

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGIA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA (ver <http://www.poli.edu.co/programas/>)

**MEDICIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DE ACOSO LABORAL ANTES
DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA CAPACITACIÓN**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE PSICOLOGIA**

PRESENTA

ADRIANA PATRICIA RAMIREZ OROZCO

CODIGO: 1311160097

ASESOR

SYLVIA LUCIA MELENDEZ DURAN

SEPTIEMBRE DE 2017

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	3
Palabras Claves	3
INTRODUCCIÓN	4
Marco Teórico.....	4
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
OBJETIVO GENERAL.....	12
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	12
REVISION INICIAL DE LA LITERATURA.....	13
ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	16
METODO.....	17
RESULTADOS.....	19
ENCUESTA APLICADA.....	20
CAPACITACION.....	23
DISCUSION Y CONCLUSIONES.....	27
REFERENCIAS BIBILOGRAFICAS.....	29

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es ofrecerle a la organización una capacitación sobre la prevención del acoso laboral, luego de una medición que se realizara por medio de una encuesta de forma detallada y precisa en donde se describa como se presenta el acoso laboral y cómo prevenirlo. Este trabajo es desarrollado a partir de la ley del Acoso Laboral; (Ley 1010 de 2006) , donde se plantea que la violencia es una manera de hacerle daño al otro, tanto física como psicológicamente, cosa que se presenta en diferentes organizaciones. Así este trabajo trata de beneficiar a los trabajadores para que no se vulneren sus derechos, ayudándolos en la parte emocional y psicológica, proporcionándoles las herramientas necesarias para la prevención del Acoso Laboral. Para llegar a este paso inicialmente se realizara una medición a través de unas encuestas sobre el conocimiento que el empleado tiene del tema, para así mismo poder profundizar en la capacitación.

Con el paso del tiempo se ha evidenciado que el acoso laboral se ha incrementado de manera sustancial, debido a la irresponsabilidad en el manejo del poder frente a un determinado cargo suscitando comportamientos abusivos en los espacios laborales en detrimento de la dignidad humana; es por ello que se hace necesario educar y capacitar a las personas con el fin de detener este flagelo, por esta razón se desarrolla una capacitación de prevención frente al acoso laboral que se encamina hacia la protección legal y emocional contra el abuso de terceras personas, que va a permitir conocer de una manera detallada acerca del tema e identificar las posibles soluciones que se puedan dar a este problema.

Palabras Claves: Medición, Acoso Laboral, Prevención, Capacitación Ley 1010 de 2006.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día el acoso laboral se contempla como una acción violenta que ataca de manera directa al empleado, ya sea de manera psicológica o física. No necesariamente sucede cuando las personas con cargos superiores abusan de su poder, estos también se ve entre compañeros del mismo rango. Cuando se presenta maltrato en el ambiente laboral algunas personas creen que lo deben soportar porque piensan que hace parte de su trabajo y que de no ser así podrían perder su puesto, de igual manera la violencia puede venir desde el núcleo familiar y social, ya que en el país hay bastantes índice de violencia , pero el acoso laboral es un tema que ha tenido crecimiento durante los últimos años debido a la faltas que se llegan a cometer entre los empleados en las organizaciones y esto muchas veces se debe a la falta de conocimiento de los tipos y leyes que hay hoy en día en de acoso laboral ,pues bien es cierto hay muchas maneras por las cuales se puede manifestar el acoso laboral y lo que se busca con la elaboración de este trabajo es realizar una capacitación de prevención de acoso laboral que se basa en información completa sobre el tema, se elabora con el fin de que sea una herramienta útil para las organizaciones así se evitara en un gran porcentaje que se presente acoso laboral, generando nuevas herramientas preventivas ante el tema y asimismo facilitando las labores donde se evalúa este tema en la organización, esto aumentando la efectividad de los empleados indicando como lo deben hacer. Según la (Corte 20017) el trabajador tiene derecho a las condiciones justas y dignas en el campo laboral, eliminando asi los factores que generan malestar emocional, físico y psicológico. Resaltando así la igualdad de derechos

Marco Teórico

La utilidad que tiene este trabajo con la realización de la capacitación de prevención, es que tanto el empleador como el empleado puedan implementar las acciones de prevención hacia el acoso laboral. Estas acciones buscan además promocionar el derecho que tiene todo trabajador a su integridad física, psicológica, emocional y respeto por su dignidad. Es

necesario comprender que es y que no es acoso laboral para que en especial la capacitación que se realizara en diferentes organizaciones sea totalmente claro y específico, por lo tanto se empezara por explicar que es el acoso laboral y su historia.

Según la (ley 1010 de 2006) tiene como objetivo definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo lo que afecte la integridad humana.

El acoso laboral o "mobbing" son una serie de comportamientos y conductas abusivas que hacen daño a nivel psicológico a un trabajador, minimizándole la autoestima y la moral, mediante una situación de presión y violencia continua, violencia la cual puede producir lesiones en la integridad de la persona. El acoso puede afectar de manera directa al trabajador causando daños psicológicos , enfermedades como estrés, depresión ,ansiedad, bajo rendimiento laboral, incluso hasta en su vida personal.

La capacitación a realizar está basada en el mal ambiente que se puede generar en la organización entre los compañeros o subalternos, de igual manera cuando se habla de víctimas, pues son precisamente los integrantes de las organizaciones quienes están siendo victimizados con este tema .El acoso ha sido definido durante varios años como el abuso emocional y las acciones agresivas que se ejercen de manera constante y persistente entre compañeros de trabajo o superiores y subordinados que están acompañados de una comunicación negativa que llega a afectar en todo termino a la persona. Esto se presenta entre dos o más personas donde una parte se ve obligada a responder de manera negativa.

