado como uno de los principales estresores a los que puede enfrentarse un trabajador durante su vida laboral.</p>	<p>Cuatro fases en el desarrollo de este problema en el ámbito laboral fase de conflicto fase de «mobbing» fase de intervención desde la empresa fase de marginación o de exclusión de la vida laboral</p>	<p>Operatividad Frecuencia Duración</p>	<p>Martín & Pérez. (2002). Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los derechos Europeos. VIII Simposium internacional de avances en psiquiatría de Madrid</p>
<p>Schuster 2002</p>	<p>El acoso institucional es una de las experiencias mas devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias. Lo define como “ser</p>	<p>las víctimas de mobbing son sujetos con ciertos rasgos depresivos, con baja autoestima, con tendencia a auto culpabilizarse y están necesitados de afecto y aprobación constante,</p>	<p>Aspecto físico Conducta Vulnerabilidad</p>	<p>Schuster, B: Mobbing, bullying and peer rejection. American Psychological Association.wwww.apa.org/ps</p>

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

objeto de agresión en definitiva dan la
 por los miembros impresión de ser
 del propio grupo inofensivos y de
 social y lo encontrarse indefensos
 distingue de dos
 situaciones
 próximas: el
 rechazo social, en
 el que el individuo
 puede ser excluido
 por sus iguales de
 contactos e
 interacciones, pero
 no perseguido, y la
 desatención social,
 en la que el
 individuo es,
 simplemente,
 ignorado.

a/julaug96/
 sb.html pp.
 110.

Gimeno Lahoz	La presión tendente (tendenciosa) a la autoeliminación de un trabajador, mediante la denigración laboral	Denigración versus trato degradante Presión, sería la acción Laboral, sería la causa Denigración, sería el medio y Autoeliminación del trabajador, sería el objetivo	Empatía interpersonal entre el sujeto activo y el sujeto pasivo	Gimeno L, R. (2005) la presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez. Valladolid. Lex Nova.
López Aranguren	Es el poder, psicológicamente considerado, es	N.A	N.A	López A, J.L (1985).Ética y

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

fuerza, pero no ciega sino orientada racionalmente a la consecución de un fin. Ese fin debe ser exterior a él, en el sentido de que constituya un objetivo a cuyo servicio se ponga el poder.

política.
Madrid. Orbis.

Vicente Garrido	La causa del mobbing solo se puede encontrar en la psique del acosador, consideran que es una patología psíquica en la que el sufrimiento ajeno es la razón del comportamiento del acosador, por la satisfacción que le comporta. Son calificados como psicóticos sin síntomas también se les ha considerado como psicópatas	N.A	N.A	Garrido G, V. (2003) El psicópata. Un Camaleón en la Sociedad Actual. Alzira-Valencia. Alga
Katrina	Destaca que las	. N.A	N.A	Gutiérrez

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Gutiérrez organizaciones en las que se propaga esta práctica suelen ser rígidas, altamente burocratizadas, con una sobrecarga cuantitativa de trabajo o un déficit en la calidad de las tareas a realizar, u organizaciones en las que suelen existir situaciones no éticas que las víctimas no aceptan

Veras, Katrina (2008). El mobbing. Hostigamiento psicológico en el trabajo. Revista Gestión Humana. ADOARH. Primera edición.

Espada Guerrero	Se practica de manera cotidiana contra un (a) empleado (a) cuyo superior(a) desea que abandone su puesto de trabajo sin “responsabilidad” para él , dejando la vacante para ser adjudicada dicha plaza a “otro u otra” que goce de las	N.A	N.A	Espada Guerrero, Mirtha María (2010). Acoso laboral: concepto, causas y motivaciones. Disponibl e en: http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5375-
--------------------	--	-----	-----	--

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

simpatías del acoso-laboral-
 encargado, o concepto-
 evitar la sombra causas-y-
 que el empleado motivaciones.h
 pueda hacer gravitar tml
 sobre el jefe o
 encargado, o que por
 tales
 presiones
 abandone
 “renunciando” a sus
 prestaciones
 laborales, aunque las
 reivindicaciones
 sociales son
 irrenunciables al
 tenor de espíritu del
 Código laboral, no
 es menos cierto que
 se soslayan las
 obligaciones
 de las mismas por
 desconocimiento del
 empleado o
 asalariado objeto del
 mobbing”

Stale Einarsen	El mobbing ocurre cuando alguien de modo persistente y durante cierto periodo de tiempo,	El mobbing se presenta en las organizaciones muy jerarquizadas, en las que están penalizados	N.A	Einarsen, S.(1996) Bulling and Harssament at Work.
-------------------	--	--	-----	---

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

es objeto de los desacuerdos
comportamientos respecto a las
denominados decisiones de los
negativos por parte niveles superiores
de otro u otros, en hostigar, ofender,
una situación donde, excluir socialmente a
por diferentes alguien o interferir
razones puede tener negativamente en sus
dificultades para tareas
defenderse por sí mismo.

Epidemiologic
al and
psychological
Aspects. PhD
Thesis,
Department of
Psychological
Science,
University of
Bergen.

Azevedo de Moura	Es el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior perverso y un subordinado, que se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización e intrigas contra un trabajador y que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos; un proceso destructivo sutil, que puede	N.A	N.A	Acevedo de Moura, M. (2001) Art. Asedio Moral Temas de Recursos Humanos. <a href="http://www.Is
mabrasil.com.br/pg_pde_003.htm">Http://www.Is mabrasil.com.br r/pg_pde_003. htm
------------------------	---	-----	-----	--

llevar a la
discapacidad
permanente, como
así también a la
muerte de la víctima.

La primera persona que estudio el mobbing como violencia psicológica en el sitio de trabajo como causante de patología se debe al psicólogo alemán Heinz Leymann que en el año 1986 describió en un libro las consecuencias, sobre todo en la esfera psíquica, de las personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo. El cual considera que el mobbing es “ aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente– al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado –más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo con la intención de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo ha sido descrito como “el tópico de investigación de los años 90” (Hoel, Rayner y Cooper, 1999), y tanto la relevancia del concepto como la investigación al respecto no ha disminuido con la entrada del siglo XXI. Por prácticas de mobbing se entienden las provocaciones constantes, presiones, amenazas, humillaciones y, en general, aquellas conductas persistentes que suscitan malestar sobre las personas afectadas (Mathiesen y Einarsen, 2001). Si bien los datos sobre las personas hostigadas en su lugar de trabajo resultan alarmantes, merece destacarse que esta situación afecta también considerablemente a las personas que sin ser las víctimas del mismo, observan episodios de acoso en su lugar de trabajo. De hecho, se ha hallado que ser testigo de acoso es un predictor muy significativo del estrés general y de las reacciones al mismo (Vartia, 2001).

Desde una perspectiva general sobre la dinámica de las organizaciones, ejercer poder, a través de diversos métodos de influencia, para conseguir que las conductas de las personas que

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

trabajan se adscriban a los parámetros deseados por la propia organización ha sido y sigue siendo una práctica habitual, enmarcada en el proceso de socialización laboral (Hardy y Clegg, 1996; Munduate y Gravenhorst, 2002).

Un cierto nivel de conflicto derivado de la adaptación a nuevos roles, del ejercicio del mando o de la divergencia de intereses, es inherente a las relaciones que se establecen entre las personas en la organización. No obstante, esta circunstancia se utiliza, en ocasiones, para encubrir aquellas. González Navarro (2002) al referirse al acoso psicológico en el trabajo o como él prefiere llamarlo acoso psíquico en el trabajo va un paso más allá al afirmar que dicho acoso constituye “un atentado contra el alma del acosado”. la socialización o integración, que van más allá de lo admisible, lesionando gravemente la integridad, la moral y la salud del trabajador, bien por intereses del empleador, de los mandos en los que se delega la autoridad o del propio grupo de trabajo en el que se integra el empleado. En la actualidad se estima que un 8% de los trabajadores de la Unión Europea son permanentemente víctimas del acoso moral en el lugar de trabajo (Anderson, 2001).

La investigación desarrollada sobre los efectos del mobbing indica que esta situación reduce la salud psicológica y física de sus víctimas y afecta negativamente su bienestar y la eficiencia de otros empleados; al mismo tiempo que asciende la negligencia, el absentismo y las bajas por enfermedad (Zapf y Einarsen, 2001). A la índole inmoral de los objetivos, la naturaleza perversa de los medios y las funestas consecuencias que acarrea para la salud y el bienestar de la víctima, habría que sumar los perjuicios colaterales hacia las familias de los afectados, la disminución de la eficacia de las organizaciones laborales y el coste económico que reporta para los recursos sociales de un país. Procurar evitar el ejercicio del poder en las relaciones asimétricas, mediante el acoso moral o psicológico, es tarea de todos aquellos que puedan aportar conocimientos y estrategias para afrontar situaciones de indefensión en el trabajo (investigadores, legisladores, empresarios, sindicatos, colegios profesionales, etc.) Baron, et al. (2003)

En Colombia, a raíz de la importancia que se ha venido dando al tema de la dignidad humana como “presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías contempladas en la Constitución” (Corte Constitucional,

1993) y la consagración constitucional del derecho de los trabajadores a unas condiciones dignas, decentes y justas para desarrollar sus labores, se evidencio una problemática propia de las relaciones socioeconómicas regidas por el productivismo, entendido este de acuerdo con los lineamientos dados por Anthony Giddens (1998). La constitución nacional salvaguarda al empleado de agresión o discriminación por parte de la autoridad laboral ejerciendo protección especial con el fin de preservar condiciones dignas y justas para el ser humano dentro del ámbito laboral garantizando la protección de sus derechos y Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

Marco Teórico Específico

El LIPT (“Leymann Inventory of Psychological Terrorization”) (Leymann, 1990) es el instrumento más utilizado a nivel internacional para valorar el acoso psicológico en el lugar de trabajo, tratándose de un cuestionario que goza de buenas propiedades psicométricas. El LIPT-60 es la versión modificada y traducida al castellano, tratándose de un cuestionario escalar auto administrado que objetiva y valora sesenta diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT 45 original dicotómico de cuarenta y cinco ítems de Leymann, el cual valora las formas de expresión del mobbing expuestas por el propio Leymann (González de Rivera y Rodríguez-Abuin, 2003). El hecho de desarrollar una adaptación española de LIPT surge debido a que, desde el estudio de los primeros casos, se detectaron estrategias de acoso relativamente frecuentes que no se encontraban en la lista original de Leymann desarrollada en el contexto Sueco (González de Rivera y Rodríguez-Abuin, 2003).

Por ello la primera modificación del cuestionario original consistió en añadir quince de estas conductas a continuación de las cuarenta y cinco tipificadas por Leymann (ítems 46-60), modificando, además, las posibilidades de respuesta al cuestionario, inicialmente de tipo dicotómico, para permitir la valoración por el sujeto de la intensidad con que es afectado por cada una de las estrategias de acoso.

Tenemos así dos versiones españolas del LIPT, a) la dicotómica, en la que se añaden 15 items a los 45 originales de Leymann, conservando las mismas instrucciones de

administración y la misma metodología de respuesta, b) la escalar, igual en cuanto a la descripción de los ítems, pero en la que se amplían las posibilidades de respuesta para incluir en ella una valoración tipo Likert de la intensidad con que cada una de las conductas de acoso ha afectado al sujeto, desde cero (la conducta no ha tenido lugar) hasta cuatro (conducta de intensidad máxima).

Para la corrección del LIPT escala, por analogía con el procedimiento seguido en otros instrumentos de medida, como el cuestionario de 90 síntomas de Derogatis (González de Rivera y cols. 2002),

INDICADORES GLOBALES DEL LIPT-60

NEAP: Contaje simple de todas las respuestas distintas de cero. Esta medida es conceptualmente la misma que el LIPT total calculado con el cuestionario dicotómico, aunque presenta diferencias de orden metodológico que después discutiremos.

IGAP: Índice global, obtenido sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre 60.

IMAP: Índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas, obtenido dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP (González de Rivera y Revuelta, J. L. & Rodríguez Abuín, M. 2006).

DIMENSIONES DEL LIPT 60

DL: Índice de desprestigio laboral: “Desprestigio sobre la actividad laboral mediante distorsiones de la comunicación (calumnias, rumores), minimización y ocultamiento de logros y medidas restrictivas con agravio comparativo”.

EP: Índice de entorpecimiento del progreso: “Bloqueo sistemático y degradación de la actividad laboral con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias”.

BC: índice de bloqueo de comunicación “Incomunicación de la persona afectada tanto hacia a dentro como hacia afuera de la organización”

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

IE: Índice de intimidación encubierta o indirecta: “Intimidación con amenazas y daños encubiertos, generalmente sin que se conozcan sus responsables: intimidación “limpia”, que no deja “huella”.

IM: Índice de intimidación manifiesta o directa “Intimidación con amenazas y restricciones, que no se disimulan incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

DP: Índice de desprestigio personal: “Descrédito o desprestigio de la vida personal y privada (no laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar. (González de Rivera y Revuelta, J. L. & Rodríguez Abuín, M. 2006).

En América Latina el *mobbing* apenas comienza a tener eco en los investigadores y son pocos los países que han promulgado leyes. Hasta el momento los países que han avanzado en este tema son: Argentina (Ley N° 1225 del 5 de enero de 2004), Colombia (Ley 1010 del 23 de enero del 2006), Puerto Rico (Proyecto de Ley 1008 aprobado por la Asamblea Legislativa en octubre de 2007); en Ecuador se encuentra en discusión el Proyecto de Ley que busca contrarrestar estas conductas (Fernández y Nava, 2010, p. 73); en México, aunque existen varias “vías para hacer justicia a las víctimas del *mobbing*” (derecho penal, civil, constitucional, administrativo, laboral y de seguridad social) no hay mecanismos legales específicos¹⁷ (Bermúdez y García, 2012, p. 326). En Colombia, la Ley 1010 de 2006¹⁹, representa un intento del Estado por intervenir respecto al acoso laboral. Expedida por el Congreso de la República el 23 de enero de 2006, con el objetivo de beneficiar a todas las personas que laboran en las organizaciones donde el ambiente de trabajo es agresivo y hostil, donde se presentan situaciones que degradan la dignidad humana y sancionar a aquellas empresas que permiten el maltrato y el abuso del trabajador en el ámbito laboral (Peralta, 2006). Esta Ley busca: [...] definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (Colombia, 2006) 20.

En Colombia se realizó una investigación piloto para comprender los significados que construyen dos mujeres trabajadoras de una empresa comercial y de una ONG con relación a

su situación de hostigamiento laboral. Las dos reportaron haber experimentado mobbing por un tiempo mayor a seis meses continuos. El abordaje del estudio se hizo desde una perspectiva social-interpretativa, con una metodología cualitativa en la que se utilizó el estudio de caso como diseño de investigación. La información fue recolectada a través de entrevistas individuales en profundidad. La interpretación de los resultados señaló que las trabajadoras recibieron acciones hostiles diariamente, referentes a aspectos de comunicación, control, tareas, aislamiento, interrelación y vigilancia continua. Peralta, M. (2004).

Con el objetivo de explorar los estudios sobre *mobbing* o acoso laboral en Colombia, se realizó una revisión sistemática (desde inicios del año 2000 hasta julio de 2012) en Redalyc, Scielo y Ebsco Host, a partir de categorías como *mobbing*, *bullying*, acoso laboral, acoso moral y acoso psicológico y se establecieron los siguientes límites: artículos publicados en revistas y publicaciones colombianas (empíricas y teóricas), leyes y decretos relacionados con *mobbing*, estudios publicados por organismos estatales, así como tesis de universidades nacionales y cuya temática fuera aplicable al contexto colombiano. Finalmente se encontraron 14 documentos (5 empíricos y 9 teóricos) que se relacionaban de forma directa con las categorías planteadas. (Carvajal, O y Dávila, C, 2013)

Tabla 5

Análisis de contenido de proyectos investigativos realizados sobre el mobbing laboral

Artículo	País	Descripción	Método	Variables	Resultados	Referencia
El absentismo laboral como consecuencia de variables	España	Comprobamos si determinadas variables predictoras tienen alguna influencia (disminuyen o potencian)	El tratamiento estadístico de los datos se realizó con el SPSS (11.0) aplicándose ecuación de regresión lineal entre dos	Aspectos sociodemográficos (como la edad y tres modalidades de antigüedad —en el lugar de trabajo, en la profesión y	Los comportamientos de <i>mobbing</i> tienen una incidencia en los tipos de AL, excepción	Boada, et al. (2005) El absentismo laboral como consecuencia de variables organizaci

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

organizacional es en el variables, y en del onales. absentismo estableciendo la «AL/ *Psicothem* laboral (AL) pronósticos y empresa—), Tipo 2. *a* 2005. (en sus cuatro estimaciones los Permisos *Vol. 17, n°* tipos: Excusa entre la variable comportamie y licencias 2, *pp.* y y predictor y la ntos de legales», 212-218 fingimiento, variable criterio. *mobbing*, las así el Permisos consecuencia segundo y licencias; s objetivo Evitación y generale se dilatación de s del confirma tareas; y *mobbing*, las para tres Distracti causas o tipos de vos y uso de fuentes del absentism recursos de la *mobbing*, las o. empresa). consecuencia s sintomáticas del *mobbing*, la tensión laboral, los riesgos laborales y la cultura organizacion al.

Ac	Es	Medició	Análisis	Número	Se	Raya
oso	pañ	n de los	mediante el	de estrategias	puede	Trenas,
psicoló		niveles de	programa	de acoso	decir que	Antonio
gico		acoso	estadístico	psicológico	cada	Félix,
(mobbi		psicológico	SPSS. Dicho	(NEAP),	docente	Herruzo

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

ng) en el ámbito educativo en una muestra de profesores de colegios de educación infantil y primaria institutos de secundaria y describir las conductas de acoso frecuentes entre estos profesores (93 hombres y 127 mujeres) de la provincia de Córdoba. en una análisis de descripción de los niveles medios de acoso psicológico y manifestados por la muestra y para pasar posteriormente a comparar la puntuación media en mobbing obtenida por la muestra en función de las variables demográficas contempladas en el estudio, para lo que se llevaron a cabo diversas pruebas T y algunas correlaciones de Pearson. Posteriormente se seleccionaron las 10 conductas de acoso más índice global de acoso psicológico (IGAP), sexo, edad, antigüedad en la profesión, situación contractual, población en centro educativo y nivel educativo que se imparte. sufre de 4 a 5 estrategias de acoso psicológico como término medio del acoso psicológico en el ámbito educativo. *Innovar*, 19(Suppl. 1), 65-71. Retrieved August 20, 2014, from http://www.scielo.org.co/scieloo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512009000400006&lng=en&tlng=es.

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

señaladas por la muestra y se llevó a cabo un análisis factorial para tratar de aislar categorías concretas de conductas de acoso psicológico y sus diferencias entre los distintos grupos de la muestra.

La presencia de Mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios	Es de presencia de mobbing en el profesorado universitario como parte de un estudio transversal más amplio sobre su calidad de vida, trabajo y salud.	Análisis de la presencia de mobbing en el profesorado universitario como parte de un estudio transversal más amplio sobre su calidad de vida, trabajo y salud.	La variable de respuesta se analizó dicotómicamente con variables sociodemográficas de salud y calidad de vida laborales, se empleó el test de Pearson χ^2 , el coeficiente de correlación Rho de Spearman y	La calidad de vida laboral de los empleados La calidad de vida El estrés laboral asistencial (burnout) Edad Género Categori	La salud de los empleados La calidad de vida El estrés laboral asistencial (burnout) Edad Género Categori	1 de cada profesor objeto de mobbing, no hay relación significativa entre sentirse víctima de mobbing y factores como la edad y la categoría	4 RANZ-BELLIDO, Jesús; REIG-FERRER, Abilio; CABRERO-GARCÍA, Julio. "La presencia de mobbing y sus determinantes
--	---	--	---	---	---	--	---

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

el test x2 de asociación lineal por lineal empleando la regresión logística múltiple. académica laborales en profesores universitarios". Análisis y Modificación de Conducta. Vol. 32, n. 142 (2006). ISSN 0211-7339, pp. 145-163

M	Mé	la	Diseño de	Variable	Las	Rosa
obbing factor de riesgo, y de seguridad ad estudio comparati vo con síndro me de burnou	xico prevalencia del Mobbing como factor de riesgo y de seguridad así sus consecuencia s a nivel físico y laboral, asociado con síndrome de Bornout	prevalencia del Mobbing como factor de riesgo y de seguridad así como sus consecuencia s a nivel físico y laboral, asociado con síndrome de Bornout	investigación: Observacio nal Transversal Tipo de investigación: Descriptivo Correlacion al	dependiente: Mobbing Factor de riesgo y de seguridad. Variable independient e Síndrom e de Burnout Licencia s por gravidez Incapaci	áreas que de acuerdo a la literatura son mayormen te afectadas por el acoso u hostig amento laboral	s, et al. (S.F) Mobbing factor de riesgo, y de seguridad estudio comp arativo con síndrome de burnout

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

t en en dades. son: el en
 pr profesionales Permisos personal profe
 ofesion de la salud económicos. que labora sionales
 ales de del Hospital Beca por en de salud
 salud General de estudios. administra del
 del Pachuca. Pago de ciones hospital
 hospita guardia públicas, general de
 l Faltas. en Pach
 general Pases de forma uca,
 de salida. importante hidalgo,
 pa los México.
 chuca, trabajador *Revista*
 hidalgo es de la *Científica*
 , salud, *Electrónica*
 México personal *a De*
 de bancos *Psicología*
 e *ICSA*
 institucion *-UAEH*
 es *No.6*
 finan
 cieras y en
 general,
 todo el
 sector que
 ofrece
 servicios
 resulta
 afectado

M Es Desarro Como Somatiz muest Rodrí
 obbing: paña lo y variable de acción ran una guez, et

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

<p>una propue sta explora toria de interve nción</p>	<p>aplicación de un programa grupal protocolizado (9 sesiones), que ha obtenido resultados positivos dotar a los sujetos de mecanismos para la recuperación de su bienestar personal, mejorando sus niveles de ansiedad, depresión, modificando los pensamientos negativos y realizando un afrontamient o positivo de los problemas.</p>	<p>clasificación para valorar si los sujetos padecían o no <i>mobbing</i> se utilizó la escala Cisneros (Fidalgo y Piñuel, 2004). Dicha escala es un cuestionario de carácter auto administrado compuesto por su 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico. En la respuesta deben indicar el autor del acoso (1 “jefe”, 2 “iguales”, y 3 “subordinados”) y su frecuencia (de 0 “nunca” a 6 “todos los días”).</p>	<p>Obsesió n Sensibilidad Interpersonal Depresió n Ansiedad Hostilida d Fobia Ideación paranoide Psicoticismo</p>	<p>buena capacidad para discrimina r entre diversos grado s de acoso y, por consiguien te, la utilidad de la escala como indicador de la grave dad e intensidad del daño infligido a la víctima</p>	<p>al. (2009) Mobbing: una propuesta explorator ia de intervenci ón. <i>Internatio nal Journal of Psycholog y and Psycholog ical Therapy</i> 2009, 9, 2, 177-188</p>
--	--	--	---	---	--

Marco legal

Constitución Nacional de Colombia

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 37. Toda parte del pueblo puede reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. Sólo la ley podrá establecer de manera expresa los casos en los cuales se podrá limitar el ejercicio de este derecho.

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la

cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

En Colombia se inicia la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo a partir de la ley 1010 del 2006 donde se define, previene, corrige y sanciona las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana. Considerando al acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, general desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Según la Ley 1010 de 2006, p.47 se considera que “hay acoso laboral cuando el agresor no necesariamente es jerárquicamente mayor que la víctima, pero sí ejerce un abuso de poder

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

sobre una persona en especial. Este fenómeno, se puede dividir en acoso psicológico y acoso sexual”

De esta manera se identifican las diferentes modalidades del acoso laboral además de las conductas que pueden considerarse como acoso laboral y además acoso sexual teniendo en cuenta que también indica culpabilidad para las personas que favorezcan este tipo de conducta abusiva y accione en complicidad con el victimario, finalmente las medidas correctivas y preventivas en el actuar legislativo de la problemática.

