

Bienestar laboral encaminado a la excelencia de la compañía

Diana Farley Garzón Camacho

Jenifer Julieth Ortiz Cárdenas

Lina María Bernal Rico

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá D.C.

2022

Bienestar laboral encaminado a la excelencia de la compañía

Diana Farley Garzón Camacho

Jenifer Julieth Ortiz Cárdenas

Lina María Bernal rico

Director

Nydia Parra León

Trabajo de grado para optar al título de especialista en Gerencia Estratégica del Talento
Humano

Universitaria Agustiniiana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Especialización Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá D.C.

2022

Resumen

El acoso laboral o mobbing se considera como una de las formas más reconocidas de riesgos psicosociales que existe y las cuales hacen referencia a las condiciones presentes dentro de las diferentes situaciones laborales que puedan llegar afectar el desarrollo del trabajo y el bienestar laboral de los integrantes de una organización. por lo anterior se presenta el siguiente trabajo con el fin de identificar que conocimientos existen para prevenir, afrontar o disminuir el acoso laboral y sus efectos, El presente estudio seguirá un modelo de investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, utilizando como herramienta una encuesta realizada a 69 personas mayores de edad, aplicada de manera virtual. Los resultados de este estudio ayudarán a identificar el conocimiento y la percepción que los encuestados tienen sobre el acoso laboral y su incidencia en la productividad de las empresas, Los resultados alcanzados permiten evidenciar la necesidad de aplicar protocolos en la organización con el fin prevenir, mitigar y eliminar las practicas que puedan ser consideradas como acoso laboral y puedan afectar la salud de los trabajadores y la productividad organizacional.

Palabras claves: Acoso laboral, Riesgo psicosocial, Productividad, Legislación Colombiana, Efectos.

Abstract

Mobbing is considered one of the most recognized forms of psychosocial risks that exist, and which refer to the conditions present in different work situations that can affect the development of work and the well-being of the members of an organization. For the above the objective of this study is to present the knowledge that exists to prevent and to diminish the workplace harassment and in effects. this study will follow the qualitative research and descriptive and used tools such as one survey the was perform online with 69 people over the age of 18 years. The results of the study we help to identify the knowledge and the perception of the surveyed have of their workplace harassment and their productivity in the company. The results will also, show the need to apply protocols in the organization to prevent, mitigate and eliminate practices that may be considered as harassment at work and may affect the health of workers and organizational productivity.

Keywords: workplace harassment, psychosocial risk, productivity, Colombian legislation, effects.

Contenido

Resumen.....	3
Abstract	4
Perfil de los integrantes	6
Formulación del problema	7
Justificación	11
Objetivos	13
Objetivo general	13
Objetivos específicos.....	13
Marco referencial	14
Marco legal.....	19
Modalidades de acoso.....	19
Metodología	22
Tipo de Investigación.....	22
Método de Investigación.....	23
Diseño de la investigación.....	23
Selección de la Muestra	23
Recolección de datos.....	24
Análisis de datos.....	24
Análisis de resultados y discusión	25
Conclusiones.....	35
Recomendaciones	37
Referencias	39
Anexo.....	40
Formato encuesta que se realizó.	40

Perfil de los integrantes

Lina María Bernal Rico; 28 años de edad, abogada de la universidad Cooperativa de Colombia, estudiante de especialización en Gerencia del Talento Humano, con 3 años de experiencia laboral en el sector público, como auxiliar judicial, y profesional universitario en el área de gestión humana en entidad territorial. Actualmente me desempeño como unidad de apoyo normativo en el Concejo Municipal de Villavicencio; persona con valores éticos de justicia, respeto y honestidad, con cualidades de escucha activa y resolución de conflictos.

Jenifer Julieth Ortiz Cárdenas; Profesional en salud ocupacional, auditor interno y estudiante de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, con seis años de experiencia como supervisor HSEQ en la industria eléctrica, mecánica, catering y de perforación petrolera, tres años de experiencia como líder SST y gestión humana en empresa de servicios temporales. Actualmente me desempeño como consultor de sistemas integrados de gestión y RUC, soy una persona íntegra y con grandes metas profesionales, laborales y personales.

Diana Farley Garzón Camacho; Ingeniera Industrial y estudiante de la especialización en gerencia estratégica del talento humano, con quince años de experiencia en el área de talento humano, actualmente me desempeño como especialista de Nómina en una empresa multinacional, apoyo a los procesos de compensación y bienestar, me considero una persona proactiva y comprometida.

Formulación del problema

El acoso laboral o mobbing se considera como una de las formas más reconocidas de riesgos psicosociales que existe y las cuales hacen referencia a las condiciones presentes dentro de las diferentes situaciones laborales que puedan llegar afectar el desarrollo del trabajo y el bienestar laboral de los integrantes de una organización.