Según la constitución política de Colombia se firma la Ley de acoso laboral o (ley 1010 el 23 de enero de 2006). No se aplica el acoso laboral en el ámbito de las relaciones civiles o comerciales tampoco en un Contratos de Prestación de Servicios, ya que no hay relación laboral directa con la organización pues se entiende que se presta un servicio de manera indirecta pero todo estipulado como lo dice la ley

Según el capítulo XIX de la (Ley 1010 de 2006) trata sobre los mecanismos de prevención del abuso laboral y los procedimientos que generan una solución al problema. Teniendo en cuenta el (artículo 57) trata de la definición y los modelos de acoso laboral que hay hoy en día. La aplicación de la (ley 1010 de 2006), se entiende por acoso laboral todas las conductas que son continuas y que se pueden demostrar por medio de evidencia, donde se presiona de diversas maneras a la persona por medio de las cuales se genera miedo e intimidación y una gran angustia por afectar su ámbito laboral. También se puede decir que se presenta una gran desmotivación laboral y personal hasta el punto de poder generar la renuncia del empleado.

En el artículo 1° de la (ley 1010 de 2006) el “Moobing” se puede dar de varias formas entre ellas encontramos las siguientes:

Maltrato laboral: Todas las acciones relacionadas con la parte física y/o moral de una persona, en donde se violan los derechos humanos y se afecta el buen nombre de quien desempeña sus labores en una organización y donde se presenta una afectación en la autoestima y la dignidad.

Persecución laboral: Se entiende por acciones negativas que pueden llegar a influir en la renuncia del trabajador por medio de exceso de trabajo, por abuso de autoridad por horarios extendidos y por carga de obligaciones que no hacen parte de las funciones del empleado entre otras.

Discriminación laboral: Es cualquier trato desconsiderado donde se evidencian grandes diferencias ya sea por la forma de hablar, vestir, expresar, religión y político.

Entorpecimiento laboral: Todo lo que se relacione con los obstáculos colocados con intención en el puesto de trabajo con el fin de intervenir negativamente afectando las funciones del empleado, se puede realizar de diferentes maneras como ocultando información eliminación de correos electrónicos etc.

Inequidad laboral: Es donde se asignan funciones que no le corresponden al empleado y donde se marca la discriminación y rechazo total ante el trabajador.

Desprotección laboral: Se habla de esta cuando se asignan labores que no cuentan con los requisitos del sistema de seguridad y salud en el trabajo, donde se expone al trabajador a riesgos en su mayoría se habla de riesgos físicos.

Pero si bien es cierto, la (ley 1010 de 2006 del Acoso Laboral) también en su (Artículo 8) habla acerca de lo que no es Acoso Laboral; citando lo siguiente No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades: las exigencias y ordenes de un jefe cuando se requiera para una función adicional necesaria e indispensable, los memorandos y llamados de atención cuando se requieran necesarios y cuando haya una justa causa, cuando se realicen evaluaciones del cargo y de desempeño, horas extras cuando se requiera, terminación de contrato con justa causa entre otras que no están dentro de la ley.

Es importante saber diferenciar cuando estamos ante un acoso laboral y cuando son órdenes del empleador. El empleador tiene la facultad de dirigir las actividades del empleado, pero sin embargo siempre tienen que respetar los derechos del trabajador, sin presentar alguna agresión verbal psicológica o física. Muchas veces se puede mal interpretar una orden con el acoso laboral ya que hay personas que no tienen el tacto para decir las cosas y pueden llegar a herir al trabajador, por esta misma razón se debe saber diferenciar entre una orden y el acoso laboral.

Las conductas que constituyen al acoso laboral o "mobbing" son actos que presentan agresiones independientemente de sus consecuencias, las malas expresiones que se realizan sobre una persona mediante palabras groseras y ofensivas refiriéndose a su raza su política o su estatus social entre otras. Donde se hacen al frente de los compañeros de trabajo y que claramente se evidencia una gran humillación y se expone al trabajador a las burlas y los malos comentarios. Se presenta negación ante los permisos solicitados sin una justa causa y donde hay un rechazo social.

Las situaciones de violencia en el trabajo son factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo, los cuales determinan la falta de claridad de las funciones que realiza el trabajador y que debe desarrollar donde existe un desorden en la planeación de la organización que se

demuestra por medio de una situación que presenta conflicto en las opiniones y el abuso de autoridad.

Según (Diego Romero 2003), manifiesta que la discriminación laboral y el abuso moral son muy diferentes a la autoridad y la disciplina laboral dentro de ellas esta el acoso sexual hacia las mujeres pero no se atreven a denunciar por temor a perder su trabajo o tener problemas con su jefes o el acosador.

De acuerdo con la (Ley 1010 de 2006), la mala conducta puede salir muy caro tanto al empleador como al acosador ya que si se demuestra que fue cómplice del acoso puede recibir multas que van desde \$ 1.00.000 hasta \$ 6.000.000. por esta razón es muy importante que en la empresa exista un comité de convivencia para que cualquier situación relacionada sea filtrada por este comité y se pueda dar una pronta solución.

De igual acuerdo que Romero, (Daniel Santiago Acevedo 2003) es importante que las empresas cuenten con un comité de convivencia donde se pueda manifestar todo este tipo de malestares.

(Rocío Garzón 2003), aclara que ante una situación de acoso laboral, lo primero que se debe hacer es buscar ayuda jurídica esto con el fin de evitar que la situación se alargue demasiado si es servidor publico se hara la queja ante la Procuraduria General de la Nacion y si es empleado privado se hara ante el Ministerio de trabajo debe haber una justa causa que compruebe dichos hechos y que este bien fundamentada.

Aparte de la sanción de la indemnización a la víctima debe pagar todo lo relacionado con parafiscales y si encuentran una enfermedad laboral también se debe acarrear con dichos gastos

Según el (Artículo 13 ley 1010 de 2006). El procedimiento que se debe realizar esta estipulado en el código diciplinario único y se realizara por medio de auidiencia la cual se hara en los 30 dias siguientes a la presentación de queja o denuncia. Se harán las notificaciones pertinentes a la victima y el empleador involucrado. Las pruebas se harán antes

la audiencia o posiblemente sobre ella, al final de la audiencia se tomara una decisión si se llega apelar la decisión se tendrán en cuenta los siguientes 30 días.