Marco Espacial

La administración municipal de Duitama cuenta con 14 dependencias del nivel central y 6 entidades descentralizadas.

Nivel Central:

Asesoría de Planeación y Sistemas: Dirige, coordina y evalúa la planificación del desarrollo social, económico, urbanístico y ambiental del municipio.

Asesoría de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: Realiza el manejo y difusión de la información institucional.

Asesoría Jurídica: Asesora legal, eficiente, oportuna y efectiva a la administración central para garantizar la correcta defensa de los intereses de la entidad territorial.

Control Interno Disciplinario: Vela por el correcto desempeño de la función pública y el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los servidores públicos

Despacho Alcaldía: Orienta y gestiona toso los recursos hacia la ejecución de políticas públicas

Oficina Asesora de Programas Sociales: Liderar el diseño la implementación y la evaluación de Políticas Públicas dirigidos a mejorar las condiciones de calidad de vida de los ciudadanos de Duitama a través de la Gestión Social

Oficina de Control Interno de Gestión: Asesora los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la entidad, bajo los principios Constitucionales y legales.

Secretaría de Desarrollo Agropecuario: Adelanta programas de fomento, asistencia técnica agropecuaria, forestal y acuícola;

Secretaría de Educación: Cumple con las metas y objetivos para alcanzar altos índices de calidad educativa para contribuir al desarrollo social que demanda el sector.

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

Secretaría de Gobierno: Cumple y desarrolla funciones de gobierno y policía, relacionadas con la garantía de la seguridad y convivencia ciudadana, la salvaguardia del orden público

Secretaría de Hacienda: Fortalece el sistema financiero tributario municipal de manera tal que se garanticen los recursos, para el desarrollo de los planes y programas de la administración municipal

Secretaría de Industria Comercio y Turismo: Orienta y lidera la formulación e implementación de las políticas, económicas, públicas y las relacionadas con el fomento y desarrollo de la industria, el comercio y el turismo del municipio

Secretaría de Infraestructura: Garantiza el eficiente y eficaz desarrollo urbano integral de los proyectos a cargo de la secretaria de infraestructura de los sistemas de vías y espacio público, acueductos y alcantarillados rurales y equipamiento colectivo y comunal del municipio de Duitama

Secretaría de Salud: Coordina, supervisa y evalúa la prestación de los servicios de salud en el sistema general de seguridad social en salud.

Nivel descentralizado

Empresas de servicios públicos: Empoduitama y ESDU (Empresa de servicios públicos municipales no domiciliarios de Duitama, ESE Salud del Tundama, (FOMVIDU) Fondo de Vivienda Obrera de Duitama, IERD Instituto para la educación física la recreación y el deporte de Duitama y las unidades administrativas especiales (CULTURAMA) Instituto de cultura y bellas artes de Duitama.

Hipótesis

El nivel de acoso laboral, puede determinarse de acuerdo al LIPT 60 establecido por Leymman y modificado en versión española por González de Rivera 1999.

Variables

Tabla 6
Sociodemográficas y LIPT 6

	Variable	Indicador
Sociodemográficas	Genero	Femenino
		Masculino
	Edad	20 a 25 años
		26 a 31 años
		32 a 37 años
		38 a 43 años
		44 a 50 años
		51 a 56 años
		Más de 57 años
		Estado civil
	Unión libre	
	Casado	
	Divorciado	
	Viudo	
	Personas a cargo	1 a 3
		4 a 8
		Más de 9
	Nivel educativo	Bachiller
		Técnico
		Tecnólogo
Profesional		
Especialista		

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		Magister
Laborales	Nivel ocupacional	Directivo
		Asesor
		Profesional
		Técnico
		Asistencial
	Número de empleos	1 a 2
		3 a 4
		5 a 6
		Más de 6
	Situación actual	Carrera y/o comisión
Provisión y/o Lib Nomb		
Contratista		
LIPT 60	Desprestigio laboral	NEAP
	Entorpecimiento del progreso	IGAP
	Bloqueo de comunicación	IMAP
	Intimidación encubierta o indirecta	
	Intimidación manifiesta o directa	
	Desprestigio personal	

Autora Proyecto 2014

Tabla 7
Variables dependientes e Independientes

Variable dependiente	Variables independientes
Acoso laboral	DL – EP – BC – IE – IM – DP

Autora del proyecto 2014

Metodología

Tipo de investigación

En esta investigación se utilizó el paradigma mixto, es decir, la combinación de los enfoques cuantitativos y cualitativos, ya que ambos emplean procesos cuidadosos, sistemáticos y empíricos. En este enfoque se utiliza la interpretación de datos cuantitativos en cualitativos y viceversa, así como también se pueden utilizar los dos enfoques para responder preguntas de investigación del planteamiento del problema.

La investigación de acuerdo al propósito es un diseño transversal y de carácter analítico descriptivo, debido a su estudio se realizará en una población determinada para conocer la frecuencia y distribución de una característica de los sujetos de estudios, detallando el fenómeno y sus magnitudes, (Orozco 2002). El diseño es de campo no experimental, transversal o transeccional, debido a que los datos son obtenidos en un sólo momento, para de esta manera describir y analizar la incidencia de la variable en un tiempo específico (Hernández y otros, 1995), y es no experimental, debido a que los datos conseguidos son directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar algunas de las variables.

Teniendo en cuenta el análisis teórico mediante el estudio analítico de diferentes investigaciones referentes a la problemática y desde un enfoque de análisis descriptivo con el fin de delimitar los hechos que conforman el problema de investigación, con el que se pretende especificar propiedades importantes del grupo de empleados y contratistas, de esta manera se especifican rasgos, características y actitudes predominantes que evidencian el acoso laboral, a través de la descripción de las actividades y procesos llevados a cabo en la administración municipal central de la ciudad de Duitama, para esta investigación se plantea realizar un estudio de carácter descriptivo que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. (Hernández, et. al., 2006). Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren; en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos

visualizar, qué se medirá (conceptos, variables, componentes) y sobre qué o quienes se recolectaron los datos. (Ibídem, 2006)

Teniendo en cuenta que la recolección de datos es tan solo un paso a seguir para la identificación de las relaciones que existen entre diversas variables a utilizar. De esta manera se establecen características sociodemográficas de los trabajadores de la administración central de la ciudad de Duitama, mediante la aplicación de un cuestionario donde se recopilan datos referentes a la edad, el sexo, el nivel educativo, estado civil, profesión, numero situación actual del contrato, personas que tienen a cargo y finalmente el tiempo que lleva laborando en la administración central. Con el fin de caracterizar la población que se va a investigar.

La investigación no experimental es también conocida como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa después de ocurridos los hechos. De acuerdo con Kerlinger (1983) la investigación Ex Post Facto es un tipo de “... investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables,” En la investigación Ex Post Facto los cambios en la variable independiente ya ocurrieron y el investigador tiene que limitarse a la observación de situaciones ya existentes dada la incapacidad de influir sobre las variables y sus efectos (Hernández, Fernández y Baptista, 1991). De esta manera se considera pertinente abordar este tipo de investigación teniendo en cuenta que los hechos de presión laboral tendenciosa ya ocurrieron, y el objetivo del estudio es analizar las diferentes dimensiones del LIPT 60 en relación a las variables sociodemográficas.

Mediante la aplicación del LIPT 60 se pretende identificar la incidencia de las diferentes dimensiones descritas en el LIPT 60 referentes a acoso laboral estableciendo comportamientos concretos de los victimarios hacia las víctimas de acoso laboral. De esta manera se obtienen los diferentes datos y se procede al análisis de las variables que arroja el cuestionario sociodemográfico (ver apéndice A) y el LIPT 60 (ver apéndice A) realizando un análisis estadísticos de la información, identificando la relación que existe entre las variables, evidenciando la dimensión que presenta mayor número de incidencia.

Método

El estudio, se desarrollará a partir del método deductivo, con el fin de abordar el acoso laboral desde el ámbito general hasta ubicarlo en el contexto local, para analizar los aspectos fundamentales de incidencia de la problemática en la administración central de la alcaldía municipal de Duitama.

Fuentes y técnicas de investigación

Fuentes primarias:

Mediante el convenio interinstitucional entre la UNAD (Universidad Nacional Abierta y a Distancia) y la Administración Municipal se aplica el cuestionario sociodemográfico, y el LIPT 60, por medio físico y la herramienta de Google drive, cuestionarios que presenta la practicidad de unificar la información en una base de datos Excel.

Fuentes secundarias:

Se realiza una exploración bibliográfica de autores que referencian terminología relacionada con mobbing y acoso laboral, mediante la lectura y análisis de textos, leyes y normas, revistas electrónicas, documentos, artículos, trabajos de grado y tesis.

Población

La población objetivo de la investigación se constituyó por medio de la fórmula de muestreo aleatorio estratificado dando un resultado de 56 empleados de carrera administrativa u oficio, 43 de libre nombramiento, provisionalidad y 60 empleados contratistas del municipio de las diferentes dependencias del sector público de la administración central de la ciudad de Duitama.

Unidad de análisis

La unidad de análisis está constituida por 169 empleados de las diferentes dependencias distribuidos aleatoriamente mediante la fórmula de población finita.

Muestra

Muestreo probabilístico: mediante el cual los elementos se seleccionan a través de procedimientos de azar, donde cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

de ser seleccionada. Sus resultados se utilizan para hacer inferencias sobre los parámetros poblacionales, siendo posible además medir el error del muestreo. Con el fin de determinar el tamaño de la muestra a estudiar se aplica la fórmula de población finita con la cual se evidencia el número de trabajadores a los cuales se les aplicara el cuestionario sociodemográfico y el LIPT 60.

Formula población finita

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

N: total de la población

Z: 1.96 al cuadrado (si la seguridad del 95%)

p: proporción esperada (en este caso 5% =0.05)

q: 1- p (en este caso 1 – 0.5=0.5)

d: precisión (en su investigación use un 5%)

$$n = \frac{303 * 1.96_a^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (303 - 1) + 1.96_a^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{303 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 302 + 3.8416 * 0.25}$$

$$n = \frac{291.0012}{1.7154}$$

$$n = 169.64$$

Tipo de muestreo

Muestreo aleatorio estratificado: cuando la población objeto de conocimiento y de investigación es heterogénea en sus características, donde los elementos se separan formando subgrupos (llamados estratos) en este caso se consideran 3 estratos denominados Contratistas,

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Carrera-Oficio, Provisionalidad-Libre nombramiento, de esta manera se registra el número de empleados que pertenecen a cada uno de los diferentes subgrupos presentando homogeneidad interna, pero considerándose heterogéneos en referencia a los otros estratos

N: (Número Total de empleados) n: (Tamaño de la muestra)

Z: Número de empleados Carrera y/o de Oficio

M: Número de empleados Provisionalidad y/o de Libre nombramiento

P: Número de empleados Contratistas

Se halla el número total de encuestas a aplicar de la siguiente manera

A: Número total de encuestas a aplicar en el área de carrera y oficio

$$a = \frac{Z * n}{N}$$
$$a = \frac{101 * 169}{303}$$
$$a = 56$$

B: Número total de encuestas a aplicar en el área de provisionalidad y/o de libre nombramiento

$$b = \frac{M * n}{N}$$
$$b = \frac{78 * 169}{303}$$
$$b = 43$$

C: Número total de encuestas a aplicar en el área de contratistas

$$c = \frac{P * n}{N}$$
$$c = \frac{124 * 169}{303}$$
$$c = 69$$

Instrumento

La información es analizada por medio del cuestionario LIPT-60 versión española con escala Likert donde fue diseñado por Leymann (LIPT 45) y reformado por González de Rivera (1999), este instrumento proporciona información percibida del conjunto de las estrategias de acoso padecidas- y particular – análisis de las respuestas particulares- consta de 6 subescalas de acoso.

El LIPT-60 puede ser interpretado en el nivel global, el dimensional y en las estrategias de acoso, obteniendo así la información sobre la intensidad y frecuencia de acoso percibido, sobre el tipo de acoso percibido, las dimensiones de acoso se pueden valorar con los siguientes subescalas.

Tabla 8

Tabla. Dimensiones LIPT-60

DIMENSION		ITEMS
1. Subescala de Desprestigio Laboral (DL)) = ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60	La constituyen aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o	5. Critican su trabajo.
		10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo
		17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas
		18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

<p>calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.</p>	<p>28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada</p>
	<p>49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse</p>
	<p>50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted</p>
	<p>54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos</p>
	<p>55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales.</p>
	<p>56. Exageran sus fallos y errores</p>
	<p>57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación</p>
	<p>58. Controlan de manera muy estricta su horario</p>

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

<p>2. Subescala de entorpecimiento del progreso (EP)= ítems 14, 27, 32, 33,34, 35,37</p>	<p>La constituyen ítems que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.</p>	<p>14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros</p>
		<p>27. Le asignan un trabajo humillante</p>
		<p>32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer</p>
		<p>33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas</p>
		<p>34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles</p>
		<p>35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia</p>
		<p>37. Le obligan a realizar tareas humillantes</p>

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

<p>3. Subescala de incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC)=ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53</p>	<p>La constituyen ítems referidos a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extra organizacional (con el exterior de la organización).</p>	<p>3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar</p>
		<p>11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas</p>
		<p>12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.....</p>
		<p>13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan</p>
		<p>15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted</p>
		<p>16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible</p>
		<p>51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia</p>

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
		53. Pierden u olvidan los encargos para usted
<p style="text-align: center;">4. Subescala de intimidación encubierta (IE))= ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48</p>	<p style="text-align: center;">La constituyen ítems referidos a amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que se puedan delimitar responsables específicos.</p>	7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras
		9. Recibe escritos y notas amenazadoras
		43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo
		44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo
		46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		<p>47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)</p>
		<p>48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo</p>
<p style="text-align: center;">5. Subescala de intimidación manifiesta (IM)= ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29</p>	<p style="text-align: center;">En este caso, los ítems se refieren a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo</p>	<p>1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir</p>
		<p>2. Le interrumpen cuando habla</p>
		<p>4. Le gritan o le regañan en voz alta</p>
		<p>8. Se le amenaza verbalmente</p>

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted
		29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
<p style="text-align: center;">6. Subescala de desprestigio personal (DP)= ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31</p>	<p style="text-align: center;">Está compuesta por ítems que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida personal y privada (no la laboral), mediante la crítica, burla y denuesto de su forma de ser, vivir y pensar.</p>	6. Critican su vida privada
		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
		24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas
		25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes
		31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales

Autora del proyecto 2014.

Además, en el LIPT-60 hay 10 ítems (22, 23, 26, 36, 38, 39, 40, 41,42 y 45) que no se pueden agrupar en estas dimensiones apropiadamente, aunque se tienen en cuenta para la obtención de los indicadores globales NEAP, IMAP e IGAP percibida por el sujeto sobre las situaciones y comportamientos de acoso psicológico que le aquejan en su trabajo donde 0 es = nada 1. Un poco 2= moderadamente 3= mucho 4=extremadamente.

Para el análisis del cuestionario se han establecido tres Indicadores globales: el número total de estrategias de acoso psicológico (**NEAP**), el índice global de acoso psicológico (**IGAP**) y el índice medio de acoso psicológico (**IMAP**). El cálculo de estos parámetros globales se efectúa de la manera siguiente:

NEAP: Se obtiene sumando todas las respuestas distintas de cero. Esta medida es conceptualmente la misma que el LIPT total calculado con el cuestionario dicotómico, aunque presenta diferencias de orden metodológico que después discutiremos.

IGAP: Se obtiene sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de estrategias consideradas en el cuestionario, es decir, entre 60.

IMAP: Se obtiene dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas. Este número es variable, y viene determinado por el NEAP. Es la suma de los valores asignados a cada estrategia / NEAP.

La ficha sociodemográfica consistió en la identificación de género edad situación actual con el fin de caracterizar la población.

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Tabla 9

Comparativa de la muestra de estudio con una muestra de población laboral (Baremo 1)

Comparativa de percentiles con baremo 1 población general	Resultado
Si IGAP o más de 3 dimensiones tienen un percentil superior a 80	Se debe proceder a realizar análisis comparativo con baremo 2, de la población de "acoso laboral"
En caso contrario	El estudio no presenta indicios de la existencia de acoso psicológico. No se requiere comparativa con el baremo 2.

Tomado de Germán Cañavate Buchón

Resultados

Es importante destacar que del total de la muestra de población finita (169 funcionarios) distribuidos de la siguiente manera, funcionarios de carrera: 56, funcionarios de Libre Nombramiento y provisionalidad: 43, y Funcionarios contratistas: 69. Únicamente respondieron el cuestionario 131 funcionarios en total, distribuidos de la siguiente manera, funcionarios de carrera: 41, funcionarios de Libre Nombramiento y provisionalidad: 43, y Funcionarios contratistas: 47.

El análisis de los datos se realizó con base a: la estadística descriptiva para ello se realizó el análisis de las frecuencias simples y porcentuales, la medidas de tendencia central: la media aritmética y las medidas de variabilidad: desviación estándar para ello se utilizará el programa estadístico SPSS versión 18.0 (Statistical Package for the Social Sciences Disponibles) para procesar los datos. Con el fin de facilitar el análisis de los datos obtenidos a través del cuestionario LIPT 60 los ítems fueron agrupados según las dimensiones, posteriormente se realizó el análisis estadístico mediante las medias de cada ítem identificando así cual presentaba mayor incidencia según la dimensión correspondiente.

Descripción estadística general de los ITEMS del LIPT 60

En la tabla Descripción estadística de los ítems en cada dimensión se reflejan los datos de los 60 ítems aplicados en cada cuestionario sus medias y la desviación estándar agrupadas en cada dimensión se analizan las medias de cada uno de los 60 ítems para posteriormente agruparlas en dimensiones y general un dato consolidado de una media por cada dimensión

Tabla 10

Descripción estadística de los ítems en cada dimensión

BC		
ITEM	x	ds
[3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar]	0,30	0,69
[11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	0,31	0,62
[12. la gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted]	0,18	0,50
[13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan]	0,05	0,23
[15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted]	0,07	0,28

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

[16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible]	0,09	0,45
[51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia]	0,07	0,28
[52. No le pasan las llamadas o dicen que no están]	0,11	0,40
[53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted]	0,15	0,49
EP		
ITEM	x	ds
[14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantienen aislado del resto de sus compañeros]	0,06	0,35
[27. Le asignan un trabajo humillante]	0,08	0,34
[32. No se le asignan nuevas tareas no tiene nada que hacer]	0,11	0,44
[33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas]	0,33	0,73
[34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles]	0,21	0,63
[35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia]	0,27	0,72
[37. Le obligan a realizar tareas humillantes]	0,06	0,32
DP		
ITEM	x	ds
[6. Critican su vida privada]	0,42	0,78
[20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender]	0,04	0,23
[21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica]	0,01	0,09
[24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias]	0,11	0,36
[25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada]	0,11	0,33
[30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes]	0,11	0,42
[31. Le hace avances, insinuaciones o gestos sexuales]	0,08	0,39
DL		
ITEM	x	ds
[5. Critican su trabajo]	0,81	1,05
[10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o rechazo]	0,31	0,75
[17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas]	0,58	0,95
[18. hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted]	0,57	0,94
[28. se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta o malintencionada]	0,30	0,65
[49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted sin notificarles ni darle oportunidad de defenderse]	0,18	0,55
[50. La personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted]	0,07	0,35
[54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos]	0,41	0,89
[55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales]	0,47	0,96

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

[56. Exageran sus fallos y errores]	0,40	0,87
[57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación]	0,37	0,78
[58. Controlan de manera muy estricta su horario]	0,60	1,10
[59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades]	0,32	0,73
[60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente]	0,19	0,56
IE		
ITEM	x	ds
[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes insultantes o acosadoras]	0,08	0,44
[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	0,10	0,46
[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo]	0,06	0,35
[44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo]	0,02	0,15
[46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo]	0,02	0,12
[47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo borran archivos de su ordenador)]	0,19	0,61
[48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo]	0,18	0,58
IM		
ITEM	x	ds
[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir]	0,57	0,95
[2. Le interrumpen cuando habla]	0,73	0,91
[4. Le gritan o le regañan en voz alta]	0,47	0,89
[8. Se le amenaza verbalmente]	0,22	0,59
[19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted]	0,12	0,41
[29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas]	0,51	0,85

En cuanto a la distribución de las medidas de tendencia central, media y desviación estándar, se evidenció que los ítems que presentaron valores más altos corresponden a el ítem 5 Critican su trabajo, 2. Le interrumpen cuando habla, 58. Controlan de manera muy estricta su horario, 17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas, 18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.

Referente a cada dimensión corresponden a: Bloqueo de la comunicación (BC) donde se evidencian valore más altos a los ítems (11) ignoran su presencia y no responden sus preguntas con $x= 0,31$ (3) sus compañeros les ponen pegas para expresarse o no le dejan

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

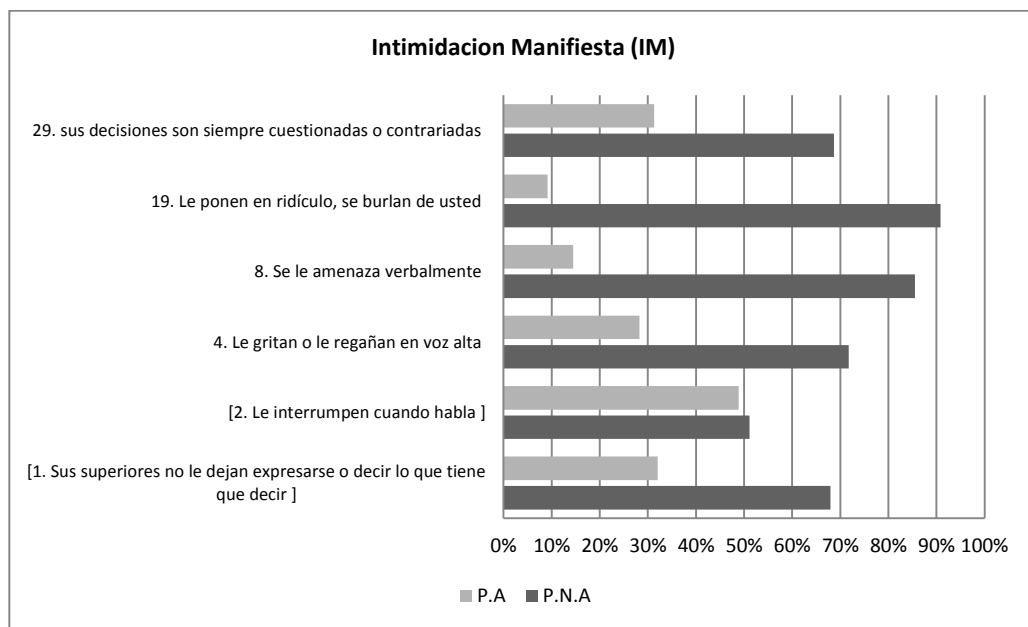
hablar con $x=0,30$, (EP) Entorpecimiento del progreso indicando los ítems (33) Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas con $x=0,33$ (35) Le asignan un lugar de trabajo que le mantienen aislado del resto de sus compañeros con $x=0,27$ (DP) Desprestigio personal en los ítems (6) Critican su vida privada con $x=0,42$ (DL) Desprestigio laboral indicando el ítem (5) Critican su trabajo con $x=0,81$ (IE) Intimidación encubierta ítem (47) Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador $x=0,19$ (IM) Intimidación manifiesta ítem (2) le interrumpen cuando habla con $x=0,73$. Considerando que los valores de las demás dimensiones exceptuando (DL) Desprestigio laboral e (IM) Intimidación manifiesta que puntúan más altos no sobrepasa a 0,73 lo cual indica que el nivel de acoso es relativamente poco.

Análisis porcentual de las Dimensiones y los ITEMS del LIPT 60

A continuación se presentan los gráficos que explican el peso porcentual de los 60 ítems agrupados por dimensiones de la población acosada (P.A) y de la población no acosada (P.N.A), teniendo en cuenta que la población acosada se considera puntuación diferente a “cero”.