Los antecedentes de acoso laboral son tan antiguos que se pueden evidenciar desde el mismo tiempo que se originó el trabajo. Pero hasta hace muy poco se ha generado importancia a estas situaciones que se presentan frecuentemente o por no decir que a diario, por compañeros del mismo o diferentes niveles jerárquicos y hasta su propio jefe, ya sea por el abuso del poder, dominio o fuerza, sin tener en cuenta las consecuencias que pueden causar moralmente a un individuo.

Esta problemática ha tenido un crecimiento abrupto a nivel mundial, disparando de manera alarmante la aparición de riesgos psicosociales y causando preocupación en las diferentes organizaciones internacionales. Colombia no ha sido ajena a esta preocupante situación por tal razón el gobierno nacional promovió el cumplimiento de los derechos humanos y la constitución política de Colombia en el desarrollo de la sociedad, reconociendo la importancia de la vida, ya que Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato 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. De igual manera el acoso laboral en la legislación colombiana se encuentra regulado por la Ley 1010 de 2006, en la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.

Colombia ha sido uno de los países que se encuentra en proceso de desarrollo desde los inicios de la economía rural o urbana debido a diversos emprendimientos que permitieron un gran crecimiento industrial y así mismo le abrieron las puertas a sistemas de bienestar para sus trabajadores, generando en ellos una mentalidad de pertenencia con las compañías, esto se mantuvo hasta las décadas de los 70's donde se evidencio un drástico cambio debido a las nuevas tendencias políticas y el nacimiento de sindicatos. Con el pasar de los años el bienestar laboral ha venido en decadencia en la gran mayoría de compañías debido a que se cuenta como un costo innecesario para las compañías, las cuales solo se centran en producir y generar mayores ganancias.

El bienestar laboral va conectado a la productividad de cada empleado, su participación enfocado al crecimiento profesional, su trabajo en equipo y de cómo se comporta frente a los clientes de la compañía, todo esto va de la mano debido a que un solo cambio negativo puede

deteriorar poco a poco lo bueno de un trabajador, no obstante cabe aclarar que las compañías no conocen en su totalidad el bienestar real de sus empleados debido que no les hacen un seguimiento oportuno, el cual les permita tener una visualización de como poder enriquecer el bienestar en cada empleado. Las empresas hoy en día se enfocan en vender, producir y aumentar sus ganancias ya que se olvidan de su activo más importante que son sus empleados, los cuales hacen posible el cumplimiento de metas y objetivos de la compañía.

Mantener un mal clima laboral, ignorando la importancia de lo que son los empleados para la compañía y de no mantener un estricto seguimiento donde se cumplan las políticas empresariales hacia el empleado pone en tela de juicio el profesionalismo de la compañía y su COPASST (comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo), debido que son ellos los cuales deben velar por que cada empleado tenga bienestar y salud mental en el trabajo. Los programas de bienestar laboral en las compañías es sumamente complicado aplicarlos rápidamente y totalmente, debido a que no se tienen los suficientes recursos para llevarlos a cabo o se presentan diversos bloqueos internos los cuales no permiten su desarrollo completo, haciendo de cada empleado se encierre en una burbuja de conformismo lo cual no dejará que su desarrollo personal no sea notable y que se convierta en un trabajo monótono.

Los efectos del acoso laboral en un trabajador perjudican significativamente en su entorno social, en consideración a que el individuo o víctima toma conductas de aislamiento, evitación y retraimiento, que acompañado de episodios de ansiedad y estrés, resulta difícil la comunicación y entablar relaciones interpersonales, además de lidiar con la sensación de fracaso, al creer que la situación en la que se encuentran es su responsabilidad, asimismo los grupos laborales indirectamente también contribuyen a desmejorar su confianza, al realizar apreciaciones incómodas, tomar partido y dar la espalda a la víctima.

El mobbing en definitiva es un problema que afecta no solamente la salud física y psicológica del trabajador que lo padece, sino que también genera dificultades familiares, tensiones, conflictividad e incluso abandono de los vínculos sociales; el acoso laboral puede tener consecuencias incluso mayores para la comunidad, al incrementar gastos de la Seguridad Social, ausentismos, o jubilaciones anticipadas, creando traumatismo en los procesos de las empresas u organizaciones.

Conviene señalar que en las empresas donde se presenta el fenómeno se evidencia disminución de la eficacia y del nivel de atención a los clientes y por lo tanto del producto final, afectando

negativamente su imagen y credibilidad social en el que también las reclamaciones y denuncias interpuestas por la víctima pueden incrementar los costos de las indemnizaciones.

Sin lugar a duda prevenir la presencia de este fenómeno es la mejor herramienta para brindar solidez a los trabajadores y a la compañía, propiciar entornos de trabajos agradables debe ser también la misión de las empresas, su productividad y éxito está notoriamente ligado al ejercicio de buenas prácticas laborales.

Sin embargo, las consecuencias del acoso laboral no solo se manifiestan en el ámbito laboral sino en el ámbito familiar. Cuando una persona ingresa a laborar en una organización ya sea por diversas situaciones familiares o personales está dispuesto a asumir responsabilidades y compromisos, exigidos por la organización, siempre bajo unos parámetros que no vulneren ni alteren su integridad mental o física.