Si se comprueba el acoso laboral se hará lo siguiente según la norma:

1. Si es un servidor público será con el código Disciplinario Único.
2. Terminación de contrato sin justa causa, regido por el Código Sustantivo del Trabajo.
3. Sanciones para quien realice o tolere el acoso.
4. Todas las establecidas en la norma no dichas en este archivo.

(Parágrafo 1). Los dineros que provienen de las multas que son impuestas por el acoso laboral serán dispuestos por la entidad pública y ellos son los encargados de cobrarlos y usarlos como dispongan.

(Parágrafo 2) Si se comprueba la conducta de abuso el funcionario debe ser suspendido hasta que el proceso finalice.

Las sanciones anteriores se aplican cuando se comprueben las conductas establecidas en el (artículo 3 ley 1010 de 2006), y cuando sean demandadas las cuales disponen de multas establecidas que están entre 2 y 10 salarios mínimos legales vigentes. Se definirá el tipo de sanción según sea la causa de igual manera la norma establece ciertos criterios para estas sanciones de acuerdo a la gravedad que tenga y se aplicaran sin ningún perjuicio. Es importante resaltar que las normas sobre acoso laboral buscan proteger derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales.

La Corte indica que el legislador tiene derecho a una variedad de conceptos ante las diversas situaciones que generan las sanciones, pero aun así se han establecido ciertos límites con respecto a los derechos fundamentales como la dignidad la integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho a la intimidad al buen nombre y la seguridad pero en especial el derecho a trabajar dignamente con un ambiente laboral sano y con justas condiciones reconocidas por el (artículo 25 de la Constitución política de Colombia 1991).

La protección de los anteriores derechos por la ley manifiesta todo lo relacionado con el ambiente laboral la cual protege y garantiza las condiciones dignas y justas del trabajador como lo establece el “artículo 25” (constitución política 1991).

Esta protección al trabajador se da cuando realmente se manifiesta una serie de faltas por parte de un jefe o compañeros de trabajo la cual debe ser real para así mismo aplicar lo que dice la ley 1010 de 2006) donde se debe demostrar el acoso por medio de evidencias reales y confiables. Ya sea que la víctima sea acosado de manera sexual, moral íntegra o mental, pues se entiende que debe haber un ambiente de armonía en la organización y un clima laboral sano. Esta ley no se aplica en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación..

Como lo menciona (Ley 1010 de 2006) “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. se debe velar por la protección del trabajador en todos sus aspectos.

En la mayoría de organizaciones se desconocen los procesos que se deben llevar a cabo ante una situación de acoso laboral, pues este tema viene desde hace mucho tiempo pero aun así no tiene tanta relevancia esto dado que las víctimas no hablan del tema ni lo expresan por temor a quedar sin empleo. Por otro lado son pocos los empleadores que realmente se interesan por el tema una de las ventajas es que a través de los últimos años este problema ha tomado cada día más fuerza.

La Procuraduría señala que el problema que viene de la norma con sus frases inconclusas en cuanto al alcance de los intereses de la víctima ya que el acoso se puede presentar en organizaciones familiares.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Lo que se busca con la elaboración de este trabajo es medir la representación social que tienen los empleados de la organización con el acoso laboral y así mismo realizar una capacitación sobre el tema con el fin de que los empleados se familiaricen y pueda prevenir las situaciones que están contempladas dentro del acoso laboral, ya que es muy importante que conozcan la (ley 1010 de 2006), si bien es cierto algunos empleados tienen conocimiento de la ley pero en realidad no saben que la cubre.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Para comenzar es necesario definir el Acoso Laboral como las conductas abusivas pueden ser físicas o verbales que existen hacia otra persona a la cual se le están vulnerando los derechos. Como lo menciona la legislación Colombiana (ley 1016 de 2006) estas conductas deben ser demostrables y evidenciadas a infundir miedo, intimidación, angustia, y a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador.

Es necesario recalcar que en Colombia, a pesar de ser una realidad que viven diariamente muchos trabajadores, los registros de acoso laboral son escasos y no se cuenta con investigaciones suficientes y actualizadas sobre el acoso laboral, que permitan reflejar el impacto de la legislación en éste, establecer una reflexión colectiva que integre los campos empresariales, laborales y académicos y que posibiliten una vigilancia y manejo más eficientes

La problemática es que a pesar del impacto que causa el acoso laboral en el país, el sistema de salud pública colombiano, no ha tomado las medidas suficientes y necesarias las cuales puedan establecer soluciones efectivas y saludables para la víctima. La violencia en el trabajo repercute en muchos ámbitos, afecta los empleados, empleadores, ambientes de

trabajo, familias y la sociedad en general. También disminuye con la satisfacción en el trabajo y la salud, ocasionando efectos negativos como: el ausentismo, la insatisfacción en el trabajo, el retiro laboral sin causa justificada, la disminución de la productividad, el deterioro en las relaciones interpersonales con familiares, amigos o compañeros de trabajo, daños psicológicos, físicos y profesionales. Además está asociada con otro tipo de factores que influyen en la salud de los trabajadores, como el estrés, el consumo de alcohol el insomnio y drogas. Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente lo que se pretende hacer es una prevención de acoso laboral en la organización.

OBJETIVO GENERAL

Realizar una medición sobre el acoso laboral en una empresa a través de una encuesta, para así mismo evaluar la representación social que tienen los empleados ante este tema y luego realizar una capacitación con los resultados obtenidos en donde se explicara todo lo relacionado sobre la ley 1010 de 2006, esto se hará con el fin de que haya una prevención de acoso laboral en la organización.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Elabora y aplicar una encuesta sobre el acoso laboral en una organización donde se pueda medir la representación social que tienen los empleados sobre el tema, ya que no se conoce el punto de vista de ellos, esto dado que para algunas organizaciones no es muy importante el tema y por eso mismo no se tiene conocimiento suficiente.
2. Realizar una capacitación sobre la (ley 1010 de 2006) para que se pueda prevenir el acoso laboral en la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos por medio de la encuesta realizada, así mismo reforzar la información y aclarar las dudas que se tengan del tema.