Gráfico 1

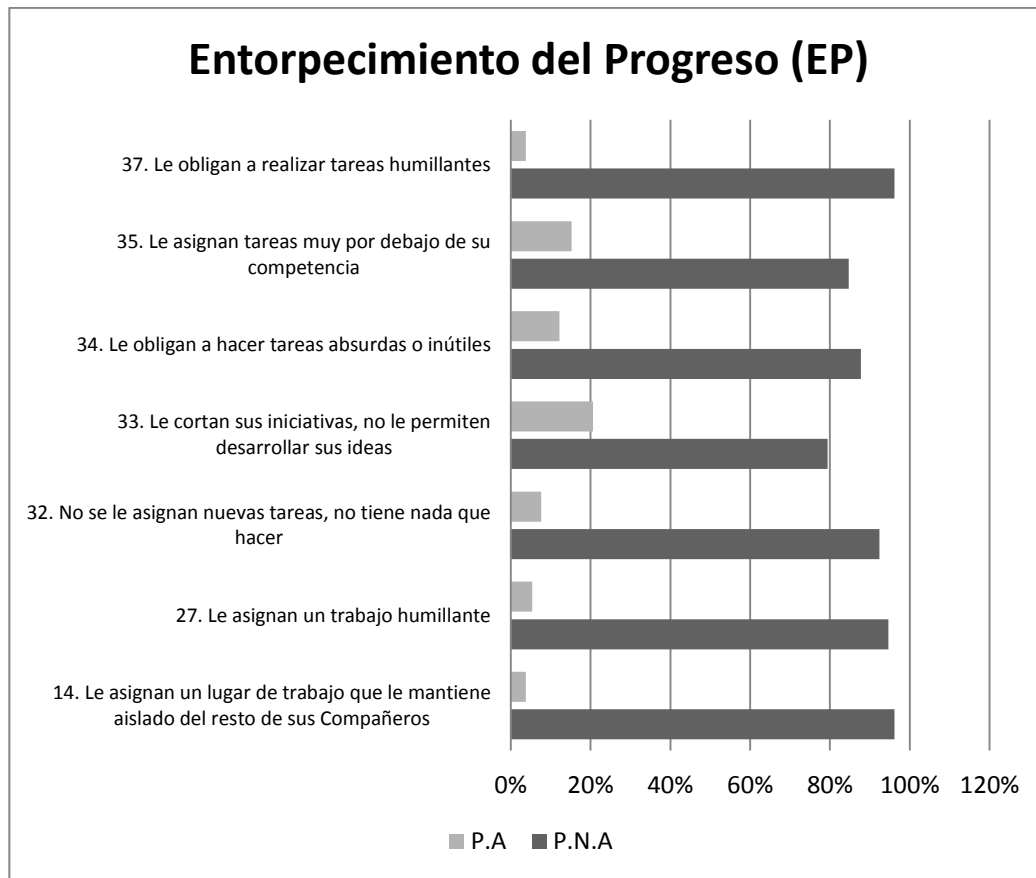
Valores relativos Dimensión Intimidación Manifiesta (IM)



En esta dimensión se evidencia un 49% de incidencia en cuanto interrumpen cuando hablan los funcionarios siendo la acción que se registra con mayor frecuencia. Así mismo el ítem 19 cuando hace referencia a ponerlo en ridículo o burlarse de ellos, mantiene una puntuación baja de acoso con tan solo un 9% de la población acosada.

Gráfico 2

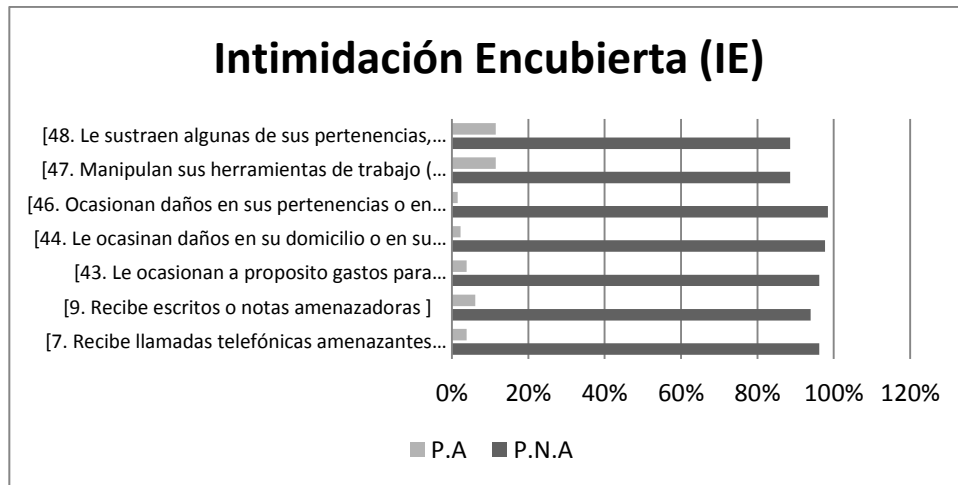
Valores relativos Dimensión Entorpecimiento del Progreso (EP)



Referente a la dimensión de Entorpecimiento del progreso el valor más alto se evidencia un 21% de incidencia en el ítem 33 el cual indica que le cortan las iniciativas y no le permiten desarrollar sus ideas. Mientras que el valor más bajo puntea en un 4% en los ítems 37 le obligan a realizar tareas humillantes y 14 le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.

Gráfico 3

Valores relativos Dimensión Intimidación Encubierta (IE)

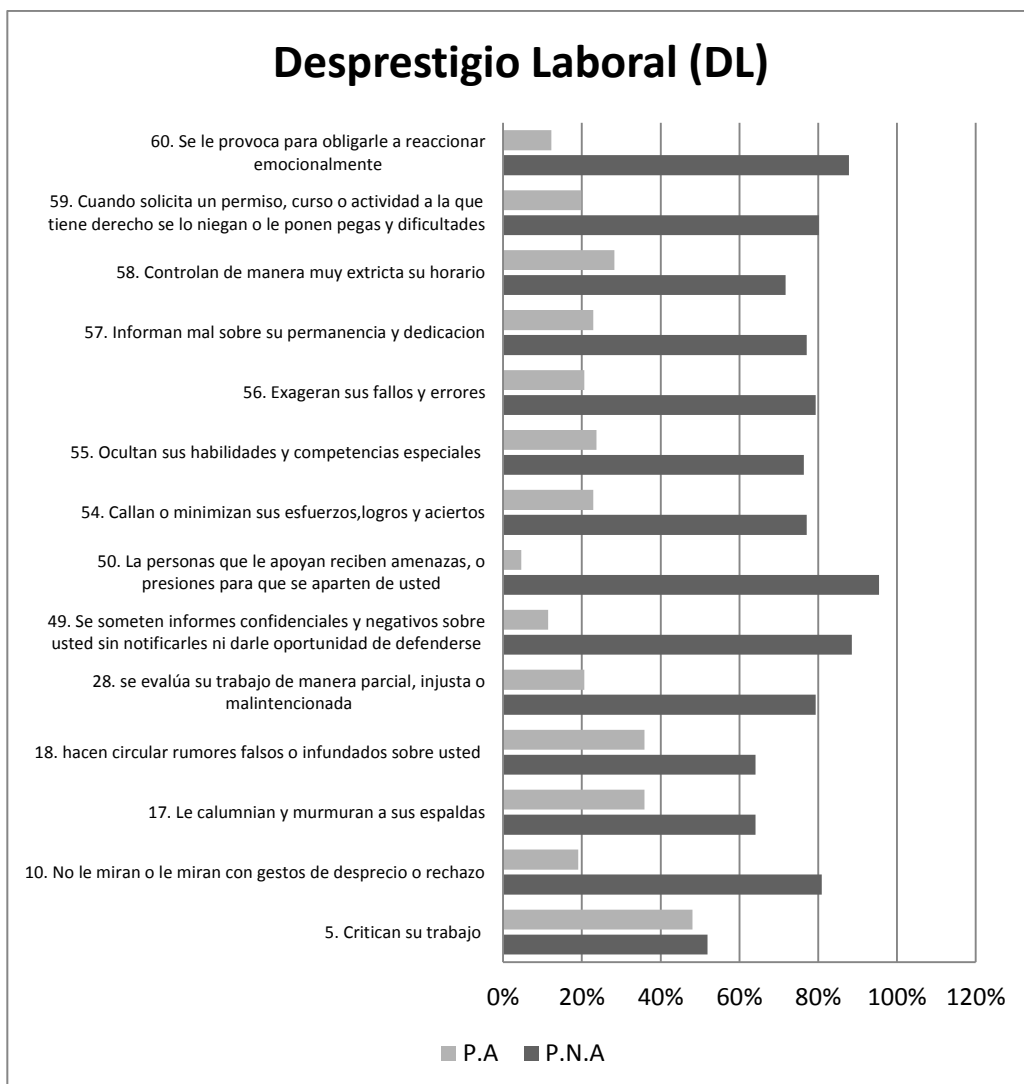


Referente a la dimensión de Intimidación Encubierta el valor más alto se evidencia un 21% de incidencia en los ítems 48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo y 47 Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo borran archivos de su ordenador. Mientras que el valor más bajo puntea en un 2% en los ítems 44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo y 46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.

Gráfico 4

Valores relativos Dimensión Desprestigio Laboral (DL)

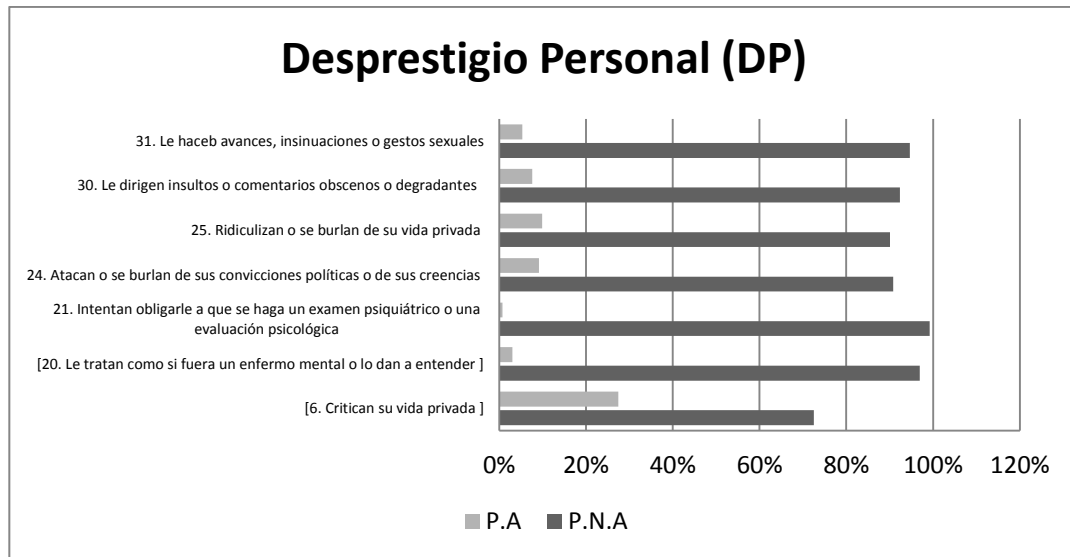
*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*



Teniendo en cuenta que el Desprestigio Laboral es la dimensión que presenta mayores índices de acoso en los funcionarios de la administración central se hace evidente que el 48% de la población refiere al ítem 5 critican su trabajo, considerándolo como el valor más alto. Así mismo se identifica el valor más bajo de la dimensión en el ítem 50 La personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.

Gráfico 5

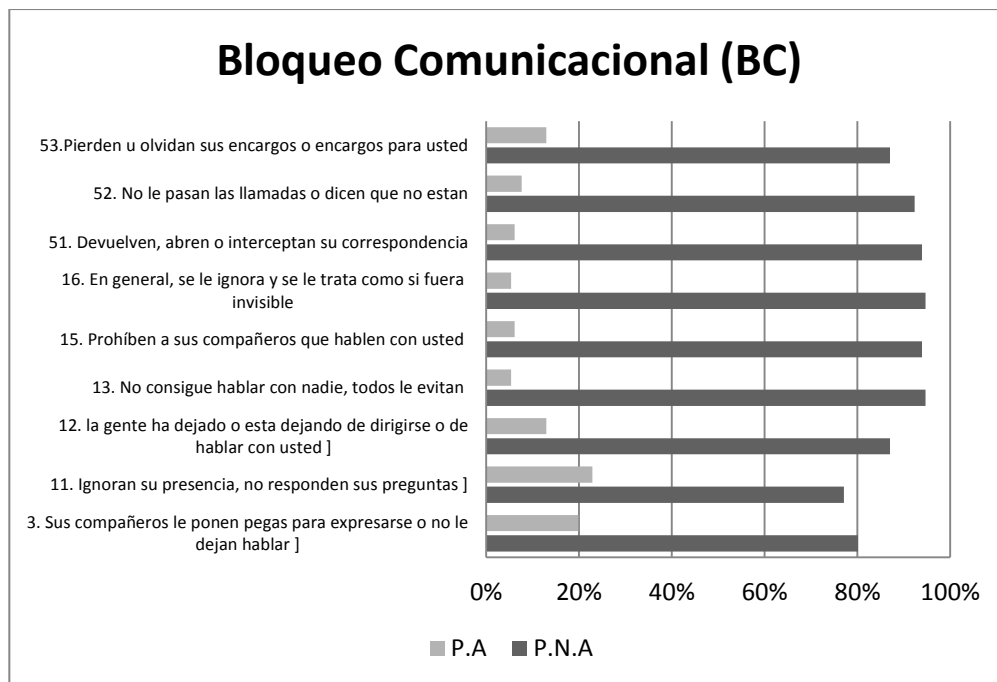
Valores relativos Dimensión Desprestigio Personal (DP)



Referente a la dimensión de Desprestigio Personal, el valor más alto se evidencia un 27% de incidencia en el ítem 6 critican su vida privada. Mientras que el valor más bajo puntúa en un 1% en el ítem 21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.

Gráfico 6

Valores relativos Dimensión Bloqueo Comunicacional (BC)



Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

Referente a la dimensión de Bloqueo Comunicacional, el valor más alto se evidencia un 23% de incidencia en el ítem 11 Ignoran su presencia, no responden sus preguntas. Mientras que el valor más bajo puntea en un 5% en los ítems 13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan y 16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.

Análisis estadísticos por variable sociodemográficas

A partir del análisis estadístico de las medias referentes a género, edad y situación actual se relacionan con las seis dimensiones y se analizan los valores más altos correspondientes a cada dimensión.

Tabla 11

Descripción Estadística según las variables sociodemográficas

Genero		BC	EP	DP	DL	IE	IM
Femenino	x	1,44	1,24	0,89	5,81	0,75	2,91
	ds	2,32	2,86	1,53	7,74	1,66	3,43
Masculino	x	1,09	0,86	0,84	5,07	0,44	2,02
	ds	2,16	1,57	1,27	6,66	0,93	2,38
Situación Actual		BC	EP	DP	DL	IE	IM
Carrera y/o Oficio	x	1,37	1,15	1,02	5,93	0,56	2,71
	ds	2,57	1,80	1,71	7,42	1,23	2,99
Provisionalidad y/o Libre Nombramiento	X	1,23	0,67	0,77	5,51	0,77	2,93
	Ds	2,06	1,48	1,57	7,18	1,81	3,54
Contratistas	X	1,38	1,49	0,83	5,30	0,62	2,26
	ds	2,21	3,56	1,05	7,67	1,33	2,91
Edad		BC	EP	DP	DL	IE	IM
20-25	X	1,57	3,43	1,29	6,43	0,71	2,71
	Ds	1,72	4,24	1,11	5,65	0,95	2,29
26-31	X	1,17	1,00	0,45	3,86	0,34	2,14
	Ds	2,17	2,66	0,78	7,28	0,81	3,40
32-37	X	0,93	0,93	0,93	5,86	0,89	2,79
	ds	1,18	2,16	1,21	5,60	1,99	2,79
38-43	X	1,39	0,56	0,72	4,67	0,39	1,72
	ds	2,62	1,20	1,07	6,80	0,78	1,99
44-50	X	1,09	0,76	0,91	5,21	0,68	2,62
	ds	2,12	1,42	1,85	7,79	1,53	3,39
51-56	X	3,20	2,60	1,50	11,80	1,50	5,40
	ds	4,02	4,88	2,42	11,10	2,27	4,09
Más de 57	X	1,80	1,00	1,40	5,80	0,00	2,00
	ds	2,49	1,73	1,67	6,50	0,00	2,12

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

Respecto al análisis sociodemográfico, es importante destacar que de las 131 personas que respondieron el cuestionario 88 son de género femenino y 43 de género masculino, las

INDICE	N= 131 FUNCIONARIOS						
	Media	Desviación estándar	Mediana	Varianza	Asimetría	Mínimo	Máximo
BC	0,15	0,10	0,11	0,01	1,00	0,05	0,31
EP	0,16	0,11	0,11	0,01	0,67	0,06	0,33
DP	0,12	0,14	0,11	0,02	2,18	0,01	0,42
DL	0,40	0,20	0,38	0,04	0,38	0,07	0,81
IE	0,09	0,07	0,08	0,01	0,56	0,02	0,19
IM	0,44	0,23	0,49	0,05	-0,37	0,12	0,73
NEAP	8,10	8,86	5,00	78,46	1,58	0,00	46,00
IGAP	0,21	0,27	0,10	0,07	1,96	0,00	1,35

subescalas más representativas para el género femenino son DL (x 5.81 y ds 7.74) y IM (X 2.91 y ds 4.43) y para el sexo masculino fue el DL (X 5.07 ds 6.66) y la IM (X 2.02 y ds 2.38). Considerando que según la situación actual, los contratistas son más acosados en las dimensiones BC y EP, los de carrera u oficio en las dimensiones DP y DL y los de provisionalidad y libre nombramiento en las dimensiones IE e IM, por lo tanto se observa que en los tres niveles de situación actual de la población acosada se presenta una equivalencia en el número de dimensiones en el cual los funcionarios están siendo acosados. Así mismo para el rango de edad de 51 a 56 años es donde se evidencia mayor acoso en las dimensiones BC, DP, DL, DP, IM y en el rango de edad de 20 a 25 años en la dimensión EP.

Tabla 12

Análisis estadístico del LIPT 60 en funcionarios de la Administración central municipal

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

IMAP	1,17	0,68	1,12	0,46	-0,28	0,00	2,69
-------------	------	------	------	------	-------	------	------

La muestra reflejó una asimetría a la izquierda considerando que existe un sesgo en la aplicación del instrumento identificando que la mayoría de personas contestaron respuestas aproximadas a 0 indicando que existe un posible temor a la reacción de contestar lo que piensa, donde los valores más altos obtenidos de las medias y desviaciones estándar de los índice y sub-escalas del LIPT- 60 en los funcionarios de la administración central fueron: Intimidación Manifiesta (IM), con (X 0,44 ds., 0,23) Desprestigio Laboral (DL), con (X 0,40 ds. 0,20), la sub-escala que registró menor puntuación fue Intimidación Encubierta con (X 0,09 y ds. 0,07).

Análisis Baremos LIPT 60

Las puntuaciones obtenidas para cada cuestionario cobran su significado cuando son comparadas con el baremo asociado, anotando el perfil correspondiente, en este caso se usó el establecido en el instrumento de Leymman (ver apéndice) Con el fin de identificar ubicaciones superiores o iguales a 80, de acuerdo al instrumento si el IGAP o más de 3 dimensiones tienen un percentil superior a 80, se debe proceder a realizar análisis comparativo con baremo 2 de la población acosada, en este caso el estudio no presenta indicios de existencia de acoso psicológico y no se requiere un comparativo con el baremo 2.

Tabla 13
Baremo LIPT – 60

Baremo 1	BC	EP	DP	DL	IE	IM	NEAP	IGAP	IMAP
x	0,15	0,16	0,12	0,40	0,09	0,44	8,10	0,21	1,17
PC	60	70	80	75	90	55	60	70	40

La interpretación del LIPT-60 en sus niveles: de índices globales y de las dimensiones a través del Baremo, permitió comparar los valores obtenidos de la muestra, la puntuación centil (PC). En la muestra el Índice global de acoso psicológico (IGAP) se encuentra en un percentil inferior a 80 teniendo en cuenta que existen solo dos dimensiones que están por encima del percentil 80 y son DP e IE , sin embargo no es necesario la exploración en el baremo 2 por esta razón no se consideran posibles casos de acoso psicológico.

Discusión

La presente investigación está orientada a analizar el acoso laboral en la administración central de la ciudad de Duitama donde se puede dar un criterio relevante frente a la existencia o no de acoso en un empleado, representándose en manifestaciones según el LIPT 60 por medio de dimensiones ofreciendo claridad y puntualidad según el caso, en el mundo se han realizado una serie de investigaciones frente al mobbing pero no han direccionado la mirada al sector público, ya que está considerado como de baja incidencia sin tener en cuenta que muchos empleados se abstienen de ofrecer información por miedo a represiones, lo cual desvía la investigación a otros términos sin tener en cuenta lo valioso y lo importante que es un desarrollo del cuestionario con verdadera disposición, donde realmente se resalta de manera fidedigna un resultado que al final genera acciones y planes para mejorar el clima organizacional y así cumplir las metas propuestas, sin dejar de lado que el mal diligenciamiento puede ocasionar sesgos en la información, lo cual no permite que la investigación avance de manera adecuada simplemente arroja resultados que de alguna manera se inclinan hacia un posible deterioro de la víctima pero que no es establecido por falta de información relacionada con esta problemática .

Este análisis descriptivo permite evidenciar que los empleados de carrera administrativa en las edades de 51 a 56 de la población acosada presentan un nivel de acoso , sin dejar de lado a los contratistas los cuales también son expuestos y padecen en segunda estancia algún tipo de acosos con la inconformidad de que la ley no los ampara ya que ellos son contratados por prestación de servicios mientras que a los de provisión y a los de carrera se inicia un proceso con control disciplinario y ellos a su vez lo remiten a la procuraduría, ya que este es el ente de control frente al acoso laboral salvaguardado con la ley 1010 del 2006.

Duitama es un municipio donde el número de empleados que trabaja en la administración es de 331 entre contratistas, provisión y carrera administrativa y según la formula finita aplicada, las personas que se les debía emplear el cuestionario LIPT 60 eran 169 el cual contestaron 131 y con base a las respuestas y al análisis realizado se desarrolló un plan de mejoramiento apuntando a las dimensiones que salieron con niveles de acoso como desprestigio laboral e intimidación manifiesta el cual se realiza un diagnóstico, actividades

básicas y estrategias con el fin de obtener metas favorables tanto para la administración como para los empleados direccionando todos los esfuerzos hacia el talento humano ya que cada acción hecha por el bien de una empresa se ve reflejada en este recurso , debido a que es desde allí donde parte la forma de hacer las cosas. El buen direccionamiento es parte de las estrategias del gerente para dirigir el barco de las decisiones apuntando a las competencias laborales y al cuidado permanente de su equipo de trabajo donde de la estructura organizacional depende el funcionamiento empresarial.

Conclusiones

En el estudio realizado en los Funcionarios de la administración central de la ciudad de Duitama, a los cuales se les administró el cuestionario LIPT-60 se llegó a las siguientes conclusiones:

Se logró identificar que el Acoso Laboral está presente entre los funcionarios de la Administración central de la Ciudad de Duitama en los diferentes niveles de contratación resaltando que los funcionarios de carrera u oficio son los que presentan mayores índices de acoso, y se identifica además que el rango de edad más acosada está en 51 a 56 años lo cual indica que a las personas que de alguna manera tienen el trabajo fijo, les acosan más y con mayor intensidad.

Se identifican los diferentes referentes teóricos asociados al mobbing laboral señalando los más importantes en la investigación como Leyman creador del LIPT 45 y González de Rivera la versión española LIPT 60 ya que fueron fundamentales en el estudio del psicoterror y/o acoso laboral.