REVISION INICIAL DE LA LITERATURA

El “mobbing” y sus inicios

Según la revisión sobre el tema del *mobbing* esto se da en Europa entre los años (1980 y 2000) más específicamente en Suecia, Noruega y Finlandia donde inicio la preocupación por el bienestar del desarrollo humano, esto permitió los principales avances.

El término *mobbing* se traduce a un concepto de maltar o atacar este concepto fue creado en el año por (Kornad Lorenz 1963) para definir conductas de hostigamiento en los grupos de animales, que se agrupan para atacar a un animal por el cual sienten alguna amenaza, (Heinemann 1972) lo creo con niños en el ámbito escolar. (Bodsky 1976) se refirió a este término en individuos como amenazas y acciones hostiles que provocan temor o incomodidad en las organizaciones.

En los años 80 los países nórdicos iniciaron sus investigaciones sobre el acoso laboral en las empresas, este tema le empezó a interesar a otros países europeos hasta que tomo más fuerza en los años 90. Es así como el (Europa Journal 1960) de trabajo y organización de psicología publicó 8 trabajos relacionados con el tema presentados en el simposio en el congreso europeo de psicología organizacional. Así abriendo la investigación sobre el acoso laboral y el hostigamiento.

(Heinz Leymann 1986), el cual describió en un libro las consecuencias que se dan debido a una situación de acoso laboral, inicio las investigaciones sobre este tema y su concepto fue conductas hostiles y cínicas.

El término *mobbing* es el más reconocido cuando se refieren a violencia psicológica en el trabajo, pero hay varios conceptos para estas conductas.

Colombia y el acoso laboral

En el año (2006) se expidió la Ley 1010 para darle un tratamiento legal al acoso laboral, una herramienta normativa que se caracteriza por defender los derechos humanos que deben regir ante un empleador y trabajador.

Si bien la norma busca una protección integral de los trabajadores, es paradójico que en su artículo primero se excluyan las relaciones civiles o comerciales y la contratación administrativa, es decir, los contratos de prestación de servicio privados y públicos, pues no es un secreto que en el país un gran número de personas se encuentran vinculadas a través de estas modalidades. La Ley 1010, busca adoptar una serie de medidas tendientes a prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos tales como maltratos, vejámenes, agresiones (verbales o físicas), trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones laborales privadas o públicas, para tal fin establece una serie de normas las cuales se pueden sintetizar bajo los siguientes criterios. Se establecen varias modalidades de acoso laboral. La violencia física, verbal o psicológica, cuando hay persecución laboral, diferencias de trato como la discriminación, causas injustas de llamados de atención o memorandos, ordenes inadecuadas, irrespeto, comentarios ofensivos y humillantes entre otras.

Según la (ley 1010 de 2006) si se comprueba tal abuso se harán las respectivas sanciones como están estipuladas en el código disciplinario único.

Estas obligaciones se harán cumplir al empleador cuando se demuestra que ocasiono y tolero dicho acto de acoso laboral. Por lo tanto es importante que el trabajador invierta tiempo y recursos en actividades por medio de las cuales se socialice el tema ,se conozca y se capacite, para evitar los conflictos que se pueden llegar a ocasionar.

A nivel Internacional

Como lo menciona la (Organización Internacional del Trabajo OIT 2003) y la (Organización Panamericana de la Salud OPS 2003), reconociendo la expansión mundial de la violencia en el trabajo, con sus nuevos métodos para expresarse han decidido optar por medidas para atender y tener un impacto positivo ante el tema esto con el fin de beneficiar la salud mental del trabajador beneficio que identifica las habilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades que se presentan en la organización para cumplir con todo lo que estipula la ley ante este tema asimismo garantizando la salud en todos sus aspectos del empleado. Por su parte el Consejo Económico y Social de la Comunidad Europea aprueba y publica el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo. Desde la primera década del (2000) algunos países han aprobado leyes especiales contra el acoso y la violencia en el trabajo (Bélgica, Holanda, Dinamarca, Suecia, Francia), mientras que otros han incluido elementos jurídicos dentro de sus leyes del trabajo para identificar y sancionar el acoso y la violencia en el trabajo, en este último caso está Venezuela, cuya (Ley del Trabajo 2012) define y sanciona el acoso laboral y sexual en el trabajo, promoviendo acciones para la prevención, tratamiento e investigación y seguimiento de los casos.

El exceso de trabajo es un causa de estrés, es algo que se da de forma natural donde nuestro organismo nos indica que algo esta mal con nosotros y actua ante situaciones de angustia y peligro se da de forma psicológica por medio de factores estresores.

(Organización mundial de la salud OMS)" se entiende que es una conducta agresiva y persistente por parte de un jefe o subalterno, que se debe demostrar al momento de hacer la acusación

Dice el informe que de acuerdo a la organización (Workplace Bullying Institute de Estados Unidos 2011), el mobbing se aplicara cuando sea un suceso repetitivo al menos 6 meses, que sea seguido y suceda al menos una vez por semana, que haya una victima concreta y que el acoso no sea consecuencia por la conducta de la victima y que no tenga un trastorno

de personalidad o de conflicto. Esto debe afectar también a la organización ya que si se esta presentando el rendimiento de la victima no será igual en su campo laboral.

No se Constituye en Acoso Laboral

Los actos de agresión física, no importan las consecuencias pues se puede decir que es un delito de lesiones personales, las expresiones de groseria sobre una persona aun asi se refiera a su raza, color, religión, sexo, estrato social, política, etc

No se tendrá como acoso laboral el llamado de atención que se haga ante una labor encomendada siempre y cuando se realice con respeto.

No es acoso hacer las denuncias, de manera evidente y seria cuando se presentan discusiones o conflictos o también dar una sugerencia o recomendación con relación algún tema ya sea laboral o personal. También se pueden realizar pruebas psicológicas de personalidad.

Solicitar labores ocasionales, incluso en espacios diferentes a de la organizacion no se tendrán como conductas de acoso laboral, esto se puede dar por situaciones extraordinarias y no por acoso. Como también lo son los cambios de horario siempre y cuando se manejen dentro del ámbito legal.

ESTRATEGIA METODOLOGICA

Capacitación acoso laboral ley 1010 de 2006

Esta capacitación está orientada a prevenir el Acoso Laboral mediante diferentes tipos de acción:

- Información sobre marco legal del Acoso Laboral

- Orientación hacia qué factores y acciones pueden estar vinculados con el Acoso Laboral.
- Orientación a la importancia de reconocer el Acoso Laboral en las organizaciones.

Dar a conocer los derechos de los trabajadores

METODO

Estudio de mercadeo

A nivel nacional se encuentra la (Ley 1010 de 2006), encargada de regular lo referente al Acoso Laboral. En una revisión frente al tema se puede decir que no hay una entidad o autoridad competente que prevenga, o capacite a los funcionarios frente a este tema debido a que solo se presentan las soluciones cuando ya se está dando dicho problema en las organizaciones.

Diferentes entidades públicas y privadas contratan a profesionales como abogados, psicólogos, trabajadores sociales, y sociólogos para que realicen las capacitaciones de una manera no formal o de contrato independiente sin que se tenga formalmente constituido una identidad con referente al tema, se da también sin que estas personas tengan como enfoque o como área de énfasis el acoso laboral. Existen empresas que se dedican a capacitar a los mismos trabajadores de las organizaciones con respecto al acoso laboral.

Se presenta internacionalmente una serie de empresas que se encargan de regular y mediar el problema entre el empleado y el empleador, dirigido exactamente a las víctimas sin tener en cuenta que como tal el acoso laboral se puede prevenir. Estas empresas se encargan de ofrecer un curso de intervención con víctimas de acoso laboral con el objetivo de introducir el conocimiento del concepto y el fenómeno, tratando de forma aplicada este tema a fin de capacitar a los profesionales del trabajo sociales y de otros profesionales que

deben intervenir con afectados de Mobbing. Analiza los modelos de atención socioprofesional frente a la violencia psicológica en el ámbito laboral.

Colombia carece de empresas que lideren y provean información acerca del acoso laboral, por tanto esta capacitación tiene como objetivo primordial dar información sobre el acoso laboral y los factores que pueden estar vinculados al, reconocer la importancia de este en las empresas.

Presupuesto

Las capacitaciones se realizarán de acuerdo a la cantidad de empleados de las organizaciones, la capacitación será de 30 personas debido a las actividades de la empresa

Esto contará con la presencia de un capacitador con un costo de:

Tabla. *Presupuesto de capacitación con los materiales usados.*

DESCRIPCION	VALOR	TOTAL
Capacitadores	\$50.000	\$50.000
Materiales con salón	\$20.000	\$20.000
Dulces	\$5000	\$5.000
		\$75.000

Participantes

Contaremos con la participación de una empresa que cuenta con hombres y mujeres de 18 años en adelante, el propósito es evidenciar que conocimiento tiene la organización sobre el acoso laboral o "mobbing" antes de la capacitación de prevención.

Instrumento

Para poder lograr nuestro objetivo el instrumento que usaremos serán 30 encuestas, se realizarán 12 preguntas de tipo descriptivo cerradas, el tipo de respuesta que se espera es si o no. Se realizarán de manera presencial en papel.

RESULTADOS

Esta capacitación de prevención del Acoso Laboral se realizó en una organización especial llamada SYSLOGISTIS SAS, obteniendo una medición antes de realizar la capacitación. Algunas entidades públicas y privadas contratan a profesionales como abogados, psicólogos, trabajadores sociales, y sociólogos para que realicen las capacitaciones de una manera no formal o de contrato independiente sin que se tenga formalmente constituido una identidad con referente al tema, se da también sin que estas personas tengan como enfoque o como área de énfasis el acoso laboral. Existen empresas que se dedican a capacitar a los mismos trabajadores de las organizaciones con respecto al acoso laboral. Se presenta internacionalmente una serie de empresas que se encargan de regular y mediar el problema entre el empleado y el empleador, dirigido exactamente a las víctimas sin tener en cuenta que como tal el acoso laboral se puede prevenir. Estas empresas se encargan de ofrecer un curso de intervención con víctimas de acoso laboral con el objetivo de introducir el conocimiento del concepto y el fenómeno, tratando de forma aplicada este tema a fin de capacitar a los profesionales del trabajo sociales y de otros profesionales que deben intervenir con afectados de Mobbing. Analiza los modelos de atención socioprofesional frente a la violencia psicológica en el ámbito laboral, dado esto esta capacitación se realizó con los resultados obtenidos de la encuesta que se aplicó en la organización y la información para elaborar esta capacitación fue obtenida de la ley 1010 de 2006 de artículos científicos, revistas, enlaces, etc.