Con base a los datos del cuestionario LIPT 60 se identificó que una de las situaciones de acoso hace referencia a el ítem 5, critican su trabajo, lo cual indica que de las actividades realizadas por los funcionarios no son valoradas, así mismo se identificaron las puntuaciones más altas correspondientes a cada ítem del cuestionario, identificando que las dimensiones en las que se presenta el acoso corresponden a Desprestigio Laboral (DL) e Intimidación Manifiesta (IM) en mayor número de casos correspondientes a las respuestas según la escala tipo Likert del LIPT -60. Estas dimensiones del LIPT-60 que presentaron valores relevantes en el cuestionario, pueden ser producto de las jerarquías que manejan en la administración

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

central, así como la responsabilidad de cumplir con unos estándares establecidos, protocolos de atención y metas laborales, donde las exigencias de los superiores son considerados por los funcionarios como intimidantes y como un desprestigio de su formación.

Se logra identificar que no existe acoso psicológico resultado del análisis del LIPT 60 por medio del baremo 1 el cual el IGAP y las dimensiones están por debajo del centil 80 evidenciando ausencia de dicho acoso, según el análisis de los resultados de la investigación las dimensiones que presentan un nivel de acoso son Desprestigio Laboral (DL) e Intimidación Manifiesta (IM) lo cual se direcciona las acciones preventivas del plan de mejoramiento a desarrollar una cultura organizacional orientada al recurso humano.

Los funcionarios durante el ejercicio de su profesión atraviesan por situaciones estresantes ocasionándoles problemas psicosomáticos evidenciando una baja considerable en la calidad de vida y a la vez fallas a nivel de atención a la comunidad en general, lo cual alarga procesos administrativos del municipio. Siendo el acoso psicológico el producto inmediato del estrés que produce las relaciones interpersonales El acoso laboral no difiere entre géneros donde también es evidente que ante esta problemática de acoso laboral los funcionarios relacionan sentimientos de miedo, angustia y nerviosismo lo cual manipulaba todas y cada una de las variables, siendo en ocasiones determinantes para lograr recoger los datos.

Limitaciones

Según la muestra poblacional el 22% no accedió a responder el cuestionario del LIPT-60 lo cual interviene en la cantidad de datos considerando que el tamaño de la muestra es muy poco afectando los resultados.

Debido a las múltiples actividades de los funcionarios, el instrumento se aplicó en el lugar de trabajo, lo cual interviene negativamente provocando un sesgo en la investigación.

Solo se aplicó un instrumento, lo cual limita la correlación con diferentes instrumentos y con ello la veracidad del acoso.

Plan de mejoramiento

Tabla 14
Contenido Plan de Mejoramiento

PLAN DE MEJORAMIENTO	
DIMENSIONES	Desprestigio Laboral (DL) - Intimidación Manifiesta (IM)
OBJETIVO GENERAL	
Desarrollar una cultura organizacional orientada al recurso humano	
Objetivos Específicos	
<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar condiciones de trabajo y calidad de vida del empleado. • Obtener un mejor nivel frente a la ejecución de políticas orientadas a fortalecer la eficacia y eficiencia. • Integrar la motivación y productividad hacia la comunicación acertada en pro del cumplimiento de metas. • Aumentar el desarrollo de actividades de autocuidado en pro del empleado generando un clima organizacional orientado al mejoramiento de la gestión administrativa. 	
DIAGNOSTICO	
<p>La administración municipal tiene metas limitadas debido al periodo administrativo de cuatro años por lo tanto le impide ver las necesidades directas frente a su recurso humano. En la actualidad las empresas dan más interés en la administración de cómo debemos dirigir, administrar los recursos económicos y materiales dejando inadvertido el clima organizacional, En toda organización es indispensable desarrollar y potencializar el capital humano, función que ejerce el administrador con el fin de crear estrategias contundentes para el cumplimiento de objetivos empresariales motivando constantemente al recurso humano ya que es este el inyector de innovación, estrategias y habilidades y es allí donde se crean los grandes líderes, esto se logra con inteligencia, creatividad a la hora de tomar decisiones en cada cargo donde se logra generar influencia de manera positiva en los diferentes escenarios por el bien de la empresa y por el cumplimiento de logros. Al paso del tiempo el comportamiento laboral ha incrementado el valor hacia los empleados y esto se debe a que un empleado motivado rendirá 10 veces más que un empleado rezagado en su labor y es allí donde la satisfacción laboral es indispensable para la productividad ya que existe confianza, autonomía y buen desarrollo de las actividades todo se entrelaza desde la conducta individual, el liderazgo pero lo más importante todo se logra siempre y cuando el personal se sienta satisfecho en lo que hace donde existe el compromiso, motivación y rendimiento llevándolo a feliz término en el cumplimiento de objetivos empresariales</p>	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	EVALUACION
Todos los funcionarios de la administración Municipal	Las estrategias utilizadas se deben ejecutar de manera periódica.	Cada estrategia utilizada se debe evaluar y/o retroalimentar con el fin de garantizar el éxito de la actividad.
ACTIVIDADES BASICAS DE MEJORAMIENTO Harrington (1987)		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Obtener el compromiso de la alta dirección. 2. Establecer un consejo directivo de mejoramiento. 3. Conseguir la participación total de la administración. 4. Asegurar la participación en equipos de los empleados. 5. Conseguir la participación individual. 6. Establecer equipos de mejoramiento de los sistemas (equipos de control de los procesos). 7. Desarrollar actividades con la participación de los proveedores. 8. Establecer actividades que aseguren la calidad de los sistemas. 9. Desarrollar e implantar planes de mejoramiento a corto plazo y una estrategia de mejoramiento a largo plazo. 10. Establecer un sistema de reconocimientos. 11. Establecer un sistema de reconocimientos 		

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

ESTRATEGIAS		
Estrategia Funcional	Estrategia Competitiva	
<p>Implementación de Talleres de autocuidado con el fin de buscar un equilibrio emocional y mejoramiento de la calidad de vida en el empleado, logrando así maximizar su productividad y aumentar sus habilidades en pro del cumplimiento de los objetivos propuestos.</p>	<p>Crear y reforzar la competitividad apuntando a eficacia y eficiencia por medio de reconocimiento público del buen desarrollo de sus labores.</p>	
METAS		
Administración Municipal	Clima Organizacional	Recurso Humano
<p>Nivel directivo y Supervisores inmersos en cada proceso.</p>	<p>El clima laboral se evalúa de manera multidimensional ya que reúne a todos los actores por lo tanto se desea una cooperación interrelacional en pro de generar una tranquilidad, motivación y felicidad al empleado así como competitividad y productividad en la empresa</p>	<p>Empleados motivados ya que cada acción hecha por el bien de una empresa se ve reflejada en el recurso humano debido a que es desde allí donde parte la forma de hacer las cosas. El buen direccionamiento es parte de las estrategias del gerente para dirigir el barco de las decisiones apuntando a las competencias laborales y al cuidado permanente de su equipo de trabajo donde de la estructura organizacional depende el funcionamiento empresarial.</p>

Autora proyecto 2014

Líneas Futuras de investigación

Realizar estudios con muestras representativas a nivel departamental y nacional con el fin de focalizar el tipo de acoso laboral presente en las diferentes entidades públicas

Diseñar un plan de mejoramiento aplicable a nivel departamental y nacional con base a la misma metodología referida en el presente proceso investigativo.

Correlacionar diferentes instrumentos para validar la confiabilidad de los resultados referentes de acoso que arroja el LIPT 60.

Diseño de políticas públicas que exijan mantener actividades de revisión y la prevención la problemática del acoso laboral

Sugerencias

Se identifica la necesidad de implementar una política pública de prevención del acoso laboral en entidades del estado.

Generar espacios de comunicación entre funcionarios considerando estrategias de afrontamiento a posibles situaciones de acoso

Promover estrategias de autocuidado en los funcionarios de entidades del estado

Establecer un control de actividades consideradas como inapropiadas o de acoso donde puedan ser denunciadas por diferentes funcionarios y no únicamente por la víctima.

Referencias

- Anderson, J. (2001a). Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. Parlamento Europeo, 16 de Julio. A5-0283 / 2.001.
- Balance de la implementación y aplicación de la ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público, *una perspectiva preventiva del acoso laboral*
http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/descargas/publicaciones/acosolaboral_funcionpublica.pdf
- Bermúdez, G. y García, Z. (2012). *El acoso laboral y la seguridad social México-España*. México D.F., México: Universidad Autónoma de México.
- Barón, Duque, Miguel; Munduate, Jaca, Lourdes; Blanco, Barea, Ma. José. (2003). La espiral del Mobbing. *Papeles del Psicólogo*, enero-abril, 71-82.
- Boada, J., De Diego, R., & Macip, S. (2001). Cultura organizacional y formación continua: incidencia en la prevención de riesgos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1):91-107
- Caballero, JR., 2005 Acoso Psicológico En El Trabajo: “Mobbing”. *Revista pacena de medicina laboral pag. 132-138*
- Carvajal, O. y Davila, C. (2013). Mobbin o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia
- Corte Constitucional. (1993). Sentencia T-124 de 1993. Magistrado ponente: Naranjo Mesa, Vladimiro.
- Corte Constitucional (1997). Sentencia SU-519 de 1997. Magistrado ponente: Hernández Galindo, José Gregorio.
- Corte Constitucional (1999). Sentencia T-321 de 1999. Magistrado ponente: Hernández Galindo, José Gregorio.
- Corte Constitucional (2006). Sentencia C-898 de 2006. Magistrado ponente: Cepeda Espinosa, Manuel José.
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Tercera Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, A. (2000) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. *MC Graw Hill* Quinta edición, Mexico D.F.

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

- Drucker, P. (1954) *The Practice of Management Harper & Brother Publishe*. Estados Unidos.
- DECRETO 1950 DE 1973, (septiembre 24), por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil
- Fayol.,H. Taylor,. Winslow,. F. (1911) *Principios de Administración Científica, El Ateneo*,
Primera Edición
- Fayol, H. (1950) *Principios de administración científica. El Ateneo* primera edición.
- Fernández, M. y Nava, Y. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Revista de Derecho*,33 (pp. 62-95).
- Garzón, L. (2011). *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Bogotá, Colombia: Facultad de Jurisprudencia, colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario
- González De Rivera Y Revuelta, J. L. & Rodríguez Abuín, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3) 397-412. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121010>
- González de Rivera, J. L. Y Rodríguez-Abuin, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española. *Psiquis*, 24(2), 59-66.
- González, P., Peiró, J.M., & Bravo, M. (1996). Calidad de vida laboral. En J.M.Peiró & F.Prieto (Eds.): *Tratado de Psicología del Trabajo* (vol. 2). Madrid: Síntesis (pp. 161-186).
- Hardy, C. y Clegg, S.R. (1996). Some dare call it power. In S.R. Clegg, C. Hardy, & W.R. Nord (Eds.), *Handbook of Organizational studies* (pp.622-641). London: Sage.
- Hernández S. Roberto. Fernández C. Carlos y Baptista P. (1995). *Metodología de la Investigación* Editorial Mc Graw Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.
- Hirigoyen, Marie –F. (2001). *El Acoso moral en el trabajo*. Editorial Paidós. Buenos Aires Argentina.
- Hidalgo Ángel, Piñuel Iñaki (2004). La Escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Universidad de Oviedo y Universidad de Alcalá. Psicothema* 2004 Vol. Nº 16. pp. 615-624.www.psicothema.com Hoel, H., Rayner, C. y Cooper, C.L. (1999). Workplace

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

- bulling. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (Eds.) *International Review of industrial and organizational psychology* (vol. 14, pp. 195-230). Chchester, UK: Wiley
- Kerr L. White... (et al)- Washington, D.C. OPS, 1992-1228p. (Publicación Científica: 534).
Reproducido del original: *The Canadian Journal of Economics and Political Sciences*.
1942;9:150-63.
- Leymann, H. (1986) Mobbing-psychological violence at work places. *Lund student literature*
- Leymann, H. (1987) Suicide and conditions at the Work Places. *Arbete Miinniska miljo* 3, 155-160
- Leymann, H. (1996). "Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal Moral (Mobbing) en el Trabajo
(1996). *En European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 165-184.
- Leymann, H. (1996) contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European Journal of Work
and Organizational Psychology*, 5.
- LEY 1010, (23 enero 2006), Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006*
- Maslow, A.H., (1943): A Theory of Human Motivation. *Psychological*
- Maslow, A.H., (1954): Motivation and personality. New York: *Harper &
Row. Review*, 50, 370-396.
- Matthiesen, S.B. y Einarsen, S.(2001). MMPI-2 configurations among victims of bulling at work.
European Journal of Work and Organizational Psychology, 10, 467-484.
- MEJIA, Jorge Humberto; VIECO GÓMEZ, Germán Fernando; RETREPO OSORIO, Hernando;
MUÑOZ SEGOVIA, María Fernanda. Ministerio de la Protección Social y la Universidad de
Antioquia. Formas y Consecuencias de la Violencia en el Trabajo. 2004.
- Navarro, F. (2002). Acoso psíquico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger). Editorial
Civitas.
- Nordin, H. (1995), Fakta om vaold och hot I arbetet, Solna, Sistema de información sobre las
lesiones en el trabajo, Consejo sueco de salud y seguridad en el trabajo.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios
Sociales*, (18) (pp. 111-122).
- Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés
postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, (17) (pp. 1-26).
- Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial
Sal Terrae.

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

- Piñuel I., y Zabala (2004). Informe Cisneros V. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en la Administración (AEAT e IGAE). Resultados del Barómetro Cisneros V. SINDICATO GESTHA Madrid
- Randstad. (2003). Informe Randstad. Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince. El acoso laboral. Madrid, España: Instituto de Estudios Laborales (IEL), ESADE-Randstad. Tomado de <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>
- Sloan, A.P (1979) *Mis años en la general Motors*. Pamplona. IESE
- Suares, M. (1996) Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas.
- Paidós, Bs, As. Vartian, M. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observer of bullying. *Scandinavian Journal of Work and Environment and Health*, 27(1), 63-69.
- Trujillo Dávila, M. A. (2010). Reseña de "The social problems of an industrial civilization" de Elton Mayo. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38) 257-259. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819024012>.
- Zapf, D., y Einersen, S. (Eds.)(2001). *Bulling in the workplace: Recent trends in reserach and practice (special issue)*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4).

Apéndices

Apéndice A

Cuestionario sociodemográfico y LIPT 60

LIPT 60

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 con una cruz (x) 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.

Obligatorio

Edad *

Por favor indique el rango de su edad

- 20 a 25 años
- 26 a 31 años
- 32 a 37 años
- 38 a 43 años
- 44 a 50 años
- 51 a 56 años
- más de 57 años

Código *

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

sexo *

Estado civil *

Por favor indique su estado civil

- Soltero
- Unión Libre
- Casado
- Divorciado
- Viudo

Personas a cargo *

Indique el numero de personas que están a su cargo

Nivel Educativo *

Por favor indique su Nivel Educativo

- Bachiller
- Técnico
- Tecnólogo
- Profesional
- Especialista
- Magister
- Doctorado

Nivel Ocupacional *

Por favor indique su Nivel Ocupacional

- Directivo
- Asesor
- Profesional
- Técnico
- Asistencial

Cuanto tiempo lleva laborando con la Alcaldía Municipal? *

Numero de empleos *

Numero de empleos en su vida laboral

Situación Actual *

Por favor indique su Situación Actual

- Carrera y/o Comisión
- Provisión y/o Lib Nomb

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

○ Contratistas

*

	0	1	2	3	4
1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Le interrumpen cuando habla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Le gritan o le regañan en voz alta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Critican su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Critican su vida privada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes insultantes o acosadoras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Se le amenaza verbalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Recibe escritos o notas amenazadoras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o rechazo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	0	1	2	3	4
12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantienen aislado del resto de sus compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Intentan obligarle a que se haga un examen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	0	1	2	3	4
psiquiátrico o una evaluación psicológica					
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Le asignan un trabajo humillante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta o malintencionada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	0	1	2	3	4
31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. No se le asignan nuevas tareas no tiene nada que hacer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación en las que es muy probable que fracase	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Le amenazan con violencia física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves como advertencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo borran archivos de su ordenador)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted sin notificarles ni darle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	0	1	2	3	4
oportunidad de defenderse					
50. La personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia					
52. No le pasan las llamadas o dicen que no estan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted					
54. Callan o minimizan sus esfuerzos,logros y aciertos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales					
56. Exageran sus fallos y errores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicacion					
58. Controlan de manera muy estricta su horario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la					

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	0	1	2	3	4
que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades					
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Apéndice B

Análisis de Dimensiones LIPT 60 e índices globales

BC	EP	DP	DL	IE	IM	NEAP	IGAP	IMAP
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
1	2	4	8	3	3	20	0,35	1,05
0	7	3	17	0	4	18	0,53	1,78
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
8	2	1	18	2	9	26	0,73	1,69
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	3	3	8	0	4	10	0,30	1,80
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
1	0	0	1	0	3	4	0,08	1,25
5	1	1	10	1	9	20	0,50	1,50
11	5	1	22	2	7	25	0,83	2,00
0	3	1	4	3	0	5	0,18	2,20
0	1	1	4	0	1	7	0,12	1,00
0	0	0	0	0	1	1	0,02	1,00
1	0	0	2	1	0	4	0,07	1,00
1	6	2	1	1	8	13	0,33	1,54
6	4	2	16	0	5	22	0,58	1,59
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	1	4	0	0	2	0,08	2,50
1	2	5	25	0	1	13	0,58	2,69
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
3	1	0	17	2	7	20	0,52	1,55
0	0	0	0	0	0	1	0,02	1,00
0	0	0	0	0	4	2	0,07	2,00
2	5	2	11	1	3	23	0,48	1,26

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
2	0	0	2	0	2	5	0,10	1,20
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	2	0	0	0	1	0,03	2,00
0	0	0	2	0	2	5	0,08	1,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
1	0	1	3	0	2	6	0,12	1,17
1	0	0	1	0	2	3	0,07	1,33
2	1	0	10	2	2	17	0,30	1,06
0	0	0	2	0	1	2	0,05	1,50
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
1	0	0	2	0	0	3	0,05	1,00
1	2	1	4	0	1	10	0,17	1,00
0	0	0	0	0	1	1	0,02	1,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
2	0	4	10	0	1	12	0,28	1,42
1	0	0	1	0	0	2	0,03	1,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
4	0	0	12	0	6	11	0,37	2,00
5	12	2	13	0	5	22	0,63	1,73
0	0	0	0	0	1	1	0,02	1,00
10	12	3	34	0	12	31	1,22	2,35
0	1	1	3	0	0	4	0,08	1,25
0	1	1	1	0	1	4	0,07	1,00
1	0	3	2	0	3	7	0,15	1,29
1	2	1	13	0	6	15	0,40	1,60
0	0	1	4	0	0	3	0,08	1,67
1	0	1	5	0	1	8	0,13	1,00
1	0	1	5	0	1	8	0,13	1,00
2	0	2	9	2	4	12	0,35	1,75
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
2	3	2	14	2	9	19	0,53	1,68
2	0	1	7	0	2	10	0,20	1,20
2	1	2	12	2	2	19	0,37	1,16
10	16	2	32	5	10	46	1,35	1,76
0	0	0	1	0	0	1	0,02	1,00
0	0	1	6	0	3	6	0,17	1,67
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
1	0	3	12	0	2	10	0,30	1,80
4	0	0	17	2	10	18	0,58	1,94
2	3	2	9	0	8	11	0,42	2,27
0	0	0	8	0	4	7	0,20	1,71

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
1	0	0	0	0	2	3	0,05	1,00
1	0	0	0	0	0	1	0,02	1,00
0	0	1	2	0	1	4	0,07	1,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
3	1	2	3	1	1	11	0,20	1,09
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	0	3	0	3	7	0,12	1,00
0	0	0	3	0	1	4	0,07	1,00
1	2	0	1	0	1	5	0,08	1,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	1	1	4	0	3	0,10	2,00
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
3	8	2	6	0	2	18	0,37	1,22
0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00
0	0	0	0	0	1	1	0,02	1,00
0	0	0	1	0	1	2	0,03	1,00
4	1	1	10	0	10	14	0,43	1,86
5	2	0	24	2	5	16	0,67	2,50
3	1	3	16	0	2	12	0,42	2,08
3	0	0	8	0	5	9	0,27	1,78
2	0	0	7	2	7	9	0,32	2,11
2	0	1	10	0	6	14	0,33	1,43
8	4	8	26	6	9	35	1,17	2,00
0	0	0	0	2	3	4	0,08	1,25
0	0	0	3	0	3	5	0,10	1,20
1	4	3	3	2	0	12	0,22	1,08
2	2	0	17	0	7	18	0,48	1,61
3	1	1	8	0	4	13	0,28	1,31
3	9	1	13	6	6	27	0,73	1,63
0	1	2	6	2	1	11	0,22	1,18
0	0	0	1	0	0	3	0,05	1,00
0	0	0	9	0	8	7	0,28	2,43
1	0	1	5	0	2	9	0,15	1,00
0	0	0	7	0	5	9	0,20	1,33
4	0	1	2	3	5	12	0,28	1,42
2	1	4	8	0	2	14	0,28	1,21
1	0	1	1	0	1	5	0,10	1,20
1	1	0	2	2	0	4	0,10	1,50
0	2	0	11	0	9	12	0,37	1,83
0	0	1	1	0	0	2	0,03	1,00
0	0	0	3	0	0	3	0,05	1,00

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

0	1	0	0	0	1	2	0,03	1,00
1	1	0	2	0	2	7	0,13	1,14
1	0	0	0	0	1	2	0,03	1,00
1	0	0	0	0	2	3	0,05	1,00
0	0	3	17	8	6	18	0,65	2,17
1	0	0	1	0	1	3	0,05	1,00
0	0	0	1	0	0	1	0,02	1,00
1	1	0	7	0	7	9	0,27	1,78
0	0	0	0	0	2	3	0,05	1,00
0	0	0	0	0	2	2	0,03	1,00
1	2	0	0	2	2	5	0,15	1,80
0	0	0	1	0	2	3	0,05	1,00
11	1	6	27	7	15	34	1,13	2,00
3	4	7	22	4	8	33	0,83	1,52
0	0	0	1	0	1	2	0,03	1,00
0	0	0	0	0	2	2	0,03	1,00
1	0	0	4	1	2	8	0,13	1,00
0	0	0	1	0	1	2	0,03	1,00

Apéndice C

Datos estadísticos Dimensiones LIPT 60

	BC	EP	DP	DL	IE	IM	NEAP	IGAP	IMAP
Media	0,15	0,1 6	0,1 2	0,40	0,09	0,44	8,1	0,2146153 8	1,1659770 1
Error típico	0,03	0,0 4	0,0 5	0,05	0,03	0,09	0,7768911 9	0,0238816 1	0,0594225 1
Mediana	0,11	0,1 1	0,1 1	0,38	0,08	0,49	5	0,1	1,1168831 2
Moda	0,07	0,0 6	0,1 1	#N/ A	#N/ A	#N/ A	0	0	1
Desviación estándar	0,10	0,1 1	0,1 4	0,20	0,07	0,23	8,8579224 8	0,2722922 1	0,6775209
Varianza de la muestra	0,01	0,0 1	0,0 2	0,04	0,01	0,05	78,462790 7	0,0741430 5	0,4590345 6
Curtosis	- 0,43	- 1,3 7	- 5,3 5	0,14	-1,28	-1,01	2,7817594 7	4,237162	- 0,3714486 2
Coefficiente de asimetría	1,00	0,6 7	2,1 8	0,38	0,56	-0,37	1,5834356 4	1,9641718 8	- 0,2780702 3
Rango	0,26	0,2 7	0,4 1	0,74	0,18	0,60	46	1,35	2,6923076 9
Mínimo	0,05	0,0	0,0	0,07	0,02	0,12	0	0	0

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		6	1						
Máximo	0,31	0,33	0,42	0,81	0,19	0,73	46	1,35	2,69230769
Suma	1,33	1,11	0,87	5,56	0,65	2,62	1053	27,9	151,577011
Cuenta	9,00	7,00	7,00	14,00	7,00	6,00	130	130	130
Nivel de confianza(95,0%)	0,08	0,10	0,13	0,11	0,07	0,24	1,53709826	0,04725034	0,1175689