ENCUESTA APLICADA

ENCUESTA ACOSO LABORAL

Empresa SYSLOGISTCS S.A.S

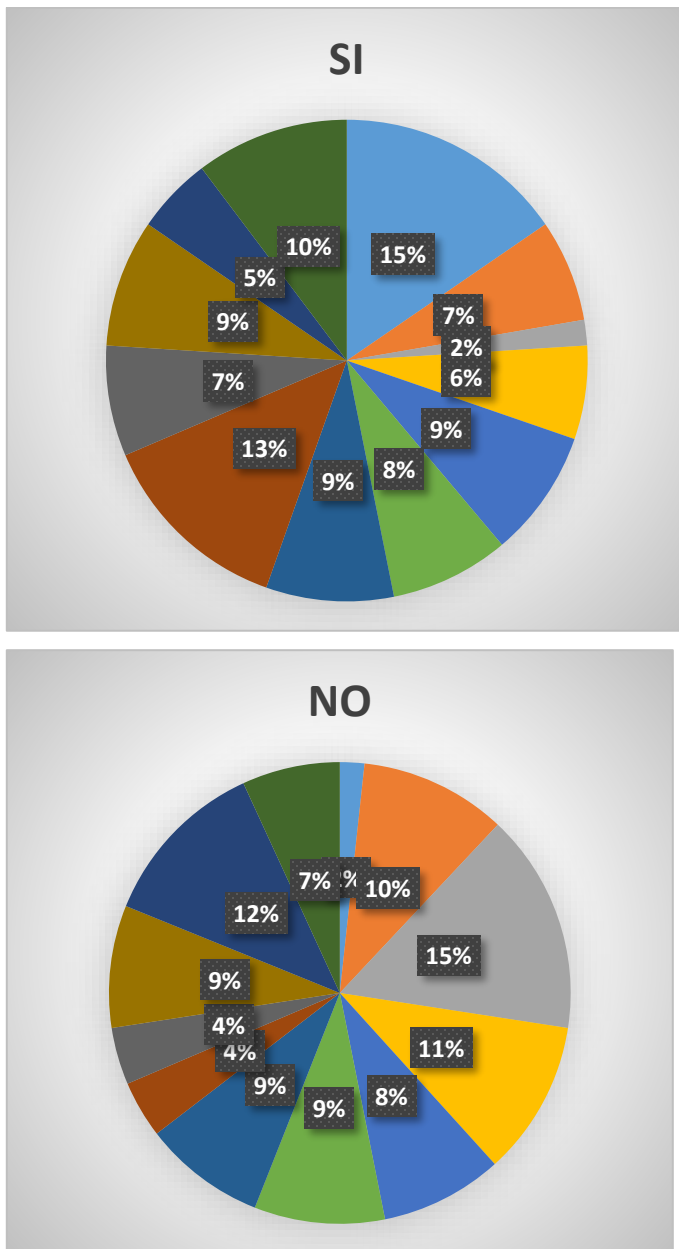
Esta encuesta se realiza con fines educativos, por favor responda Si o No según su criterio

1. Conoce el acoso laboral. SI____ NO____
2. Ha sido víctima de maltrato verbal en la organización. SI____ NO____
3. Ha sido víctima de maltrato físico en la organización. SI____ NO____
4. Ha sido víctima de maltrato psicológico en la organización, SI____ NO____
5. Se ha sentido humillado por parte de algún jefe o compañero.SI____ NO____
6. Ha sentido persecución laboral. SI____ NO____
7. Conoce la ley 1010 de 2006. SI____ NO____
8. Tiene claro que es un comité de convivencia.SI____ NO____
9. Esta de acuerdo con el comité de convivencia que hay en la organización. SI____ NO____
10. Si se presenta un problema de algún tipo con su jefe o su compañero acudiría al comité de convivencia. SI____ NO____
11. Considera que la información que suministra la organización sobre el acoso laboral es concreta. SI____ NO____
12. Cree que hace falta que la organización capacite más a sus empleados sobre este tema.SI____ NO____

¡Gracias por la participación!

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

PREGUNAS	SI	NO	TOTAL
1. Conoce el acoso laboral	27	3	30
2. Ha sido víctima de maltrato verbal en la organización	12	18	30
3. Ha sido víctima de maltrato físico en la organización	3	27	30
4. Ha sido víctima de maltrato psicológico en la organización	11	19	30
5. Se ha sentido humillado por parte de algún jefe o compañero	15	15	30
6. Ha sentido persecución laboral	14	16	30
7. Conoce la ley 1010 de 2006	15	15	30
8. Tiene claro que es un comité de convivencia	23	7	30
9. Esta de acuerdo con el comité de convivencia que hay en la organización	13	7	20
10. Si se presenta un problema de algún tipo con su jefe o su compañero acudiría al comité de convivencia	15	15	30
11. Considera que la información que suministra la organización sobre el acoso laboral es concreta	9	21	30
12. Cree que hace falta que la organización capacite más a sus empleados sobre este tema	18	12	30



Se puede evidenciar que la mayoría de personas no conocen a profundidad el tema, adicional a esto no confían en el comité de convivencia, creen que falta más capacitación sobre el tema, confunden lo que es y no es el Acoso laboral como también que es el Comité de Convivencia.

CAPACITACION

CAPACITACION DE ACOSO LABORAL

Por medio de la presente capacitación se brindaran herramientas básicas para identificar el acoso laboral y saber cómo prevenirlo esta capacitación está dirigido para empleados y jefes, de esta manera se pueden prevenir este tipo de riesgos psicosociales y además intervenir en caso de que se estén presentando.

Inicio

La capacitación tendrá como base un diagnostico organizacional en el cual se ha identificado que existen posibilidades de que se presenten el Mobbing en esta organización y de esta manera se brindaran las herramientas suficientes para prevenir este riesgo de tipo psicosocial. La capacitación tendrá información y ejemplos de actividades, procesos entre otros asuntos que se lleven a cabo dentro de la organización cuando ocurre un posible caso de acoso laboral, también se tendrá cualquier dato o elemento que pueda auxiliar al correcto desarrollo de las actividades dentro de la empresa. En la capacitación se encuentra registrada la información básica relacionada con el acoso laboral que se puede presentar en todas las unidades administrativas en el momento de estar desempeñado sus labores cotidianas dentro de la organización, esto facilita la evaluación y control interno y su vigilancia, la conciencia en los empleados y en sus jefes de que el trabajo se está realizando o no adecuadamente.

La capacitación permitirá identificar

- Identificar las maneras en las que se presenta el acoso laboral.
- Brindará herramientas para que el personal sepa que no es el acoso laboral y como se diferencia de otros tipos de acoso.
- Sirve para aprender la ruta legal que debe seguir una persona que está sufriendo de acoso laboral.