Apéndice D

Análisis medias aritméticas por cada ítem discriminado por Dimensión

BC	X	EP	X	DP	X	DL	X	IE	X	IM	X
3,00	0,30	14,00	0,06	6,00	0,42	5,00	0,81	7,00	0,08	1,00	0,57
11,00	0,31	27,00	0,08	20,00	0,04	10,00	0,31	9,00	0,10	2,00	0,73
12,00	0,18	32,00	0,11	21,00	0,01	17,00	0,58	43,00	0,06	4,00	0,47
13,00	0,05	33,00	0,33	24,00	0,11	18,00	0,57	44,00	0,02	8,00	0,22
15,00	0,07	34,00	0,21	25,00	0,11	28,00	0,30	46,00	0,02	19,00	0,12
16,00	0,09	35,00	0,27	30,00	0,11	49,00	0,18	47,00	0,19	29,00	0,51
51,00	0,07	37,00	0,06	31,00	0,08	50,00	0,07	48,00	0,18		
52,00	0,11					54,00	0,41				
53,00	0,15					55,00	0,47				
						56,00	0,40				
						57,00	0,37				
						58,00	0,60				
						59,00	0,32				
						60,00	0,19				

Apéndice E

Análisis estadístico por edad

Genero	Femenino		Masculino	
	x	ds	x	ds
BC	1,4432	2,31863	1,0930	2,15820
EP	1,2386	2,86073	,8605	1,56725
DP	,8864	1,53452	,8372	1,27111
DL	5,80682	7,736847	5,06977	6,659742
IE	,7500	1,66264	,4419	,93356
IM	2,9091	3,42954	2,0233	2,37535

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Apéndice F

Análisis estadístico por situación actual

Situación Actual	Carrera y/o Oficio		Provisionalidad y/o Libre Nombramiento		Contratistas	
	x	ds	x	ds	x	ds
BC	1,3659	2,56667	1,2326	2,05678	1,3830	2,21215
EP	1,1463	1,79668	,6744	1,47553	1,4894	3,56232
DP	1,0244	1,71008	,7674	1,57113	,8298	1,04921
DL	5,92683	7,424252	5,51163	7,182559	5,29787	7,669575
IE	,5610	1,22574	,7674	1,81051	,6170	1,32785
IM	2,7073	2,98533	2,9302	3,54156	2,2553	2,90777

Apéndice G

Análisis estadístico por Edad

Edad		BC	EP	DP	DL	IE	IM
20-25	x	1,5714	3,4286	1,2857	6,42857	,7143	2,7143
	ds	1,71825	4,23703	1,11270	5,652644	,95119	2,28869
26-31	x	1,1724	1,0000	,4483	3,86207	,3448	2,1379
	ds	2,17237	2,65922	,78314	7,278756	,81398	3,39878
32-37	x	,9286	,9286	,9286	5,85714	,8929	2,7857
	ds	1,18411	2,15902	1,21499	5,595728	1,98773	2,79361
38-43	x	1,3889	,5556	,7222	4,66667	,3889	1,7222
	ds	2,61531	1,19913	1,07406	6,799654	,77754	1,99427
44-50	x	1,0882	,7647	,9118	5,20588	,6765	2,6176
	ds	2,12300	1,41547	1,84830	7,788023	1,53190	3,39353
51-56	x	3,2000	2,6000	1,5000	11,80000	1,5000	5,4000
	ds	4,02216	4,88080	2,41523	11,103553	2,27303	4,08792
Más de 57	x	1,8000	1,0000	1,4000	5,80000	,0000	2,0000
	ds	2,48998	1,73205	1,67332	6,496153	,00000	2,12132

Apéndice H

Baremo 1 LIPT-60

BAREMO 1									
percentil	NEAP	IMAP	IGAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10									
15			0,01						
20	1		0,02						
25	2		0,03						

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

30	2		0,05	0,05					
35	3	1,09	0,07	0,08					
40	4	1,14						0,13	
45	4	1,2	0,1					0,16	
50	5	1,25	0,11	0,15					
55	6	1,33	0,13					0,33	
60	7,6	1,4	0,15	0,23		0,12			
65	8,15	1,51	0,18					0,5	
70	9	1,6	0,21	0,3	0,2				
75	11	1,74	0,25	0,38	0,4	0,25		0,66	
80	12	2	0,26	0,58					0,16
85	15		0,35	0,78	0,6		0,02	1	
90	21,7	2,26	0,59	1,27	0,96	0,47	0,14	1,16	0,33
95	29,45	2,96	1,26	2,07	1,48	1,25	0,34	2,03	1
97	34,94	3,04	1,72	2,42	2,77	2,05	0,57	2,74	1,81
99	45,43	3,38	3,03	3,7	3,79	3,23	1,96	3,48	2,58

Apéndice I

Baremo 2 LIPT-60

BAREMO 2									
Percentil	NEAP	IMAP	IGAP	DL	EP	BC	IE	IM	DP
5	11	1,2	0,25	0,44	0	0,01	0	0	0
10	15	1,37	0,42	0,7	0,14	0,22		0,67	
15	17,3	1,54	0,52	0,93	0,29	0,33		1	
20	21	1,67	0,64	1,07	0,43			1,17	0,05
25	23,5	1,88	0,77	1,39	0,71	0,44		1,33	0,14
30	25,6	2	0,84	1,5	0,86	0,56		1,5	0,29
35	27,7	2,17	1,02	1,74	1	0,78		1,67	
40	29	2,31	1,15	2	1,14	1	0,14	1,83	0,43
45	31	2,44	1,32	2,35	1,41	1,22	0,29	2	0,57
50	32	2,65	1,45	2,57	1,57	1,33		2,17	
55	34	2,77	1,61	2,69	1,86	1,44	0,43	2,33	0,71
60	35,2	2,88	1,7	3	2	1,89	0,57	2,5	0,86
65	38	3	1,8	3,14	2,29	2,03	0,76	2,67	1
70	41	3,09	1,93	3,18	2,53	2,28	1	2,9	1,2
75	42	3,21	2,03	3,34	2,71	2,44	1,14	3,08	1,43
80	44	3,27	2,26	3,42	3	2,73	1,37	3,33	1,69
85	45,47	3,33	2,41	3,56	3,29	3,08	1,71	3,5	1,96
90	48	3,5	2,57	3,64	3,57	3,44	2	3,67	2,14
95	50	3,6	2,83	3,81	3,86	3,66	3,13	3,83	3,26
97	50,74	3,71	2,98	3,98	4	3,89	3,14	3,84	3,43

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

VARIABLE		1												
			5. Crítica en su trabajo	10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o rechazo	17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	18. hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	28. se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta o malintencionada	49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted sin notificaciones ni darle oportunidad de defenderse	50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	56. Exageran sus fallos y errores	57. Informal sobre permanente y dedicada	
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	4	6	5	4	4	5	7	4	5	4		
		Un poco	3	1	2	3	2	2	0	1	1	0		
		Moderadamente	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	
		Mucho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	
	TOTAL		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
	26-31 años	Nada en absoluto	17	23	23	21	25	26	29	24	24	26	24	
Un poco		7	5	2	5	2	2	0	2	0	0	1		

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	Modera damente	2	1	4	3	1	0	0	1	1	3
	Mucho	2	0	0	0	1	1	0	2	2	1
	Extrema damente	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
32-37 años	Nada en absoluto	11	22	14	14	22	26	27	23	21	22
	Un poco	12	4	8	8	5	1	1	4	4	5
	Modera damente	4	1	4	5	1	1	0	1	3	1
	Mucho	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0
	Extrema damente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL		28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
38-43 años	Nada en absoluto	10	14	13	14	17	18	17	15	14	15
	Un poco	4	1	2	1	0	0	1	2	2	1
	Modera damente	3	3	0	1	1	0	0	0	2	2
	Mucho	1	0	2	2	0	0	0	1	0	0
	Extrema damente	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
44-50 años	Nada en absoluto	19	30	24	23	26	28	33	27	26	30
	Un poco	4	2	8	8	7	3	1	5	3	0
	Modera damente	5	1	0	0	0	2	0	0	1	1
	Mucho	4	1	1	2	1	1	0	2	4	2
	Extrema damente	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
51-56 años	Nada en absoluto	5	7	3	4	5	8	7	5	5	6
	Un poco	3	0	6	3	1	1	1	1	0	1
	Modera damente	2	1	1	2	4	1	1	2	3	2
	Mucho	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0
	Extrema damente	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1
TOTAL		10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
mas de	Nada en	2	4	2	4	5	5	5	3	3	3

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	57 años	absoluto												
		Un poco	2	1	1	1	0	0	0	1	2	1		
		Moderadamente	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1		
		Mucho	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		Extremadamente	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
	TOTAL	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
TOTAL VARIABLE	13	1	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131		
				5. Crítica en su trabajo	10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o rechazo	17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	18. hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	28. se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta o malintencionada	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	54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	56. Exageran sus fallos y errores	57. Informal sobre permanente y dedicado
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	25	39	35	32	39	42	48	37	39	40		
		UN POCO	15	5	8	11	6	6	1	6	5	3		

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		MODE RADO	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	
		MUCH O	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		EXTRE MADA MENTE	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	
		Total	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
		TOTAL VARIABLE	13	131	131	131	131	131	131	131	131	131	
			5. Cr iti ca n su tra ba jo	10. No le mir an o le mir an con ges tos de des pre cio o rec haz o	17. Le calu mni an y mur mur an a sus espa ldas	18. hace n circ ular rum ores falso s o infu ndad sobre usted	28. se eval úa su trab ajo de man era par cial, inju sta o mali nten cion ada	49. Se som eten info rme s conf iden cial es y neg ativ os sobr e usted sin noti fica rles ni dar e opo rtun idad de defe nder se	50. La person as que le apoyan reciben ame nazas, o presion es para que se aparten de usted	54. Callan o minim izan sus esfuer zos, lo gros y acierto s	55. Ocultan sus habilidad es y competen cias especial es	56. Exager an sus fallos y errores	57. Inform mal sobr permane y dedica
NIVEL OCUPACI ONAL	ASISTE NCIAL	NADA	11	15	12	14	15	16	17	15	13	14	
		UN POCO	3	2	4	2	1	1	1	2	1	1	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		MODE RADO	2	0	0	1	2	0	0	1	3	2
		MUCH O	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1
		EXTRE MADA MENTE	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0
		Total	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	TECNI CO	NADA	21	32	24	27	29	33	35	28	27	30
		UN POCO	9	2	9	7	5	3	1	5	5	1
		MODE RADO	4	3	2	2	3	1	0	2	4	5
		MUCH O	2	0	1	1	0	0	1	2	1	0
		EXTRE MADA MENTE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
		Total	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
	PROFE SIONA L	NADA	31	53	43	37	54	59	64	51	52	52
		UN POCO	20	8	12	17	8	4	1	7	6	7
		MODE RADO	9	3	8	8	2	2	1	3	3	5
		MUCH O	6	1	3	2	2	1	0	3	3	2
		EXTRE MADA MENTE	0	1	0	2	0	0	0	2	2	0
		Total	66	66	66	66	66	66	66	66	66	66
	DIREC TIVO	NADA	1	2	1	2	2	3	4	3	3	3
		UN POCO	2	2	4	3	3	1	1	1	0	0
		MODE RADO	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		MUCH O	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0
		EXTRE MADA MENTE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		Total	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	ASESO R	NADA	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
		UN POCO	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		MODE RADO	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
		MUCHO	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Total	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		TOTAL VARIABLE	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131
			5. Crítica en su trabajo	10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o rechazo	17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	18. hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	28. se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta o malintencionada	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	54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	56. Exageran sus fallos y errores	57. Informal sobre permanente y dedicada
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMIN	NADUN POCO	22 10	34 4	24 10	31 5	34 4	37 3	39 1	32 5	29 4	32 2	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

ISTRAT IVA	MODE RADO	5	1	3	3	3	0	1	2	6	6
	MUCH O	3	1	1	0	0	1	0	1	1	1
	EXTRE MADA MENTE	1	1	3	2	0	0	0	1	1	0
Total		41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PROVI SIONA LIDAD Y/O LIBRE NOMB RAMIE NTO	NADA	21	34	25	26	35	39	41	33	35	35
	UN POCO	10	4	12	9	6	1	2	5	2	4
	MODE RADO	6	3	2	3	1	3	0	3	3	2
	MUCH O	4	2	4	4	1	0	0	2	3	1
	EXTRE MADA MENTE	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Total		43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
CONTR ATIST AS	NADA	25	38	35	27	35	40	45	36	36	37
	UN POCO	15	6	7	15	7	5	1	6	6	3
	MODE RADO	5	3	5	5	4	1	0	1	1	5
	MUCH O	2	0	0	0	1	1	1	3	3	1
	EXTRE MADA MENTE	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Total		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL VARIABLE		13	131	131	131	131	131	131	131	131	131

Apéndice L

Datos relativos dimensión Desprestigio Laboral

				5. Critican su trabajo	10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o	17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	18. ha circul rumor falsos infunda sobr ustec
--	--	--	--	---------------------------------	--	---	---

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

				rechazo		
Genero	Femenino	Nada en absoluto	35%	53%	44%	4
		Un poco	15%	8%	13%	1
		Moderadamente	9%	4%	6%	
		Mucho	6%	2%	4%	
		Extremadamente	2%	1%	1%	
	Total		67%	67%	67%	6
	Masculino	Nada en absoluto	17%	27%	21%	2
		Un poco	11%	3%	9%	
		Moderadamente	3%	2%	2%	
		Mucho	1%	1%	0%	
		Extremadamente	1%	0%	2%	
Total		33%	33%	33%	3	
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	10	
			5. Critican su trabajo	10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o rechazo	17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	18. hacen circular rumores falsos infundados sobre usted
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	3%	5%	4%	
		Un poco	2%	1%	2%	
		Moderadamente	0%	0%	0%	
		Mucho	0%	0%	0%	
		Extremadamente	0%	0%	0%	
	TOTAL		5%	5%	5%	
	26-31 años	Nada en absoluto	13%	18%	18%	1
		Un poco	5%	4%	2%	
		Moderadamente	2%	1%	3%	
		Mucho	2%	0%	0%	
		Extremadamente	1%	0%	0%	
	TOTAL		22%	22%	22%	2
	32-37 años	Nada en absoluto	8%	17%	11%	1
Un poco		9%	3%	6%		
Moderadamente		3%	1%	3%		

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		Mucho	1%	1%	2%	
		Extremadamente	0%	0%	0%	
		TOTAL	21%	21%	21%	2
	38-43 años	Nada en absoluto	8%	11%	10%	1
		Un poco	3%	1%	2%	
		Moderadamente	2%	2%	0%	
		Mucho	1%	0%	2%	
		Extremadamente	0%	0%	1%	
		TOTAL	14%	14%	14%	1
	44-50 años	Nada en absoluto	15%	23%	18%	1
		Un poco	3%	2%	6%	
		Moderadamente	4%	1%	0%	
		Mucho	3%	1%	1%	
		Extremadamente	2%	0%	1%	
		TOTAL	26%	26%	26%	2
	51-56 años	Nada en absoluto	4%	5%	2%	
		Un poco	2%	0%	5%	
		Moderadamente	2%	1%	1%	
		Mucho	0%	1%	0%	
		Extremadamente	0%	1%	0%	
		TOTAL	8%	8%	8%	
	mas de 57 años	Nada en absoluto	2%	3%	2%	
		Un poco	2%	1%	1%	
		Moderadamente	0%	0%	1%	
		Mucho	1%	0%	0%	
		Extremadamente	0%	0%	1%	
		TOTAL	4%	4%	4%	
		TOTAL VARIABLE	100%	100%	100%	10
			5. Critican su trabajo	10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o rechazo	17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	18. hacen circular rumores falsos infundados sobre usted
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	19%	30%	27%	2
		UN POCO	11%	4%	6%	
		MODERADO	4%	4%	2%	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		MUCHO	3%	0%	2%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	1%	
	Total		37%	37%	37%	3
	UNION LIBRE	NADA	6%	7%	6%	
		UN POCO	2%	2%	2%	
		MODERADO	1%	0%	1%	
		MUCHO	0%	0%	0%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	
	Total		8%	8%	8%	
	CASADO	NADA	22%	36%	24%	2
		UN POCO	11%	5%	12%	1
		MODERADO	5%	1%	4%	
		MUCHO	3%	2%	2%	
		EXTREMADAMENTE	2%	0%	1%	
	Total		44%	44%	44%	4
	DIVORCIADO	NADA	4%	8%	7%	
		UN POCO	2%	1%	2%	
		MODERADO	2%	1%	0%	
		MUCHO	1%	0%	0%	
		EXTREMADAMENTE	1%	0%	1%	
Total		10%	10%	10%	1	
VIUDO	NADA	1%	0%	0%		
	UN POCO	0%	0%	0%		
	MODERADO	0%	0%	1%		
	MUCHO	0%	0%	0%		
	EXTREMADAMENTE	0%	1%	0%		
Total		1%	1%	1%		
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	10	
NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	8%	11%	9%	1
		UN POCO	2%	2%	3%	
		MODERADO	2%	0%	0%	

5. Critican su trabajo

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

17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas

18. hacen circular rumores falsos infundados sobre usted

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		MUCHO	1%	1%	0%	
		EXTREMADAMENTE	1%	0%	2%	
	Total		14%	14%	14%	1
	TECNICO	NADA	16%	24%	18%	2
		UN POCO	7%	2%	7%	
		MODERADO	3%	2%	2%	
		MUCHO	2%	0%	1%	
		EXTREMADAMENTE	1%	0%	1%	
	Total		28%	28%	28%	2
	PROFESIONAL	NADA	24%	40%	33%	2
		UN POCO	15%	6%	9%	1
		MODERADO	7%	2%	6%	
		MUCHO	5%	1%	2%	
		EXTREMADAMENTE	0%	1%	0%	
	Total		50%	50%	50%	5
	DIRECTIVO	NADA	1%	2%	1%	
		UN POCO	2%	2%	3%	
		MODERADO	1%	0%	0%	
		MUCHO	0%	1%	0%	
		EXTREMADAMENTE	1%	0%	0%	
Total		4%	4%	4%		
ASESOR	NADA	3%	3%	3%		
	UN POCO	1%	0%	0%		
	MODERADO	0%	1%	0%		
	MUCHO	0%	0%	1%		
	EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%		
Total		4%	4%	4%		
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	10	
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	17%	26%	18%	2
		UN POCO	8%	3%	8%	
		MODERADO	4%	1%	2%	

5. Critican su trabajo

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

17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas

18. hacen circular rumores falsos infundados sobre usted

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		MUCHO	2%	1%	1%	3
		EXTREMADAMENTE	1%	1%	2%	
	Total		31%	31%	31%	3
	PROVISIONALIDAD Y/O LIBRE NOMBRAMIENTO	NADA	16%	26%	19%	2
		UN POCO	8%	3%	9%	
		MODERADO	5%	2%	2%	
		MUCHO	3%	2%	3%	
		EXTREMADAMENTE	2%	0%	0%	
	Total		33%	33%	33%	3
	CONTRATISTAS	NADA	19%	29%	27%	2
		UN POCO	11%	5%	5%	1
		MODERADO	4%	2%	4%	
		MUCHO	2%	0%	0%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	
	Total		36%	36%	36%	3
	TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	10

Apéndice M

Análisis de datos dimensión Desprestigio Laboral Personas Acosadas y No acosadas

DIMENSION 1	5. Critican su trabajo	10. No le miran o le miran con gestos de desprecio o rechazo	17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas	18. hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	28. se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta o malintencionada	49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted sin notificarles ni darle oportunidad de defenderse	50. La personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	54. Callan o minimizan sus esfuerzos, los gastos, los acuerdos

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Edad	20-25 años	P.A	2%	1%	2%	2%	2%	2%	0%	2%
		P.N. A	3%	5%	4%	3%	3%	4%	5%	3%
	26-31 años	P.A	9%	5%	5%	6%	3%	2%	0%	4%
		P.N. A	13%	18%	18%	16%	19%	20%	22%	18%
	32-37 años	P.A	13%	5%	11%	11%	5%	2%	1%	4%
		P.N. A	8%	17%	11%	11%	17%	20%	21%	18%
	38-43 años	P.A	6%	3%	4%	3%	1%	0%	1%	2%
		P.N. A	8%	11%	10%	11%	13%	14%	13%	11%
	44-50 años	P.A	11%	3%	8%	8%	6%	5%	1%	5%
		P.N. A	15%	23%	18%	18%	20%	21%	25%	21%
	51-56 años	P.A	4%	2%	5%	5%	4%	2%	2%	4%
		P.N. A	4%	5%	2%	3%	4%	6%	5%	4%
	mas de 57 años	P.A	2%	1%	2%	1%	0%	0%	0%	2%
		P.N. A	2%	3%	2%	3%	4%	4%	4%	2%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Estado civil	Soltero	P.A	18%	8%	11%	13%	8%	5%	1%	9%
		P.N. A	19%	30%	27%	24%	30%	32%	37%	28%
	Union libre	P.A	2%	2%	2%	1%	2%	0%	0%	0%
		P.N. A	6%	7%	6%	8%	7%	8%	8%	8%

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

Situacion actual	Carrera y Oficio	P.A	15%	5%	13%	8%	5%	3%	2%	7%
		P.N. A	17%	26%	18%	24%	26%	28%	30%	24%
	Provisionalidad y Libre Nombramiento	P.A	17%	7%	14%	13%	6%	3%	2%	8%
		P.N. A	16%	26%	19%	20%	27%	30%	31%	25%
	Contratista	P.A	17%	7%	9%	15%	9%	5%	2%	8%
		P.N. A	19%	29%	27%	21%	27%	31%	34%	27%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Apéndice N

Datos absolutos Dimensión Entorpecimiento del progreso

DIMENSION 2									
			14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros	27. Le asignan un trabajo humillante	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 debajo de su competencia	37. Le obligan a realizar tareas humillantes
Genero	Femenino	Nada en	85	82	81	69	77	74	85

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		absoluto							
		Un poco	2	4	3	9	5	6	0
		Moderadamente	1	2	3	6	2	5	3
		Mucho	0	0	1	4	4	3	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
		Total	88	88	88	88	88	88	88
	Masculino	Nada en absoluto	41	42	40	35	38	37	41
		Un poco	1	0	3	6	4	4	2
		Moderadamente	0	1	0	2	1	1	0
		Mucho	1	0	0	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	1	0
		Total	43	43	43	43	43	43	43
		TOTAL VARIABLE	131	131	131	131	131	131	131
			14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros	27. Le asignan un trabajo o humillante	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	37. Le obligan a realizar tareas humillantes
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	5	7	4	5	4	3	6
		Un poco	2	0	2	1	1	2	0
		Moderadamente	0	0	1	1	1	1	1
		Mucho	0	0	0	0	1	1	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

TOTAL		7	7	7	7	7	7	7
26-31 años	Nada en absoluto	28	27	26	23	26	26	28
	Un poco	1	1	2	4	2	1	0
	Moderadamente	0	1	1	1	0	2	1
	Mucho	0	0	0	1	1	0	0
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		29	29	29	29	29	29	29
32-37 años	Nada en absoluto	28	27	27	24	26	24	28
	Un poco	0	0	1	1	1	1	0
	Moderadamente	0	1	0	1	0	1	0
	Mucho	0	0	0	2	1	1	0
	Extremadamente	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL		28	28	28	28	28	28	28
38-43 años	Nada en absoluto	18	18	18	13	17	16	17
	Un poco	0	0	0	5	1	1	1
	Moderadamente	0	0	0	0	0	1	0
	Mucho	0	0	0	0	0	0	0
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		18	18	18	18	18	18	18
44-50 años	Nada en absoluto	33	32	32	29	31	32	33
	Un poco	0	1	1	2	2	1	1
	Moderadamente	0	1	0	3	1	1	0
	Mucho	1		1	0	0	0	0
	Extremadamente	0		0	0	0	0	0
TOTAL		34	34	34	34	34	34	34
51-56 años	Nada en absoluto	9	9	9	6	7	7	9
	Un poco	0	1	0	1	1	2	0
	Moderadamente	1	0	1	2	1	0	1
	Mucho	0	0	0	1	1	1	0