- Para establecer un sistema de información o bien modificar el ya existente.
- Determina en forma más sencilla las posibles causas y repercusiones del acoso laboral.

La cantidad de participantes del seminario debe ser de máximo 30 personas, donde se procede a formar un círculo para que ninguno de los integrantes del seminario quede excluido, luego de esto el seminarista procederá a dar la siguiente instrucción “en estos momentos les voy a pasar una pelota la cual deben rotar de izquierda a derecha y cuando el capacitador de la orden de parar la persona que haya quedado con la pelota tendrá que decir una de las formas que conoce o a escuchado de acoso laboral”. A partir de esto se pretende romper el hielo entre los integrantes del grupo y también recoger información de la representación social que tienen frente al Mobbing y como se presenta en la organización. Para esta actividad se ocupara 30 minutos.

Después de la primera actividad y que los integrantes ya estén un poco más relajados se procederán a conformar los grupos de trabajos. Para esto se tendrá en cuenta que en una organización hay muchas personas que no interactúan con sus compañeros de trabajo por este motivo la selección de los grupos se hará al azar cada persona pasara al frente del auditorio y de una bolsa negra sacara una pelota de color y se ira ubicando en el color que le corresponda y así hasta que pase cada persona que esté recibiendo la capacitación. El ideal es que se formen cinco o seis grupos repartidos de manera equitativa y que los participantes no tengan una certeza de sus compañeros dentro del seminario. Para esto del tiempo será 15 minutos.

Se les pedirá a los grupos de trabajo que elijan un capitán y para esto deben tener en cuenta que esta persona va a ser el vocero del grupo durante todo el seminario. Después de haber elegido capitán se dará la instrucción a los grupos que unos deben sacar 5 falencias y 5 fortalezas que tiene la empresa en el momento de prevenir el acoso laboral, así cada uno de los grupos no tendrá la misma tarea mientras que uno reporta debilidades otro grupo reportara fortalezas y esto servirá de retroalimentación para todos y también para identificar sobre qué

puntos se pueden trabajar en la organización para la prevención del acoso laboral. El tiempo determinado para esta actividad serán 45 minutos

El psicólogo será el mediador de la discusión que se presente con respecto al tema ya mencionado cada uno de los grupos expondrá tanto las fortalezas que se tienen como las debilidades que hay. En el momento de intervención se exponen las cinco argumentos que se pidieron y el psicólogo encargado comenzara a preguntarle a otro grupo porque razones cree que el grupo que está exponiendo piensa lo que acaba de exponer, en un ejemplo seria de la siguiente manera: “uno de los grupos debe exponer una falencia y dice que en la empresa no existe ningún tipo de prevención frente al acoso laboral, después de terminado el argumento se procede a preguntarle a un grupo que tenga las fortalezas que tiene la empresa frente al acoso laboral que nos indique por qué creen que se presentó este argumento.”

La segunda parte de esta actividad consiste en que cada grupo plantee una solución o una forma creativa para la prevención del acoso laboral pero no se dará solución a las falencias o fortalezas que el mismo grupo propuso sino que un grupo resolverá los de otro grupo. Para esta actividad serán 90 minutos.

Como ya se han dado posibles soluciones a las problemáticas que los mismos grupos plantearon se les hará entrega de un material el cual ya ha sido revisado y adaptado previamente donde encontraran toda la información requerida de acoso laboral en una organización; este material es una cartilla, donde encontraran, las formas de acoso laboral, como diferenciarlo de que “No es acoso laboral” entre otros ítems que les facilitaran a las empresas y sus empleados un adecuado ambiente laboral. El tiempo destinado será de 60 minutos.

En la segunda actividad se pedirá a cada uno de los grupos que saque de la bolsa negra un papel, dentro del papel encontraran una actividad que deben realizar con los materiales que se les proporcionaran como marcadores, sillas, escritorios y otros materiales de ambientación que necesiten. Las situaciones que encuentran en la bolsa son dos que consisten en un juego de roles uno de una de las formas de acoso laboral y el otro de una circunstancia

que se puede confundir con acoso laboral pero no lo es. Esto permitirá formar un debate dentro del grupo en general ya que los voceros de cada grupo serán los encargados de evaluar el desempeño que se tienen dentro de los juegos de roles destacando las falencias que evidenciaron y las fortalezas o correcciones que se deben hacer. Para esto el tiempo será de 120 minutos.

Cada grupo deberá reunirse y plantear una estrategia que se pueda utilizar en la oficina para difundir la prevención del acoso laboral (posters, frases, mensajes vía Web entre otros), y el grupo debe sustentar porque escoge esta forma de difusión y porque creen que es importante dentro del proceso de prevención que la organización permita este tipo de técnicas para difundir el mensaje, esto permitirá que todos los grupos planteen ideas nuevas y también se sabrá que tan claro a quedado la información que se brindó en la capacitación. Para esto se dará como tiempo 30 minutos.

Final de la capacitación

En esta última actividad se les explicara a los empleados cual es el tratamiento sancionatorio cuando hay acoso laboral según el artículo 10 de (la Ley 1010 de 2006).

Se trata de sencillas pautas para luchar contra el acoso del que seamos víctimas.