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL		10	10	10	10	10	10	10
mas de 57 años		Nada en absoluto	5	4	5	4	4	3	5
		Un poco	0	1	0	1	1	2	0
		Moderadamente	0	0	0	0	0	0	0
		Mucho	0	0	0	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL		5	5	5	5	5	5	5
TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	131	131
			14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros	27. Le asignan un trabajo o humillante	32. No se le asignan nuevas tareas, no tienen 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	37. Le obligan a realizar tareas humillantes
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	46	47	45	40	42	37	46
		UN POCO	2	0	3	6	2	5	1
		MODERADO	0	2	1	1	2	5	2
		MUCHO	1	0	0	2	3	2	0
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total		49	49	49	49	49	49	49
	UNION LIBRE	NADA	11	11	10	11	10	11	11
		UN POCO	0	0	1	0	1	0	0
		MODERADO	0	0	0	0	0	0	0
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		EXTREMADAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total		11	11	11	11	11	11	11
CASADO		NADA	56	54	53	44	52	51	56
		UN POCO	1	2	2	7	5	4	1
		MODERADO	0	1	1	5	0	1	0
		MUCHO	0	0	1	1	0	0	0
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	0	0	1	0
	Total		57	57	57	57	57	57	57
DIVORCIADO		NADA	12	11	12	9	11	11	12
		UN POCO	0	2	0	2	1	1	0
		MODERADO	1	0	1	1	0	0	1
		MUCHO	0	0	0	1	1	1	0
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total		13	13	13	13	13	13	13
VIUDO		NADA	1	1	1	0	0	1	1
		UN POCO	0	0	0	0	0	0	0
		MODERADO	0	0	0	1	1	0	0
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total		1	1	1	1	1	1	1
	TOTAL VARIABLE								
			14. Le asigna un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros	27. Le asignan un trabajo humillante	32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que	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	37. Le obligan a realizar tareas humillantes

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

					hacer				
NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	18	17	18	15	16	16	18
		UN POCO	0	1	0	1	2	2	0
		MODERADO	0	0	0	2	0	0	0
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total		18	18	18	18	18	18	18
	TECNICO	NADA	34	34	33	29	31	30	35
		UN POCO	1	1	2	7	3	2	1
		MODERADO	1	2	1	0	2	3	1
		MUCHO	1	0	1	1	1	1	0
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	1	0
	Total		37	37	37	37	37	37	37
	PROFESIONAL	NADA	64	64	60	52	59	55	63
		UN POCO	2	1	4	6	3	6	1
		MODERADO	0	1	2	5	1	3	2
		MUCHO	0	0	0	3	3	2	0
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total		66	66	66	66	66	66	66
	DIRECTIVO	NADA	5	4	5	3	4	5	5
		UN POCO	0	1	0	1	1	0	0
		MODERADO	0	0	0	1	0	0	0
MUCHO		0	0	0	0	0	0	0	
EXTREMAMENTE		0	0	0	0	0	0	0	
Total		5	5	5	5	5	5	5	
ASESOR	NADA	5	5	5	5	5	5	5	
	UN POCO	0	0	0	0	0	0	0	
	MODERADO	0	0	0	0	0	0	0	
	MUCHO	0	0	0	0	0	0	0	
	EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0	
Total		5	5	5	5	5	5	5	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Apéndice O

Datos relativos dimensión Entorpecimiento del Progreso

			14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros	27. Le asignan un trabajo humillante	32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	33. Le cortan el inicio de un proyecto, no le permiten desarrollar sus ideas	
Genero	Femenino	Nada en absoluto	65%	63%	62%	50%	
		Un poco	2%	3%	2%	7%	
		Moderadamente	1%	2%	2%	5%	
		Mucho	0%	0%	1%	3%	
		Extremadamente	0%	0%	0%	0%	
	Total			67%	67%	67%	66%
	Masculino	Nada en absoluto	31%	32%	31%	22%	
		Un poco	1%	0%	2%	5%	
		Moderadamente	0%	1%	0%	2%	
		Mucho	1%	0%	0%	0%	
Extremadamente		0%	0%	0%	0%		
Total			33%	33%	33%	33%	
TOTAL VARIABLE			100%	100%	100%	100%	
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	4%	5%	3%	4%	
		Un poco	2%	0%	2%	1%	
		Moderadamente	0%	0%	1%	1%	
		Mucho	0%	0%	0%	0%	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		Extremadamente	0%	0%	0%	0
	TOTAL		5%	5%	5%	5
26-31 años		Nada en absoluto	21%	21%	20%	1
		Un poco	1%	1%	2%	3
		Moderadamente	0%	1%	1%	1
		Mucho	0%	0%	0%	1
		Extremadamente	0%	0%	0%	0
	TOTAL		22%	22%	22%	22
32-37 años		Nada en absoluto	21%	21%	21%	1
		Un poco	0%	0%	1%	1
		Moderadamente	0%	1%	0%	1
		Mucho	0%	0%	0%	2
		Extremadamente	0%	0%	0%	0
	TOTAL		21%	21%	21%	21
38-43 años		Nada en absoluto	14%	14%	14%	1
		Un poco	0%	0%	0%	4
		Moderadamente	0%	0%	0%	0
		Mucho	0%	0%	0%	0
		Extremadamente	0%	0%	0%	0
	TOTAL		14%	14%	14%	14
44-50 años		Nada en absoluto	25%	24%	24%	2
		Un poco	0%	1%	1%	2
		Moderadamente	0%	1%	0%	2
		Mucho	1%	0%	1%	0
		Extremadamente	0%	0%	0%	0
	TOTAL		26%	26%	26%	26
51-56 años		Nada en absoluto	7%	7%	7%	5
		Un poco	0%	1%	0%	1
		Moderadamente	1%	0%	1%	2
		Mucho	0%	0%	0%	1
		Extremadamente	0%	0%	0%	0
	TOTAL		8%	8%	8%	8
mas de 57 años		Nada en absoluto	4%	3%	4%	3
		Un poco	0%	1%	0%	1
		Moderadamente	0%	0%	0%	0
		Mucho	0%	0%	0%	0
		Extremadamente	0%	0%	0%	0
	TOTAL		4%	4%	4%	4
	TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100
			14. Le asignan un	27. Le asignan	32. No se le	33. I corta

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

			lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros	un trabajo humillante	asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	iniciación de permisos de desahucio de sus instalaciones	
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	35%	36%	34%	33%	
		UN POCO	2%	0%	2%	5%	
		MODERADO	0%	2%	1%	1%	
		MUCHO	1%	0%	0%	2%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	
	Total			37%	37%	37%	33%
	UNION LIBRE	NADA	8%	8%	8%	8%	
		UN POCO	0%	0%	1%	0%	
		MODERADO	0%	0%	0%	0%	
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	
	Total			8%	8%	8%	8%
	CASADO	NADA	43%	41%	40%	33%	
		UN POCO	1%	2%	2%	5%	
		MODERADO	0%	1%	1%	4%	
		MUCHO	0%	0%	1%	1%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	
	Total			44%	44%	44%	44%
	DIVORCIADO	NADA	9%	8%	9%	7%	
		UN POCO	0%	2%	0%	2%	
MODERADO		1%	0%	1%	1%		
MUCHO		0%	0%	0%	1%		
EXTREMADAMENTE		0%	0%	0%	0%		
Total			10%	10%	10%	11%	
VIUDO	NADA	1%	1%	1%	0%		
	UN POCO	0%	0%	0%	0%		
	MODERADO	0%	0%	0%	1%		
	MUCHO	0%	0%	0%	0%		
	EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%		
Total			1%	1%	1%	1%	
TOTAL VARIABLE			0%	0%	0%	0%	
			14. Le asignan un lugar de	27. Le asignan un trabajo	32. No se le asignan	33. Inicia	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

			trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros	humillante	nuevas tareas, no tiene nada que hacer	no le permiten desarrollar sus ideas	
NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	14%	13%	14%	14%	
		UN POCO	0%	1%	0%	1%	
		MODERADO	0%	0%	0%	2%	
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	
	Total			14%	14%	14%	14%
	TECNICO	NADA	26%	26%	25%	25%	
		UN POCO	1%	1%	2%	5%	
		MODERADO	1%	2%	1%	0%	
		MUCHO	1%	0%	1%	1%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	
	Total			28%	28%	28%	28%
	PROFESIONAL	NADA	49%	49%	46%	44%	
		UN POCO	2%	1%	3%	5%	
		MODERADO	0%	1%	2%	4%	
		MUCHO	0%	0%	0%	2%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	
	Total			50%	50%	50%	50%
	DIRECTIVO	NADA	4%	3%	4%	2%	
		UN POCO	0%	1%	0%	1%	
		MODERADO	0%	0%	0%	1%	
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	
	Total			4%	4%	4%	4%
ASESOR	NADA	4%	4%	4%	4%		
	UN POCO	0%	0%	0%	0%		
	MODERADO	0%	0%	0%	0%		
	MUCHO	0%	0%	0%	0%		
	EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%		
Total			4%	4%	4%	4%	
TOTAL VARIABLE			100%	100%	100%	100%	
			14. Le asignan un lugar de trabajo que	27. Le asignan un trabajo humillante	32. No se le asignan nuevas	33. Le cortan las ideas	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			le mantiene aislado del resto de sus Compañeros		tareas, no tiene nada que hacer	pern...
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	31%	29%	31%	2
		UN POCO	0%	1%	1%	5
		MODERADO	0%	2%	0%	2
		MUCHO	1%	0%	0%	1
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0
	Total		31%	31%	31%	3
	PROVISIONALIDAD Y/O LIBRE NOMBRAMIENTO	NADA	32%	31%	31%	2
		UN POCO	1%	2%	0%	4
		MODERADO	0%	0%	1%	2
		MUCHO	0%	0%	1%	0
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0
	Total		33%	33%	33%	3
	CONTRATISTAS	NADA	34%	34%	31%	2
		UN POCO	2%	1%	4%	3
		MODERADO	1%	1%	2%	2
		MUCHO	0%	0%	0%	2
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0
	Total		36%	36%	36%	3
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	10	

Apéndice P

Análisis de datos dimensión entorpecimiento del progreso Personas Acosadas y No acosadas

DIMENSION 2	14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus Compañeros	27. Le asignan un trabajo humillante	32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que	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	37. Le obligan a realizar tareas humillantes
--------------------	--	--------------------------------------	---	---	---	--	--

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

					hacer				
Género	Femenino	P.A	2%	5%	5%	15%	8%	11%	2%
		P.N. A	65%	63%	62%	53%	59%	56%	65%
	Masculino	P.A	2%	1%	2%	6%	4%	5%	2%
		P.N. A	31%	32%	31%	27%	29%	28%	31%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Edad	20-25 años	P.A	2%	0%	2%	2%	2%	3%	1%
		P.N. A	4%	5%	3%	4%	3%	2%	5%
	26-31 años	P.A	1%	2%	2%	5%	2%	2%	1%
		P.N. A	21%	21%	20%	18%	20%	20%	21%
	32-37 años	P.A	0%	1%	1%	3%	2%	3%	0%
		P.N. A	21%	21%	21%	18%	20%	18%	21%
	38-43 años	P.A	0%	0%	0%	4%	1%	2%	1%
		P.N. A	14%	14%	14%	10%	13%	12%	13%
	44-50 años	P.A	1%	2%	2%	4%	2%	2%	1%
		P.N. A	25%	24%	24%	22%	24%	24%	25%
	51-56 años	P.A	1%	1%	1%	3%	2%	2%	1%
		P.N. A	7%	7%	7%	5%	5%	5%	7%
	mas de 57 años	P.A	0%	1%	0%	1%	1%	2%	0%
		P.N. A	4%	3%	4%	3%	3%	2%	4%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Estado civil	Soltero	P.A	2%	2%	3%	7%	5%	9%	2%
		P.N. A	35%	36%	34%	31%	32%	28%	35%
	Union libre	P.A	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%
		P.N. A	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
	Casado	P.A	1%	2%	3%	10%	4%	5%	1%
		P.N. A	43%	41%	40%	34%	40%	39%	43%
	Divorciado	P.A	1%	2%	1%	3%	2%	2%	1%

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		P.N. A	9%	8%	9%	7%	8%	8%	9%
	Viudo	P.A	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
		P.N. A	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nivel Ocupaci onal	Asistencial	P.A	0%	1%	0%	2%	2%	2%	0%
		P.N. A	14%	13%	14%	11%	12%	12%	14%
	Tecnico	P.A	2%	2%	3%	6%	5%	5%	2%
		P.N. A	26%	26%	25%	22%	24%	23%	27%
	Profesional	P.A	2%	2%	5%	11%	5%	8%	2%
		P.N. A	49%	49%	46%	40%	45%	42%	48%
	Directivo	P.A	0%	1%	0%	2%	1%	0%	0%
		P.N. A	4%	3%	4%	2%	3%	4%	4%
	Asesor	P.A	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		P.N. A	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Situacio n actual	Carrera y Oficio	P.A	1%	2%	1%	8%	6%	5%	2%
		P.N. A	31%	29%	31%	24%	25%	27%	30%
	Provisional idad y Libre Nombrami ento	P.A	1%	2%	2%	6%	2%	5%	0%
		P.N. A	32%	31%	31%	27%	31%	28%	33%
	Contratista	P.A	2%	2%	5%	7%	5%	6%	2%
		P.N. A	34%	34%	31%	29%	31%	30%	34%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Apéndice Q

Datos absolutos Dimensión Bloqueo Comunicacional

DIMENSION 3

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

			3. Sus compañeros le ponen pegadas para expresarse o no le dejan hablar]	11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	13. con ha c na tod evi
Genero	Femenino	Nada en absoluto	68	64	77	
		Un poco	14	16	6	
		Moderadamente	4	8	4	
		Mucho	2	0	1	
		Extremadamente	0	0	0	
	Total		88	88	88	
	Masculino	Nada en absoluto	37	37	37	
		Un poco	3	3	6	
		Moderadamente	1	3	0	
		Mucho	2	0	0	
		Extremadamente	0	0	0	
Total		43	43	43		
TOTAL VARIABLE		131	131	131		
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	5	4	6	
		Un poco	1	3	1	
		Moderadamente	1	0	0	
		Mucho	0	0	0	
		Extremadamente	0	0	0	
TOTAL		7	7	7		

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	26-31 años	Nada en absoluto	26	22	25		
		Un poco	3	4	2		
		Moderadamente	0	3	1		
		Mucho	0	0	1		
		Extremadamente	0	0	0		
	TOTAL			29	29	29	
	32-37 años	Nada en absoluto	21	24	26		
		Un poco	7	3	1		
		Moderadamente	0	1	1		
		Mucho	0	0	0		
		Extremadamente	0	0	0		
	TOTAL			28	28	28	
	38-43 años	Nada en absoluto	15	12	15		
		Un poco	1	5	3		
		Moderadamente	1	1	0		
		Mucho	1	0	0		
		Extremadamente	0	0	0		
	TOTAL			18	18	18	
	44-50 años	Nada en absoluto	27	30	32		
		Un poco	4	2	1		
Moderadamente		2	2	1			
Mucho		1	0	0			
Extremadamente		0	0	0			
TOTAL			34	34	34		
51-56 años	Nada en absoluto	8	5	7			
	Un poco	1	1	2			
	Moderadamente	0	4	1			
	Mucho	1	0	0			
	Extremadamente	0	0	0			
TOTAL			10	10	10		
mas de 57 años	Nada en absoluto	3	4	3			
	Un poco	0	1	2			
	Moderadamente	1	0	0			
	Mucho	1	0	0			
	Extremadamente	0	0	0			
TOTAL			5	5	5		
TOTAL VARIABLE			131	131	131		
			3. Sus compañeros le ponen	11. Ignoran su presencia,	12. la gente ha	13 con ha	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

			pegas para expresarse o no le dejan hablar]	no responden sus preguntas]	dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	c na tod evi
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	42	35	43	
		UN POCO	4	9	4	
		MODERADO	2	5	1	
		MUCHO	1	0	1	
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	
	Total		49	49	49	
	UNION LIBRE	NADA	7	11	10	
		UN POCO	4	0	0	
		MODERADO	0	0	1	
		MUCHO	0	0	0	
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	
	Total		11	11	11	
	CASADO	NADA	46	45	51	
		UN POCO	7	8	5	
		MODERADO	2	4	1	
		MUCHO	2	0	0	
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	
	Total		57	57	57	
	DIVORCIADO	NADA	9	10	10	
		UN POCO	2	2	3	
		MODERADO	1	1	0	
		MUCHO	1	0	0	
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	
	Total		13	13	13	
VIUDO	NADA	1	0	0		
	UN POCO	0	0	0		
	MODERADO	0	1	1		
	MUCHO	0	0	0		
	EXTREMADAMENTE	0	0	0		
Total		1	1	1		
TOTAL VARIABLE		131	131	131		

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

			3. Sus compañeros le ponen pegatas para expresarse o no le dejan hablar]	11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	13. con hab con nad todo evit	
NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	13	15	15		
		UN POCO	3	1	2		
		MODERADO	0	2	1		
		MUCHO	2	0	0		
		EXTREMADAMENTE	0	0	0		
	Total			18	18	18	
	TECNICO	NADA	30	26	33		
		UN POCO	5	7	4		
		MODERADO	1	4	0		
		MUCHO	1	0	0		
		EXTREMADAMENTE	0	0	0		
	Total			37	37	37	
	PROFESIONAL	NADA	54	52	58		
		UN POCO	8	10	5		
		MODERADO	4	4	2		
		MUCHO	0	0	1		
		EXTREMADAMENTE	0	0	0		
	Total			66	66	66	
	DIRECTIVO	NADA	3	3	4		
		UN POCO	1	1	0		
		MODERADO	0	1	1		
		MUCHO	1	0	0		
		EXTREMADAMENTE	0	0	0		
	Total			5	5	5	
ASESOR	NADA	5	5	4			
	UN POCO	0	0	1			
	MODERADO	0	0	0			
	MUCHO	0	0	0			
	EXTREMADAMENTE	0	0	0			

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		Total	5	5	5	
		TOTAL VARIABLE	131	131	131	
			3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar]	11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	13. con hab con nad todo evit
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	33	33	34	
		UN POCO	4	5	5	
		MODERADO	1	3	2	
		MUCHO	3	0	0	
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	
	Total		41	41	41	
	PROVISIONALIDAD Y/O LIBRE NOMBRAMIENTO	NADA	35	34	40	
		UN POCO	5	5	2	
		MODERADO	2	4	1	
		MUCHO	1	0	0	
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	
	Total		43	43	43	
	CONTRATISTAS	NADA	37	34	40	
		UN POCO	8	9	5	
		MODERADO	2	4	1	
		MUCHO	0	0	1	
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	
Total		47	47	47		
TOTAL VARIABLE		131	131	131		

Apéndice R

Datos relativos Dimensión Bloqueo Comunicacional

			3. Sus compañeros le ponen pegas para	11. Ignoran su presencia, no	12. la gente ha dejado o esta	13. con ha e
--	--	--	---------------------------------------	------------------------------	-------------------------------	--------------

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

			expresarse o no le dejan hablar]	responden sus preguntas]	dejando de dirigirse o de hablar con usted]	n to ev
Genero	Femenino	Nada en absoluto	52%	49%	59%	
		Un poco	11%	12%	5%	
		Moderadamente	3%	6%	3%	
		Mucho	2%	0%	1%	
		Extremadamente	0%	0%	0%	
	Total		67%	67%	67%	
	Masculino	Nada en absoluto	28%	28%	28%	
		Un poco	2%	2%	5%	
		Moderadamente	1%	2%	0%	
		Mucho	2%	0%	0%	
		Extremadamente	0%	0%	0%	
Total		33%	33%	33%		
TOTAL VARIABLE			100%	100%	100%	
			3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar]	11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	13 con ha e n to ev
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	4%	3%	5%	
		Un poco	1%	2%	1%	
		Moderadamente	1%	0%	0%	
		Mucho	0%	0%	0%	
		Extremadamente	0%	0%	0%	
	TOTAL		5%	5%	5%	
	26-31 años	Nada en absoluto	20%	17%	19%	
		Un poco	2%	3%	2%	
		Moderadamente	0%	2%	1%	
		Mucho	0%	0%	1%	
Extremadamente		0%	0%	0%		
TOTAL		22%	22%	22%		

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	32-37 años	Nada en absoluto	16%	18%	20%		
		Un poco	5%	2%	1%		
		Moderadamente	0%	1%	1%		
		Mucho	0%	0%	0%		
		Extremadamente	0%	0%	0%		
	TOTAL			21%	21%	21%	
	38-43 años	Nada en absoluto	11%	9%	11%		
		Un poco	1%	4%	2%		
		Moderadamente	1%	1%	0%		
		Mucho	1%	0%	0%		
		Extremadamente	0%	0%	0%		
	TOTAL			14%	14%	14%	
	44-50 años	Nada en absoluto	21%	23%	24%		
		Un poco	3%	2%	1%		
		Moderadamente	2%	2%	1%		
		Mucho	1%	0%	0%		
		Extremadamente	0%	0%	0%		
	TOTAL			26%	26%	26%	
	51-56 años	Nada en absoluto	6%	4%	5%		
		Un poco	1%	1%	2%		
Moderadamente		0%	3%	1%			
Mucho		1%	0%	0%			
Extremadamente		0%	0%	0%			
TOTAL			8%	8%	8%		
mas de 57 años	Nada en absoluto	2%	3%	2%			
	Un poco	0%	1%	2%			
	Moderadamente	1%	0%	0%			
	Mucho	1%	0%	0%			
	Extremadamente	0%	0%	0%			
TOTAL			4%	4%	4%		
TOTAL VARIABLE			100%	100%	100%		
			3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar]	11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	13. con ha e na toc ev	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	32%	27%	33%		
		UN POCO	3%	7%	3%		
		MODERADO	2%	4%	1%		
		MUCHO	1%	0%	1%		
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%		
	Total			37%	37%	37%	
	UNION LIBRE	NADA	5%	8%	8%		
		UN POCO	3%	0%	0%		
		MODERADO	0%	0%	1%		
		MUCHO	0%	0%	0%		
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%		
	Total			8%	8%	8%	
	CASADO	NADA	35%	34%	39%		
		UN POCO	5%	6%	4%		
		MODERADO	2%	3%	1%		
		MUCHO	2%	0%	0%		
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%		
	Total			44%	44%	44%	
	DIVORCIADO	NADA	7%	8%	8%		
		UN POCO	2%	2%	2%		
		MODERADO	1%	1%	0%		
MUCHO		1%	0%	0%			
EXTREMADAMENTE		0%	0%	0%			
Total			10%	10%	10%		
VIUDO	NADA	1%	0%	0%			
	UN POCO	0%	0%	0%			
	MODERADO	0%	1%	1%			
	MUCHO	0%	0%	0%			
	EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%			
Total			1%	1%	1%		
TOTAL VARIABLE			100%	100%	100%		
			3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar]	11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	13. con ha e na toc ev	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	10%	11%	11%		
		UN POCO	2%	1%	2%		
		MODERADO	0%	2%	1%		
		MUCHO	2%	0%	0%		
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%		
	Total			14%	14%	14%	
	TECNICO	NADA	23%	20%	25%		
		UN POCO	4%	5%	3%		
		MODERADO	1%	3%	0%		
		MUCHO	1%	0%	0%		
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%		
	Total			28%	28%	28%	
	PROFESIONAL	NADA	41%	40%	44%		
		UN POCO	6%	8%	4%		
		MODERADO	3%	3%	2%		
		MUCHO	0%	0%	1%		
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%		
	Total			50%	50%	50%	
	DIRECTIVO	NADA	2%	2%	3%		
		UN POCO	1%	1%	0%		
MODERADO		0%	1%	1%			
MUCHO		1%	0%	0%			
EXTREMADAMENTE		0%	0%	0%			
Total			4%	4%	4%		
ASESOR	NADA	4%	4%	3%			
	UN POCO	0%	0%	1%			
	MODERADO	0%	0%	0%			
	MUCHO	0%	0%	0%			
	EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%			
Total			4%	4%	4%		
TOTAL VARIABLE			100%	100%	100%		
			3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar]	11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	13. con ha e na to ev	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	25%	25%	26%
		UN POCO	3%	4%	4%
		MODERADO	1%	2%	2%
		MUCHO	2%	0%	0%
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%
	Total		31%	31%	31%
	PROVISIONALIDAD Y/O LIBRE NOMBRAMIENTO	NADA	27%	26%	31%
		UN POCO	4%	4%	2%
		MODERADO	2%	3%	1%
		MUCHO	1%	0%	0%
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%
	Total		33%	33%	33%
	CONTRATISTAS	NADA	28%	26%	31%
		UN POCO	6%	7%	4%
		MODERADO	2%	3%	1%
		MUCHO	0%	0%	1%
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%
	Total		36%	36%	36%
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	