1. Identificar el Problema
2. Documentar y Registrar las agresiones
3. Hacer públicas las acciones que están atentando con la integridad de la persona
4. Desactivarse emocionalmente
5. Controlar y canalizar la ira
6. Hacer frente al hostigador
7. Ser asertivo, responder a las calumnias
8. Proteger nuestros datos laborales
9. Evitar el aislamiento social
10. Evitar la culpa

11. No intentar convencer o cambiar al hostigador
12. No caer en la inhibición
13. Auto estimular la capacitación profesional
14. Solicitar ayuda médica, psicológica y legal
15. Perdonar al acosador como forma de liberación final

DISCUSION Y CONCLUSIONES

Con la encuesta realizada se puede evidenciar que en el algún momento la organización presento alguna relación con el acoso laboral y que un gran porcentaje no conoce sobre el tema por esta misma razón la realización de la capacitación sobre la prevención del acoso laboral en la organización es un tema muy importante y responde a una fuerte demanda que se viene presentando en Colombia con respecto a este tema. Si bien es cierto en Colombia no hay del todo una empresa que este dedicada a realizar prevención, sino capacitaciones de solución y anulación cuando ya se está presentando el problema. Aunque es difícil erradicar el acoso laboral es necesario continuar investigando las posibles causas por las que se presenta dicha conducta en diferentes personas afectando la dignidad, la libertad en el trabajo y sobretodo su parte psicológica ya que las personas que son víctimas de este acoso sufren algunas alteraciones en su vida familiar, su vida de pareja y su vida social.

Debido a esto hay que tener en cuenta el contexto donde se están llevando a cabo las capacitaciones frente a la prevención del acoso laboral, sus intereses y la motivación que tengan tanto los empleados como los empleadores para que ellos mismos sean los sujetos activos de esta prevención, y que la información que se les proporcione les sea útil frente a cualquier situación en la que ellos se vean inmersos. Revisando esto nos podemos dar cuenta que este problema genera demasiados efectos negativos en las personas que afecta la vida de las víctimas de forma permanente, de aquí la importancia de realizar una prevención efectiva y duradera en los empleados y empleadores de las organizaciones, donde se le brindan las herramientas básicas para identificar si se presenta o no el acoso laboral y se puedan prevenir este tipo de riesgos psicosociales e intervenir cuando se llegue a presentar este acoso. la toma de decisiones frente a un problema como este, donde se ha identificado que posiblemente se

presentara el acoso laboral y así evitar una victimización o re victimización en las personas, contribuyendo al correcto desarrollo de las actividades ya que muchas veces los trabajadores se sienten en un estado de indefensión, donde no saben con quién contar o en quien apoyarse para que les solucione este problema ya que ellos creen que están solos y que son las únicas personas a las que les está ocurriendo esto. Con esto en las capacitaciones se podrá identificar de qué manera se está presentando el acoso laboral, que ruta legal debe seguir una persona que es víctima o una posible víctima guiar a otra que ya está inmersa en el problema.

Es por ello que es importante la capacitación de los trabajadores, la difusión del concepto de acoso laboral y que ellos mismos sean capaces de afrontarlo y solucionarlo ya que los empleados sufren sin saber qué es lo que les pasa, y por qué les pasa, y qué pueden hacer para evitar que ese sufrimiento continúe.

La organización se compromete a reforzar el comité de convivencia para que al momento de que se presente una situación de “mobbing” se pueda dar el manejo adecuado. Para la organización quedo claro el concepto de Acoso Laboral y la ley 1010 de 2006.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acevedo, D. (2013). Violencia y acoso laboral, salud de los trabajadores. Universidad Carabobo Venezuela. Tomado de. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839306001>

Acevedo. J. Universidad Militar. Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano. Tomado de;
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14553/3/ACEVEDOTALEROJORGEALBERTO2016.pdf>

Carvajal. J. & Dávila. C. (2013) Universidad del valle Mobbing o Acoso laboral. Tomado de
<http://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/1854/257>

Corte constitucional (2006). Sanciones establecidas para el acoso laboral. Tomado de;
<http://www.accounter.co/normatividad/sentencias/sanciones-establecidas-para-el-acoso-laboral.html>

Corte constitucional (2007) Sentencia C-960/07. Tomado de;
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-960-07.htm>

Departamento de reformas legales (2008) Acoso laboral. Tomado de;
http://portal.sernam.cl/documentos/Minuta_Ley_de_acoso_laboral.pdf

El espectador (2016). Redacción económica ¿cómo saber cuándo es acoso laboral? Tomado de;
<http://www.elespectador.com/noticias/salud/saber-cuando-acoso-laboral-articulo-613311>

El legado de la historia. (2009) Acoso laboral el “mobbing”. Tomado de;
<http://ellegadodelahistoria.blogspot.com.co/2009/10/acoso-laboral-el-mobbing.html>

Jaramillo, H. (2014). Cámara de comercio de Medellín. Acoso laboral Comité de convivencia. Tomado de. http://fup.edu.co/web_2014/wp-content/uploads/2016/03/acoso-laboral-ley-1010-2006-camara-comercio-medellin.pdf

Ley 1010 de 2006. (2017) congreso de Colombia. Tomado de;
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Legislación Acoso laboral. Tomado de
http://epn.gov.co/elearning/distinguidos/LEGISLACION/42_conductas_que_constituyen_a_coso_articulo_7.html

Leymann, (1996) Historia acoso laboral psicojuridica. Tomado de;
<https://acosocatalunya.files.wordpress.com/2015/09/acoso-psicolc3b3gico-laboral.pdf>

Ministerio de trabajo (2014). Sanciones para el acoso laboral y abuso del poder pueden salir en más de 6 millones. Tomado de; <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2014/3305-sanciones-para-el-acoso-laboral-y-abuso-de-poder-pueden-salir-en-mas-de-6-millones.html>

Montoya. V. (2016). Que dice la ley sobre el acoco laboral. Tomado de;
http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z0/fU6xDoJAFPsVF0bzTsRTR-JgYhwcjIG3mOdB8CHeA-4wfr6HDSbFpWmbtikgZICWHlyRZ7HUBJ2jPq_Wm3iWJmqvdKJVqg_JYhlv58eTgh3g_0BY4LrrMAU0Yn359JC10ntqhqKkSJH7VVe5lx8-4sSKZ8PkIvVuWy5kTH3teui5YDO6RpxMG7pIH563N8xfqe232w!!/

Universidad cooperativa de Colombia (2015). ¿Cómo identificar que existe o no acoso laboral? Tomado de; <http://www.ucc.edu.co/prensa/2015/Paginas/como-identificar-que-existe-o-no-acoso-laboral.aspx>