Apéndice S

Análisis de datos dimensión Bloqueo Comunicacional Personas Acosadas y No acosadas

DIMENSION 3		3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar]	11. Ignoran su presencia, no responden sus preguntas]	12. la gente ha dejado o esta dejando de dirigirse o de hablar con usted]	13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	52. No le pasan las llamadas o dicen que no estan	53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	
Género	Femenin	P.	15%	18%	8%	5%	5%	5%	5%	3%	8%

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	o	P. A									
		P. N. A	52%	49%	59%	63%	63%	63%	63%	64%	59%
Masculi no		P. A	5%	5%	5%	1%	2%	1%	2%	5%	5%
		P. N. A	28%	28%	28%	32%	31%	32%	31%	28%	28%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Edad	20-25 años	P. A	2%	2%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	1%
		P. N. A	4%	3%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
	26-31 años	P. A	2%	5%	3%	2%	1%	2%	0%	2%	2%
		P. N. A	20%	17%	19%	21%	21%	21%	22%	21%	20%
	32-37 años	P. A	5%	3%	2%	1%	2%	1%	1%	1%	3%
		P. N. A	16%	18%	20%	21%	20%	21%	21%	21%	18%
	38-43 años	P. A	2%	5%	2%	1%	2%	1%	0%	0%	1%
		P. N. A	11%	9%	11%	13%	12%	13%	14%	14%	13%
	44-50 años	P. A	5%	3%	2%	2%	1%	0%	3%	3%	2%
		P. N. A	21%	23%	24%	24%	25%	26%	23%	23%	24%
	51-56 años	P. A	2%	4%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	2%
		P. N. A	6%	4%	5%	7%	6%	6%	6%	6%	6%
	mas de 57 años	P. A	2%	1%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
		P. N. A	2%	3%	2%	4%	4%	4%	4%	4%	3%

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		A									
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Estado civil	Soltero	P. A	5%	11%	5%	0%	2%	3%	2%	2%	3%
		P. N. A	32%	27%	33%	37%	35%	34%	35%	36%	34%
	Union libre	P. A	3%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
		P. N. A	5%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
	Casado	P. A	8%	9%	5%	4%	3%	1%	2%	5%	6%
		P. N. A	35%	34%	39%	40%	40%	43%	41%	39%	37%
	Divorciado	P. A	3%	2%	2%	1%	1%	1%	1%	2%	2%
		P. N. A	7%	8%	8%	9%	9%	9%	9%	8%	8%
	Viudo	P. A	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
		P. N. A	1%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	0%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nivel Ocupacional	Asistencial	P. A	4%	2%	2%	1%	0%	2%	0%	2%	1%
		P. N. A	10%	11%	11%	13%	14%	12%	14%	12%	13%
	Tecnico	P. A	5%	8%	3%	2%	3%	2%	2%	2%	3%
		P. N. A	23%	20%	25%	27%	25%	26%	26%	26%	25%
	Profesional	P. A	9%	11%	6%	2%	3%	2%	2%	3%	7%
		P. N. A	41%	40%	44%	49%	47%	49%	48%	47%	44%

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	Directivo	P. A	2%	2%	1%	2%	0%	0%	2%	1%	1%
		P. N. A	2%	2%	3%	2%	4%	4%	2%	3%	3%
	Asesor	P. A	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		P. N. A	4%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Situación actual	Carrera y Oficio	P. A	6%	6%	5%	1%	2%	2%	2%	2%	3%
		P. N. A	25%	25%	26%	31%	30%	30%	29%	29%	28%
	Provisión y Libre Nomenclatura	P. A	6%	7%	2%	3%	2%	1%	2%	2%	4%
		P. N. A	27%	26%	31%	30%	31%	32%	31%	31%	29%
	Contratación	P. A	8%	10%	5%	2%	2%	3%	2%	3%	5%
		P. N. A	28%	26%	31%	34%	34%	33%	34%	33%	31%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Apéndice T

Datos absolutos Dimensión Intimidación Encubiertas

DIMENSION 4

			[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes insulta	[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo]	[44. Le ocasionan daños en su domicilio o	[46. Ocasionalmente en su vehículo	[47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo	[48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos
--	--	--	---	--	---	---	------------------------------------	--	--

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			ntes o acosa doras]			en su pues to de traba jo]	ulo]	lo borran archiv os de su orden ador)]	entos o herra mienta s de trabaj o]
Genero	Femenino	Nada en absoluto	84	84	83	85	88	77	76
		Un poco	1	3	3	3	0	6	5
		Moderadam ente	2	0	1	0	0	4	6
		Mucho	1	0	1	0	0	0	0
		Extremada mente	0	1	0	0	0	1	1
	Total		88	88	88	88	88	88	88
	Masculino	Nada en absoluto	42	39	43	43	41	39	40
		Un poco	1	2	0	0	2	2	3
		Moderadam ente	0	2	0	0	0	1	0
		Mucho	0	0	0	0	0	1	0
		Extremada mente	0	0	0	0	0	0	0
	Total		43	43	43	43	43	43	43
	TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	131
				[7. Recib e llama das teléfono nicas amenazantes insultantes o acosa doras]	[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarle]	[44. Le ocas inadaño s en su dom icilio o en su pues to de traba jo]	[46. Ocasi onan daños en sus perten encias o en su vehic ulo]	[47. Manip ulan sus herra mient as de trabaj o (por ejemp lo borran archiv os de su orden ador)]

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

Edad	20-25 años	Nada en absoluto	7	7	7	7	7	7	4
		Un poco	0	0	0	0	0	0	1
		Moderadamente	0	0	0	0	0	0	2
		Mucho	0	0	0	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL		7	7	7	7	7	7	7
	26-31 años	Nada en absoluto	29	27	29	29	29	26	27
		Un poco	0	2	0	0	0	1	1
		Moderadamente	0	0	0	0	0	2	1
		Mucho	0	0	0	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL		29	29	29	29	29	29	29
	32-37 años	Nada en absoluto	24	27	28	27	28	24	26
		Un poco	1	1	0	1	0	2	0
		Moderadamente	2	0	0	0	0	1	1
		Mucho	0	0	0	0	0	0	0
		Extremadamente	1	0	0	0	0	1	1
	TOTAL		28	28	28	28	28	28	28
	38-43 años	Nada en absoluto	18	17	17	18	18	16	17
		Un poco	0	0	1	0	0	1	1
		Moderadamente	0	1	0	0	0	1	0
Mucho		0	0	0	0	0	0	0	
Extremadamente		0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL		18	18	18	18	18	18	18	
44-50 años	Nada en absoluto	33	32	32	33	33	30	29	
	Un poco	1	1	2	1	1	2	4	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		Moderadamente	0	0	0	0	0	1	1
		Mucho	0	0	0	0	0	1	0
		Extremadamente	0	1	0	0	0	0	0
		TOTAL	34	34	34	34	34	34	34
	51-56 años	Nada en absoluto	10	8	8	9	9	8	8
		Un poco	0	1	0	1	1	2	1
		Moderadamente	0	1	1	0	0	0	1
		Mucho	0	0	1	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
		TOTAL	10	10	10	10	10	10	10
	mas de 57 años	Nada en absoluto	5	5	5	5	5	5	5
		Un poco	0	0	0	0	0	0	0
		Moderadamente	0	0	0	0	0	0	0
		Mucho	0	0	0	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
		TOTAL	5	5	5	5	5	5	5
		TOTAL VARIABLE	131	131	131	131	131	131	131
			[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes insultantes o acosadoras]	[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo]	[44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo]	[46. Ocasiones 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]

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes o acosadoras]	[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo]	[44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo]	[46. Ocasionalmente 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]	
NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	18	16	18	18	17	18	18	
		UN POCO	0	2	0	0	1	0	0	
		MODERADO	0	0	0	0	0	0	0	
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0	
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0	
	Total		18	18	18	18	18	18	18	18
	TECNICO	NADA	36	35	35	37	37	32	32	
		UN POCO	1	1	1	0	0	1	4	
		MODERADO	0	1	0	0	0	3	1	
		MUCHO	0	0	1	0	0	1	0	
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0	
	Total		37	37	37	37	37	37	37	
	PROFESIONAL	NADA	62	65	65	64	65	57	58	
		UN POCO	1	0	0	2	1	6	2	
		MODERADO	2	1	1	0	0	2	5	
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0	
		EXTREMAMENTE	1	0	0	0	0	1	1	
	Total		66	66	66	66	66	66	66	
	DIRECTIVO	NADA	5	2	3	4	5	4	3	
		UN POCO	0	2	2	1	0	1	2	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		MODERAD O	0	0	0	0	0	0	0
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0
		EXTREMA DAMENTE	0	1	0	0	0	0	0
	Total			5	5	5	5	5	5
	ASESOR	NADA	5	5	5	5	5	5	5
		UN POCO	0	0	0	0	0	0	0
		MODERAD O	0	0	0	0	0	0	0
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0
		EXTREMA DAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total			5	5	5	5	5	5
	TOTAL VARIABLE			131	131	131	131	131	131
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINIS TRATIVA	NADA	40	37	40	40	39	37	38
		UN POCO	1	2	0	1	2	2	2
		MODERAD O	0	2	1	0	0	1	1
		MUCHO	0	0	0	0	0	1	0
		EXTREMA DAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
		Total			41	41	41	41	41
	PROVISIO NALIDAD Y/O	NADA	40	40	41	42	43	37	40
		UN POCO	0	2	2	1	0	2	2
		MODERAD	2	0	0	0	0	3	1

[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes insultantes o acosadoras]

[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]

[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarle]

[44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su vehículo] pues to de trabajo]

[46. Ocasionalmente 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]

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	LIBRE NOMBRA MIENTO	O							
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0
		EXTREMA DAMENTE	1	1	0	0	0	1	0
	Total		43	43	43	43	43	43	43
	CONTRATISTAS	NADA	46	46	45	46	47	42	38
		UN POCO	1	1	1	1	0	4	4
		MODERADO	0	0	0	0	0	1	4
		MUCHO	0	0	1	0	0	0	0
		EXTREMA DAMENTE	0	0	0	0	0	0	1
	Total		47	47	47	47	47	47	47
TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	131	

Apéndice U

Datos Relativos Dimensión Intimidación Encubiertas

DIMENSION 4

			[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes insultantes o acosadoras]	[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo]	[44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo]	[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]
Genero	Femenino	Nada en absoluto	64%	64%	63%	65%	67%	59%	58%
		Un poco	1%	2%	2%	2%	0%	5%	4%
		Moderadamente	2%	0%	1%	0%	0%	3%	5%
		Mucho	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

26-31 años	Nada en absoluto	22%	21%	22%	22%	22%	20%	21%
	Un poco	0%	2%	0%	0%	0%	1%	1%
	Moderadamente	0%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
	Mucho	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%
32-37 años	Nada en absoluto	18%	21%	21%	21%	21%	18%	20%
	Un poco	1%	1%	0%	1%	0%	2%	0%
	Moderadamente	2%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
	Mucho	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Extremadamente	1%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
TOTAL		21%	21%	21%	21%	21%	21%	21%
38-43 años	Nada en absoluto	14%	13%	13%	14%	14%	12%	13%
	Un poco	0%	0%	1%	0%	0%	1%	1%
	Moderadamente	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%
	Mucho	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		14%	14%	14%	14%	14%	14%	14%
44-50 años	Nada en absoluto	25%	24%	24%	25%	25%	23%	22%
	Un poco	1%	1%	2%	1%	1%	2%	3%
	Moderadamente	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
	Mucho	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
	Extremadamente	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		26%	26%	26%	26%	26%	26%	26%
51-56 años	Nada en absoluto	8%	6%	6%	7%	7%	6%	6%

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		Un poco	0%	1%	0%	1%	1%	2%	1%
		Moderadamente	0%	1%	1%	0%	0%	0%	1%
		Mucho	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
		Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	TOTAL		8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
	mas de 57 años	Nada en absoluto	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
		Un poco	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		Moderadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		Mucho	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	TOTAL		4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
			[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes o insultantes o acosadoras]	[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo]	[44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo]	[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]
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	36%	37%	37%	37%	37%	34%	32%
		UN POCO	1%	0%	1%	1%	0%	2%	3%
		MODERADO	1%	1%	0%	0%	0%	0%	2%
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

Total		37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%	
UNION LIBRE	NADA	8%	7%	8%	8%	8%	8%	8%	
	UN POCO	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	
	MODERAD O	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	
CASADO	NADA	41%	40%	42%	43%	42%	38%	40%	
	UN POCO	1%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	
	MODERAD O	1%	1%	0%	0%	0%	3%	2%	
	MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	EXTREMA DAMENTE	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		44%	44%	44%	44%	44%	44%	44%	
DIVORCI ADO	NADA	10%	10%	9%	10%	10%	8%	8%	
	UN POCO	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	
	MODERAD O	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	
	MUCHO	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	
	EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	
VIUDO	NADA	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	
	UN POCO	0%	0%	0%	1%	0%	1%	0%	
	MODERAD O	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	
	MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
			[7. Recibe e llama das teléfono	[9. Recibe escritos o notas amenaz adoras]	[43. Le ocasiona a propósito	[44. Le ocasiona daño s en	[46. Ocasio nan daños en sus perten	[47. Manip ulan sus herra mient	[48. Le sustra en alguna s de

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			nicas amenazantes insultantes o acosa doras]		gastos para perjud icarle]	su dom icili o o en su pues to de traba jo]	encias o en su vehic ulo]	as de trabaj o (por ejemp lo borran archiv os de su orden ador)]	sus perten encias, docum entos o herra mienta s de trabaj o]	
NIVEL OCUPA CIONA L	ASISTENC IAL	NADA	14%	12%	14%	14%	13%	14%	14%	
		UN POCO	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%	
		MODERAD O	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	Total		14%	14%	14%	14%	14%	14%	14%	14%
	TECNICO	NADA	27%	27%	27%	28%	28%	24%	24%	
		UN POCO	1%	1%	1%	0%	0%	1%	3%	
		MODERAD O	0%	1%	0%	0%	0%	2%	1%	
		MUCHO	0%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	
		EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	Total		28%	28%	28%	28%	28%	28%	28%	28%
	PROFESIO NAL	NADA	47%	50%	50%	49%	50%	44%	44%	
		UN POCO	1%	0%	0%	2%	1%	5%	2%	
		MODERAD O	2%	1%	1%	0%	0%	2%	4%	
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		EXTREMA DAMENTE	1%	0%	0%	0%	0%	1%	1%	
	Total		50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	
	DIRECTIV O	NADA	4%	2%	2%	3%	4%	3%	2%	
		UN POCO	0%	2%	2%	1%	0%	1%	2%	
		MODERAD O	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
MUCHO		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%		
EXTREMA DAMENTE		0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%		

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	Total		4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
	ASESOR	NADA	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
		UN POCO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		MODERAD O	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
			[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes insultantes o acosadoras]	[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	[43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo]	[44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo]	[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]
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	31%	28%	31%	31%	30%	28%	29%
		UN POCO	1%	2%	0%	1%	2%	2%	2%
		MODERAD O	0%	2%	1%	0%	0%	1%	1%
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
		EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%
	PROVISORIALIDAD Y/O LIBRE NOMBRAMIENTO	NADA	31%	31%	31%	32%	33%	28%	31%
		UN POCO	0%	2%	2%	1%	0%	2%	2%
		MODERAD O	2%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		EXTREMA DAMENTE	1%	1%	0%	0%	0%	1%	0%

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

Total		33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%
CONTRATISTAS	NADA	35%	35%	34%	35%	36%	32%	29%
	UN POCO	1%	1%	1%	1%	0%	3%	3%
	MODERADO	0%	0%	0%	0%	0%	1%	3%
	MUCHO	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%
	EXTREMAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Total		36%	36%	36%	36%	36%	36%	36%
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Apéndice V

Análisis de datos dimensión Intimidación Encubiertas Personas Acosadas y No acosadas

DIMENSION 4			[7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes o acosadoras]	[9. Recibe escritos o notas amenazadoras]	[43. Le ocasionan a propósito o gastos para perjudicarlo]	[44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo]	[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]
Género	Femenino	P.A	3%	3%	4%	2%	0%	8%	9%
		P.N .A	64%	64%	63%	65%	67%	59%	58%
	Masculino	P.A	1%	3%	0%	0%	2%	3%	2%
		P.N .A	32%	30%	33%	33%	31%	30%	31%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Edad	20-25 años	P.A	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
		P.N .A	5%	5%	5%	5%	5%	5%	3%
	26-31 años	P.A	0%	2%	0%	0%	0%	2%	2%
		P.N	22%	21%	22%	22%	22%	20%	21%

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

		.A							
	32-37 años	P.A	3%	1%	0%	1%	0%	3%	2%
		P.N .A	18%	21%	21%	21%	21%	18%	20%
	38-43 años	P.A	0%	1%	1%	0%	0%	2%	1%
		P.N .A	14%	13%	13%	14%	14%	12%	13%
	44-50 años	P.A	1%	2%	2%	1%	1%	3%	4%
		P.N .A	25%	24%	24%	25%	25%	23%	22%
	51-56 años	P.A	0%	2%	2%	1%	1%	2%	2%
		P.N .A	8%	6%	6%	7%	7%	6%	6%
	mas de 57 años	P.A	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		P.N .A	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Estado civil	Soltero	P.A	2%	1%	1%	1%	0%	4%	5%
		P.N .A	36%	37%	37%	37%	37%	34%	32%
	Union libre	P.A	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
		P.N .A	8%	7%	8%	8%	8%	8%	8%
	Casado	P.A	2%	4%	2%	1%	2%	5%	4%
		P.N .A	41%	40%	42%	43%	42%	38%	40%
	Divorciado	P.A	0%	0%	1%	0%	0%	2%	2%
		P.N .A	10%	10%	9%	10%	10%	8%	8%
	Viudo	P.A	0%	0%	1%	1%	0%	1%	1%
	P.N .A	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Nivel Ocupacional	Asistencial	P.A	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%
		P.N .A	14%	12%	14%	14%	13%	14%	14%

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	Tecnico	P.A	1%	2%	2%	0%	0%	4%	4%
		P.N .A	27%	27%	27%	28%	28%	24%	24%
	Profesional	P.A	3%	1%	1%	2%	1%	7%	6%
		P.N .A	47%	50%	50%	49%	50%	44%	44%
	Directivo	P.A	0%	2%	2%	1%	0%	1%	2%
		P.N .A	4%	2%	2%	3%	4%	3%	2%
	Asesor	P.A	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		P.N .A	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Situación actual	Carrera y Oficio	P.A	1%	3%	1%	1%	2%	3%	2%
		P.N .A	31%	28%	31%	31%	30%	28%	29%
	Provisión y Libre Nomenclatura	P.A	2%	2%	2%	1%	0%	5%	2%
		P.N .A	31%	31%	31%	32%	33%	28%	31%
	Contratista	P.A	1%	1%	2%	1%	0%	4%	7%
		P.N .A	35%	35%	34%	35%	36%	32%	29%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Apéndice W

Datos absolutos Dimensión Intimidación Manifiesta

DIMENSION 5

			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
--	--	--	--	-----------------------------------	---------------------------------------	------------------------------	--	--

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			decir]					
Genero	Femenino	Nada en absoluto	57	44	60	72	80	60
		Un poco	12	27	14	8	5	13
		Moderadamente	13	12	10	7	3	11
		Mucho	5	3	2	1	0	4
		Extremadamente	1	2	2	0	0	0
	Total		88	88	88	88	88	88
	Masculino	Nada en absoluto	32	23	34	40	39	30
		Un poco	6	14	7	2	3	7
		Moderadamente	3	5	1	1	1	5
		Mucho	2	1	0	0	0	1
		Extremadamente	0	0	1	0	0	0
	Total		43	43	43	43	43	43
TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	
			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir]	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	3	2	6	6	5	5
		Un poco	3	4	0	1	1	2
		Moderadamente	1	1	1	0	1	0
		Mucho	0	0	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

TOTAL		7	7	7	7	7	7
26-31 años	Nada en absoluto	22	18	23	25	27	22
	Un poco	3	7	3	2	0	2
	Moderadamente	3	3	2	2	2	3
	Mucho	1	1	1	0	0	2
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0
TOTAL		29	29	29	29	29	29
32-37 años	Nada en absoluto	17	16	19	22	26	18
	Un poco	6	7	4	2	2	7
	Moderadamente	3	2	4	4	0	3
	Mucho	2	3	1	0	0	0
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0
TOTAL		28	28	28	28	28	28
38-43 años	Nada en absoluto	13	8	14	18	17	15
	Un poco	2	9	4	0	1	1
	Moderadamente	2	1	0	0	0	1
	Mucho	1	0	0	0	0	1
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0
TOTAL		18	18	18	18	18	18
44-50 años	Nada en absoluto	24	16	24	30	32	24
	Un poco	3	11	6	1	2	5
	Moderadamente	5	6	3	2	0	4
	Mucho	1	0	0	1	0	1
	Extremadamente	1	1	1	0	0	0
TOTAL		34	34	34	34	34	34
51-56 años	Nada en absoluto	7	3	4	6	8	3
	Un poco	0	2	3	4	1	2

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		Moderadamente	2	4	1	0	1	4
		Mucho	1	0	0	0	0	1
		Extremadamente	0	1	2	0	0	0
	TOTAL		10	10	10	10	10	10
	mas de 57 años	Nada en absoluto	3	4	4	5	4	3
		Un poco	1	1	1	0	1	1
		Moderadamente	0	0	0	0	0	1
		Mucho	1	0	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0
	TOTAL		5	5	5	5	5	5
TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	
			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir]	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	34	25	36	43	46	37
		UN POCO	5	15	6	3	1	7
		MODERADO	8	7	5	3	2	3
		MUCHO	2	2	1	0	0	2
		EXTREMADAMENTE	0	0	1	0	0	0
	Total		49	49	49	49	49	49
	UNION LIBRE	NADA	9	7	9	10	11	9
		UN POCO	2	3	1	0	0	1
		MODERADO	0	1	1	1	0	1
		MUCHO	0	0	0	0	0	0
EXTREMADAMENTE		0	0	0	0	0	0	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		Total	11	11	11	11	11	11
	CASADO	NADA	36	25	38	48	50	35
		UN POCO	10	22	11	4	6	11
		MODERADO	6	7	5	4	1	9
		MUCHO	4	2	1	1	0	2
		EXTREMADAMENTE	1	1	2	0	0	0
		Total	57	57	57	57	57	57
	DIVORCIADO	NADA	10	10	10	11	12	9
		UN POCO	1	1	3	2	1	1
		MODERADO	1	1	0	0	0	2
		MUCHO	1	0	0	0	0	1
		EXTREMADAMENTE	0	1	0	0	0	0
		Total	13	13	13	13	13	13
	VIUDO	NADA	0	0	1	0	0	0
		UN POCO	0	0	0	1	0	0
		MODERADO	1	1	0	0	1	1
		MUCHO	0	0	0	0	0	0
		EXTREMADAMENTE	0	0	0	0	0	0
		Total	1	1	1	1	1	1
		TOTAL VARIABLE	131	131	131	131	131	131
			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir]	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	15	12	12	16	18	12
		UN POCO	1	3	2	1	0	2
		MODERADO	0	3	2	1	0	4
		MUCHO	2	0	0	0	0	0
		EXTREMADAMENTE	0	0	2	0	0	0

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

Total		18	18	18	18	18	18	
TECNICO	NADA	23	17	27	30	34	26	
	UN POCO	8	16	8	4	1	5	
	MODERADO	3	3	2	2	2	3	
	MUCHO	2	0	0	1	0	3	
	EXTREMADAMENTE	1	1	0	0	0	0	
Total		37	37	37	37	37	37	
PROFESIONAL	NADA	46	34	48	57	58	46	
	UN POCO	6	18	9	5	6	11	
	MODERADO	12	10	7	4	2	7	
	MUCHO	2	4	2	0	0	2	
	EXTREMADAMENTE	0	0	0	0	0	0	
Total		66	66	66	66	66	66	
DIRECTIVO	NADA	2	2	3	4	4	1	
	UN POCO	1	1	1	0	1	2	
	MODERADO	1	1	0	1	0	2	
	MUCHO	1	0	0	0	0	0	
	EXTREMADAMENTE	0	1	1	0	0	0	
Total		5	5	5	5	5	5	
ASESOR	NADA	3	2	4	5	5	5	
	UN POCO	2	3	1	0	0	0	
	MODERADO	0	0	0	0	0	0	
	MUCHO	0	0	0	0	0	0	
	EXTREMADAMENTE	0	0	0	0	0	0	
Total		5	5	5	5	5	5	
TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	
			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

			decir]					
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	28	18	27	36	38	26
		UN POCO	6	15	8	3	2	6
		MODERADO	5	8	5	2	1	8
		MUCHO	2	0	0	0	0	1
		EXTREMAMENTE	0	0	1	0	0	0
	Total		41	41	41	41	41	41
	PROVISIONALIDAD Y/O LIBRE NOMBRAMIENTO	NADA	26	23	33	37	39	29
		UN POCO	6	13	5	1	4	7
		MODERADO	5	3	2	4	0	5
		MUCHO	5	3	1	1	0	2
		EXTREMAMENTE	1	1	2	0	0	0
	Total		43	43	43	43	43	43
	CONTRATISTAS	NADA	35	26	34	39	42	35
		UN POCO	6	13	8	6	2	7
		MODERADO	6	6	4	2	3	3
MUCHO		0	1	1	0	0	2	
EXTREMAMENTE		0	1	0	0	0	0	
Total		47	47	47	47	47	47	
TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	

Apéndice X

Datos Relativos Dimensión Intimidación Manifiesta

DIMENSION 5

			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
--	--	--	--	-----------------------------------	---------------------------------------	------------------------------	--	--

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			decir]					
Genero	Femenino	Nada en absoluto	44%	34%	46%	55%	61%	46%
		Un poco	9%	21%	11%	6%	4%	10%
		Moderadamente	10%	9%	8%	5%	2%	8%
		Mucho	4%	2%	2%	1%	0%	3%
		Extremadamente	1%	2%	2%	0%	0%	0%
	Total		67%	67%	67%	67%	67%	67%
	Masculino	Nada en absoluto	24%	18%	26%	31%	30%	23%
		Un poco	5%	11%	5%	2%	2%	5%
		Moderadamente	2%	4%	1%	1%	1%	4%
		Mucho	2%	1%	0%	0%	0%	1%
		Extremadamente	0%	0%	1%	0%	0%	0%
	Total		33%	33%	33%	33%	33%	33%
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	
			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir]	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	2%	2%	5%	5%	4%	4%
		Un poco	2%	3%	0%	1%	1%	2%
		Moderadamente	1%	1%	1%	0%	1%	0%
		Mucho	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	51-56 años	Nada en absoluto	5%	2%	3%	5%	6%	2%	
		Un poco	0%	2%	2%	3%	1%	2%	
		Moderadamente	2%	3%	1%	0%	1%	3%	
		Mucho	1%	0%	0%	0%	0%	1%	
		Extremadamente	0%	1%	2%	0%	0%	0%	
	TOTAL			8%	8%	8%	8%	8%	8%
	mas de 57 años	Nada en absoluto	2%	3%	3%	4%	3%	2%	
		Un poco	1%	1%	1%	0%	1%	1%	
		Moderadamente	0%	0%	0%	0%	0%	1%	
		Mucho	1%	0%	0%	0%	0%	0%	
		Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	TOTAL			4%	4%	4%	4%	4%	4%
TOTAL VARIABLE			100%	100%	100%	100%	100%	100%	
			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir]	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	26%	19%	27%	33%	35%	28%	
		UN POCO	4%	11%	5%	2%	1%	5%	
		MODERADO	6%	5%	4%	2%	2%	2%	
		MUCHO	2%	2%	1%	0%	0%	2%	
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	1%	0%	0%	0%	
	Total			37%	37%	37%	37%	37%	37%
	UNION	NADA	7%	5%	7%	8%	8%	7%	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	LIBRE	UN POCO	2%	2%	1%	0%	0%	1%
		MODERADO	0%	1%	1%	1%	0%	1%
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		8%	8%	8%	8%	8%	8%
	CASADO	NADA	27%	19%	29%	37%	38%	27%
		UN POCO	8%	17%	8%	3%	5%	8%
		MODERADO	5%	5%	4%	3%	1%	7%
		MUCHO	3%	2%	1%	1%	0%	2%
		EXTREMADAMENTE	1%	1%	2%	0%	0%	0%
	Total		44%	44%	44%	44%	44%	44%
	DIVORCIADO	NADA	8%	8%	8%	8%	9%	7%
		UN POCO	1%	1%	2%	2%	1%	1%
		MODERADO	1%	1%	0%	0%	0%	2%
		MUCHO	1%	0%	0%	0%	0%	1%
		EXTREMADAMENTE	0%	1%	0%	0%	0%	0%
	Total		10%	10%	10%	10%	10%	10%
	VIUDO	NADA	0%	0%	1%	0%	0%	0%
		UN POCO	0%	0%	0%	1%	0%	0%
		MODERADO	1%	1%	0%	0%	1%	1%
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%
EXTREMADAMENTE		0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		1%	1%	1%	1%	1%	1%	
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	
			[1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir]	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	11%	9%	9%	12%	14%	9%
		UN POCO	1%	2%	2%	1%	0%	2%
		MODERADO	0%	2%	2%	1%	0%	3%
		MUCHO	2%	0%	0%	0%	0%	0%
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	2%	0%	0%	0%
	Total		14%	14%	14%	14%	14%	14%
	TECNICO	NADA	18%	13%	21%	23%	26%	20%
		UN POCO	6%	12%	6%	3%	1%	4%
		MODERADO	2%	2%	2%	2%	2%	2%
		MUCHO	2%	0%	0%	1%	0%	2%
		EXTREMADAMENTE	1%	1%	0%	0%	0%	0%
	Total		28%	28%	28%	28%	28%	28%
	PROFESIONAL	NADA	35%	26%	37%	44%	44%	35%
		UN POCO	5%	14%	7%	4%	5%	8%
		MODERADO	9%	8%	5%	3%	2%	5%
		MUCHO	2%	3%	2%	0%	0%	2%
		EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		50%	50%	50%	50%	50%	50%
	DIRECTIVO	NADA	2%	2%	2%	3%	3%	1%
		UN POCO	1%	1%	1%	0%	1%	2%
		MODERADO	1%	1%	0%	1%	0%	2%
		MUCHO	1%	0%	0%	0%	0%	0%
		EXTREMADAMENTE	0%	1%	1%	0%	0%	0%
Total		4%	4%	4%	4%	4%	4%	
ASESOR	NADA	2%	2%	3%	4%	4%	4%	
	UN POCO	2%	2%	1%	0%	0%	0%	
	MODERADO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	EXTREMADAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		4%	4%	4%	4%	4%	4%	
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	
			[1. Sus superiores	[2. Le interrumpen cuando	4. Le grita no	8. Se le amenaza verbalm	19. Le ponen en	29. sus decisiones son siempre

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir]	habla]	le regañan en voz alta	ente	ridículo, se burlan de usted	cuestionadas o contrariadas
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	21%	14%	21%	27%	29%	20%
		UN POCO	5%	11%	6%	2%	2%	5%
		MODERADO	4%	6%	4%	2%	1%	6%
		MUCHO	2%	0%	0%	0%	0%	1%
		EXTREMAMENTE	0%	0%	1%	0%	0%	0%
	Total		31%	31%	31%	31%	31%	31%
	PROVISIONALIDAD Y/O LIBRE NOMBRAMIENTO	NADA	20%	18%	25%	28%	30%	22%
		UN POCO	5%	10%	4%	1%	3%	5%
		MODERADO	4%	2%	2%	3%	0%	4%
		MUCHO	4%	2%	1%	1%	0%	2%
		EXTREMAMENTE	1%	1%	2%	0%	0%	0%
	Total		33%	33%	33%	33%	33%	33%
	CONTRATISTAS	NADA	27%	20%	26%	30%	32%	27%
		UN POCO	5%	10%	6%	5%	2%	5%
		MODERADO	5%	5%	3%	2%	2%	2%
		MUCHO	0%	1%	1%	0%	0%	2%
		EXTREMAMENTE	0%	1%	0%	0%	0%	0%
	Total		36%	36%	36%	36%	36%	36%
	TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%

Apéndice Y

Análisis de datos dimensión Intimidación Manifiesta Personas Acosadas y No acosadas

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

DIMENSION 5			[1. Sus superiores no le dejan expresar se o decir lo que tiene que decir]	[2. Le interrumpen cuando habla]	4. Le gritan o le regañan en voz alta	8. Se le amenaza verbalmente	19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	29. sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas
Género	Femenino	P.A	24%	34%	21%	12%	6%	21%
		P.N. A	44%	34%	46%	55%	61%	46%
	Masculino	P.A	8%	15%	7%	2%	3%	10%
		P.N. A	24%	18%	26%	31%	30%	23%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%
Edad	20-25 años	P.A	3%	4%	1%	1%	2%	2%
		P.N. A	2%	2%	5%	5%	4%	4%
	26-31 años	P.A	5%	8%	5%	3%	2%	5%
		P.N. A	17%	14%	18%	19%	21%	17%
	32-37 años	P.A	8%	9%	7%	5%	2%	8%
		P.N. A	13%	12%	15%	17%	20%	14%
	38-43 años	P.A	4%	8%	3%	0%	1%	2%
		P.N. A	10%	6%	11%	14%	13%	11%
	44-50 años	P.A	8%	14%	8%	3%	2%	8%
		P.N. A	18%	12%	18%	23%	24%	18%
	51-56 años	P.A	2%	5%	5%	3%	2%	5%
		P.N. A	5%	2%	3%	5%	6%	2%
	mas de 57 años	P.A	2%	1%	1%	0%	1%	2%
		P.N. A	2%	3%	3%	4%	3%	2%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%
Estado civil	Soltero	P.A	11%	18%	10%	5%	2%	9%
		P.N.	26%	19%	27%	33%	35%	28%

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			[6. Critican su vida privada]	[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	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales
Edad	20-25 años	Nada en absoluto	6	7	7	5	4	6	5
		Un poco	1	0	0	2	3	1	2
		Moderadamente	0	0	0	0	0	0	0
		Mucho	0	0	0	0	0	0	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL		7	7	7	7	7	7	7
	26-31 años	Nada en absoluto	25	28	29	28	27	28	28
		Un poco	3	1	0	1	2	0	1
		Moderadamente	1	0	0	0	0	0	0
		Mucho	0	0	0	0	0	1	0
		Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
	TOTAL		29	29	29	29	29	29	29
	32-37 años	Nada en absoluto	17	28	28	26	26	27	26
		Un poco	7	0	0	2	2	1	0
		Moderadamente	3	0	0	0	0	0	1
Mucho		1	0	0	0	0	0	1	

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		28	28	28	28	28	28	28
38-43 años	Nada en absoluto	13	18	18	17	17	17	18
	Un poco	2	0	0	1	1	1	0
	Moderadamente	1	0	0	0	0	0	0
	Mucho	2	0	0	0	0	0	0
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		18	18	18	18	18	18	18
44-50 años	Nada en absoluto	26	33	34	31	32	30	33
	Un poco	2	1	0	3	1	2	0
	Moderadamente	4	0	0	0	1	2	1
	Mucho	2	0	0	0	0	0	0
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		34	34	34	34	34	34	34
51-56 años	Nada en absoluto	5	8	10	9	8	8	9
	Un poco	5	1	0	0	2	2	1
	Moderadamente	0	1	0	1	0	0	0
	Mucho	0	0	0	0	0	0	0
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		10	10	10	10	10	10	10
mas de 57 años	Nada en absoluto	3	5	4	3	4	5	5
	Un poco	2	0	1	1	1	0	0
	Moderadamente	0	0	0	1	0	0	0
	Mucho	0	0	0	0	0	0	0
	Extremadamente	0	0	0	0	0	0	0

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	DIVORCIADO	NADA	7	12	13	11	12	13	13
		UN POCO	2	1	0	1	0	0	0
		MODERADO	3	0	0	1	1	0	0
		MUCHO	1	0	0	0	0	0	0
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total		13	13	13	13	13	13	13
	VIUDO	NADA	0	0	1	0	0	0	0
		UN POCO	1	0	0	0	1	1	1
		MODERADO	0	1	0	1	0	0	0
		MUCHO	0	0	0	0	0	0	0
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
Total		1	1	1	1	1	1	1	
TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	131	
			[6. Critican su vida privada]	[20. Le tratan como si fuera un enfermo momental o lo dan a entender]	21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales
NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	13	18	18	16	17	17	18
		UN POCO	3	0	0	1	0	1	0
		MODERADO	1	0	0	1	1	0	0
		MUCHO	1	0	0	0	0	0	0
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
	Total		18	18	18	18	18	18	18
TECNICO	NADA	27	35	37	35	34	34	35	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

		UN POCO	7	2	0	2	3	3	1
		MODERAD O	2	0	0	0	0	0	1
		MUCHO	1	0	0	0	0	0	0
		EXTREMA DAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
		Total	37	37	37	37	37	37	37
	PROFESIO NAL	NADA	48	64	65	60	57	62	62
		UN POCO	12	1	1	5	9	3	3
		MODERAD O	5	1	0	1	0	0	0
		MUCHO	1	0	0	0	0	1	1
		EXTREMA DAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
		Total	66	66	66	66	66	66	66
	DIRECTIV O	NADA	3	5	5	3	5	3	4
		UN POCO	0	0	0	2	0	0	0
		MODERAD O	1	0	0	0	0	2	1
		MUCHO	1	0	0	0	0	0	0
		EXTREMA DAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
		Total	5	5	5	5	5	5	5
	ASESOR	NADA	4	5	5	5	5	5	5
		UN POCO	0	0	0	0	0	0	0
		MODERAD O	0	0	0	0	0	0	0
		MUCHO	1	0	0	0	0	0	0
		EXTREMA DAMENTE	0	0	0	0	0	0	0
		Total	5	5	5	5	5	5	5
		TOTAL VARIABLE	131	131	131	131	131	131	131
			[6. Critican su vida privada]	[20. Le tratan como si fuera un enfermo	21. Intentan obligarle a que se haga un examen	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

				ment al o lo dan a enten der]	psiqui átrico o una evalua ción psicol ógica	creenc ias				
SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	28	39	40	37	35	36	39	
		UN POCO	10	1	1	2	5	5	1	
		MODERADO	2	1	0	2	1	0	1	
		MUCHO	1	0	0	0	0	0	0	
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0	
	Total		41	41	41	41	41	41	41	41
	PROVISORIALIDAD Y/O LIBRE NOMBRA MIENTO	NADA	34	42	43	40	42	40	40	
		UN POCO	4	1	0	3	1	1	1	
		MODERADO	2	0	0	0	0	2	1	
		MUCHO	3	0	0	0	0	0	1	
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0	
	Total		43	43	43	43	43	43	43	43
	CONTRATISTAS	NADA	33	46	47	42	41	45	45	
		UN POCO	8	1	0	5	6	1	2	
		MODERADO	5	0	0	0	0	0	0	
		MUCHO	1	0	0	0	0	1	0	
		EXTREMAMENTE	0	0	0	0	0	0	0	
	Total		47	47	47	47	47	47	47	47
	TOTAL VARIABLE		131	131	131	131	131	131	131	131

Apéndice AA

Datos absolutos Dimensión Desprestigio Personal

DIMENSION 6

			[6. Critican su vida	[20. Le tratan com	21. Intentan obligar a	24. Atacan o se burlan de sus	25. Ridiculizan o se burlan	30. Le dirigen insultos o comen	31. Le hacen avances, insinua
--	--	--	----------------------	--------------------	------------------------	-------------------------------	-----------------------------	---------------------------------	-------------------------------

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

			privada]	o si fuera un enfermo mental o lo dan a entender]	que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	convicciones políticas o de sus creencias	n de su vida privada	tarios obscenos o degradantes	ciones o gestos sexuales
Genero	Femenino	Nada en absoluto	51%	64%	67%	61%	60%	62%	63%
		Un poco	8%	2%	0%	5%	7%	3%	2%
		Moderadamente	5%	1%	0%	2%	0%	2%	1%
		Mucho	3%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
		Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		67%	67%	67%	67%	67%	67%	67%
	Masculino	Nada en absoluto	21%	33%	32%	30%	30%	31%	31%
		Un poco	8%	0%	1%	3%	2%	2%	1%
		Moderadamente	2%	0%	0%	0%	1%	0%	1%
		Mucho	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%
	TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
				[6. Critican su vida privada]	[20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o	21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

44-50 años	Nada en absoluto	20%	25%	26%	24%	24%	23%	25%
	Un poco	2%	1%	0%	2%	1%	2%	0%
	Moderadamente	3%	0%	0%	0%	1%	2%	1%
	Mucho	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		26%	26%	26%	26%	26%	26%	26%
51-56 años	Nada en absoluto	4%	6%	8%	7%	6%	6%	7%
	Un poco	4%	1%	0%	0%	2%	2%	1%
	Moderadamente	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
	Mucho	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
mas de 57 años	Nada en absoluto	2%	4%	3%	2%	3%	4%	4%
	Un poco	2%	0%	1%	1%	1%	0%	0%
	Moderadamente	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
	Mucho	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Extremadamente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL		4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
		[6. Critican su vida privada]	[20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a	21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evalua	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

				entender]	ción psicológica				
ESTADO CIVIL	SOLTERO	NADA	30%	37%	37%	36%	34%	34%	36%
		UN POCO	5%	1%	0%	2%	3%	3%	2%
		MODERADO	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		MUCHO	2%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
		EXTREMAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		37%	37%	37%	37%	37%	37%	37%
	UNION LIBRE	NADA	7%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
		UN POCO	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
		MODERADO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		EXTREMAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
	CASADO	NADA	31%	43%	43%	38%	39%	40%	40%
		UN POCO	8%	1%	1%	5%	5%	2%	1%
		MODERADO	4%	0%	0%	0%	0%	2%	2%
		MUCHO	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
		EXTREMAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		44%	44%	44%	44%	44%	44%	44%
	DIVORCIADO	NADA	5%	9%	10%	8%	9%	10%	10%
		UN POCO	2%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
		MODERADO	2%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
MUCHO		1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
EXTREMAMENTE		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	
VIUDO	NADA	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	
	UN POCO	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	
	MODERADO	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	
	MUCHO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	EXTREMAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

TOTAL VARIABLE		100 %	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	
		[6. Critican su vida privada]	[20. Le trata 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	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	
NIVEL OCUPACIONAL	ASISTENCIAL	NADA	10%	14%	14%	12%	13%	13%	14%
		UN POCO	2%	0%	0%	1%	0%	1%	0%
		MODERADO	1%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
		MUCHO	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		EXTREMAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		14%	14%	14%	14%	14%	14%	14%
	TECNICO	NADA	21%	27%	28%	27%	26%	26%	27%
		UN POCO	5%	2%	0%	2%	2%	2%	1%
		MODERADO	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
		MUCHO	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		EXTREMAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		28%	28%	28%	28%	28%	28%	28%
	PROFESIONAL	NADA	37%	49%	50%	46%	44%	47%	47%
		UN POCO	9%	1%	1%	4%	7%	2%	2%
		MODERADO	4%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
		MUCHO	1%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
		EXTREMAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
	DIRECTIVO	NADA	2%	4%	4%	2%	4%	2%	3%

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	O	UN POCO	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	
		MODERAD O	1%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	
		MUCHO	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	Total		4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	
	ASESOR	NADA	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	
		UN POCO	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		MODERAD O	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		MUCHO	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
		EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
	Total		4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	
	TOTAL VARIABLE		100 %	100 %	100%	100%	100%	100%	100%	
				[6. Critican su vida privada]	[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	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales
	SITUACION ACTUAL	CARRERA ADMINISTRATIVA	NADA	21%	30%	31%	28%	27%	27%	30%
UN POCO			8%	1%	1%	2%	4%	4%	1%	
MODERAD O			2%	1%	0%	2%	1%	0%	1%	
MUCHO			1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
EXTREMA DAMENTE			0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total		31%	31%	31%	31%	31%	31%	31%		
PROVISORIALIDAD		NADA	26%	32%	33%	31%	32%	31%	31%	
	UN POCO	3%	1%	0%	2%	1%	1%	1%		

Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía Municipal De La Ciudad De Duitama.

	Y/O LIBRE NOMBRA MIENTO	MODERADO	2%	0%	0%	0%	0%	2%	1%
		MUCHO	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
		EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		33%	33%	33%	33%	33%	33%	33%
	CONTRATISTAS	NADA	25%	35%	36%	32%	31%	34%	34%
		UN POCO	6%	1%	0%	4%	5%	1%	2%
		MODERADO	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
		MUCHO	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
		EXTREMA DAMENTE	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Total		36%	36%	36%	36%	36%	36%	36%
TOTAL VARIABLE		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

Apéndice AB

Análisis de datos dimensión Desprestigio Personal Personas Acosadas y No acosadas

DIMENSION 6			[6. Critican su vida privada]	[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	24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias	25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales
Género	Femenino	P.A	16%	3%	0%	6%	7%	5%	4%
		P.N .A	51%	64%	67%	61%	60%	62%	63%
	Masculino	P.A	11%	0%	1%	3%	3%	2%	2%
		P.N .A	21%	33%	32%	30%	30%	31%	31%
TOTAL			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Edad	20-25 años	P.A	1%	0%	0%	2%	2%	1%	2%

*Análisis Situacional Del Mobbing Laboral En El Nivel Central De La Alcaldía
Municipal De La Ciudad De Duitama.*

	P.N .A	5%	5%	5%	4%	3%	5%	4%	
26-31 años	P.A	3%	1%	0%	1%	2%	1%	1%	
	P.N .A	19%	21%	22%	21%	21%	21%	21%	
32-37 años	P.A	8%	0%	0%	2%	2%	1%	2%	
	P.N .A	13%	21%	21%	20%	20%	21%	20%	
38-43 años	P.A	4%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	
	P.N .A	10%	14%	14%	13%	13%	13%	14%	
44-50 años	P.A	6%	1%	0%	2%	2%	3%	1%	
	P.N .A	20%	25%	26%	24%	24%	23%	25%	
51-56 años	P.A	4%	2%	0%	1%	2%	2%	1%	
	P.N .A	4%	6%	8%	7%	6%	6%	7%	
mas de 57 años	P.A	2%	0%	1%	2%	1%	0%	0%	
	P.N .A	2%	4%	3%	2%	3%	4%	4%	
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Estado civil	Soltero	P.A	8%	1%	0%	2%	3%	4%	2%
		P.N .A	30%	37%	37%	36%	34%	34%	36%
	Union libre	P.A	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
		P.N .A	7%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
	Casado	P.A	13%	1%	1%	5%	5%	3%	3%
		P.N .A	31%	43%	43%	38%	39%	40%	40%
	Divorciad o	P.A	5%	1%	0%	2%	1%	0%	0%
		P.N .A	5%	9%	10%	8%	9%	10%	10%
	Viudo	P.A	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
		P.N .A	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