Sin embargo, cuando existe acoso laboral, conductas como generar comentarios destructivos, amenazantes o coacción para realizar labores y falta de motivación los lleva al deterioro del interés laboral, aislamiento de su entorno laboral, que son algunas de las manifestaciones que puede generar deterioro anímico y emocional.

También el ámbito familiar se ve afectado, pueden existir componentes de agresividad, pérdida de interés en proyectos familiares, disputas entre su grupo familiar y amigos, aislamiento social, alteración de la afectividad.

Se pueden presentar síntomas físicos tales como distorsiones cognitivas a nivel de concentración, atención, memoria, sentimientos de amenaza, frustración, apatía, hipersensibilidad, irritabilidad, infravaloración, aislamiento, depresión (Luna, 2003). Por otro lado, a nivel físico según Peralta (2004) se pueden presentar trastornos gastrointestinales, dolores óseos y/o musculares, migrañas, problemas coronarios, alteraciones del apetito, sueño y de tipo sexual, estos síntomas en gran medida afectan la dinámica familiar.

El bienestar laboral hoy en día en la compañía se ha convertido en un cumplimiento de ley donde las empresas ven como una obligación mantener la calidad laboral de sus empleados y no lo ven como una buena opción de mejoramiento interno y externo de la compañía, actualmente han tomado un rumbo orientado a lograr rendimiento continuo buscando la manera de minimizar costos poco a poco, conllevando a degradar la calidad interna laboral, teniendo como consecuencia la inestabilidad laboral. No obstante, cabe aclarar que las organizaciones no han logrado ver con otra perspectiva lo benefactor que es lograr el mejoramiento continuo del bienestar laboral, ya que si

identificaran cuan valioso es el recurso humano y todo lo que ellos pueden sumar y mejorar a la compañía podrían llevar a cabo mejores estrategias que les permitan tomar un crecimiento oportuno sin perder el rumbo de las metas internas y externas de la compañía.

¿Cómo afecta el acoso laboral al bienestar emocional de los colaboradores y la productividad de la organización?

Título: bienestar laboral encaminado a la excelencia de la compañía.

Justificación

En este trabajo de investigación enfatizamos la importancia del bienestar laboral en las compañías, el cual con el pasar del tiempo ha sido un tema que ha logrado tomar mayor fuerza e interés en las empresas debido a que se busca mantener, descubrir y mejorar el ambiente laboral permitiendo una mejoría en la calidad de vida para cada empleado. Poder dar un mejor aporte encaminado en la búsqueda y realización de nuevas estrategias que permitan estudiar a fondo los cumplimientos inherentes que mantengan un buen bienestar laboral, orientado a la excelencia de la compañía, manteniendo el equilibrio entre los empleados y el cumplimiento laboral, sin descuidar su bienestar dentro y fuera de la compañía.

La creciente cantidad de casos en los últimos años; por la concientización que ha creado el término “bullying”, dentro de las organizaciones, en la vida social y familiar; pero, en especial, porque poco a poco nos hemos convertido en una sociedad más consciente, surge la necesidad que los líderes dentro de una organización, tomen las medidas de prevención de este y cualquier otro tipo de acoso que puede estar afectando el día a día de los colaboradores. Ya que el acoso laboral no solo produce efectos sobre los trabajadores, sino que a su vez afecta al funcionamiento de la organización empresarial. Estos efectos negativos redundan en un menor rendimiento del trabajo, al mismo tiempo, se produce un aumento del ausentismo. También tienen lugar un mayor número de accidentes e incidentes laborales, deserción laboral provocando costos elevados en las empresas.

El desconocimiento o la no aplicabilidad de las normas en materia laboral, conlleva al incumplimiento de garantías laborales, que despliegan situaciones en el entorno laboral de desmotivación, producto de sucesos implícitos como el acoso laboral; y es que sobre las organizaciones o empresas recae una gran responsabilidad en la prevención de conductas de acoso laboral, legalmente están obligadas a implementar instrumentos o protocolos que permitan prevenir, detectar, diagnosticar y erradicar actos de acoso laboral, la legislación colombiana impone además una corresponsabilidad o un deber mayor a los empresarios o gerentes de organizaciones y es el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales, el derecho asistido del trabajador de tener una protección eficaz de seguridad y salud en el trabajo.

La normatividad colombiana mediante la ley 1010 de 2006, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo, estableciéndose como medio preventivo y correctivo principal el reglamento de trabajo, el cual debe incorporarse en las empresas e instituir un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar actos de mobbing. La principal necesidad de realizar el presente proyecto de investigación surge

de la importancia de conocer las dificultades que tienen las empresas para desarrollar instrumentos o mecanismos que prevengan o erradiquen el acoso laboral, y las consecuencias o efectos que deja esta conducta en un trabajador, al producir daño en su salud física y emocional, además de afectar las relaciones sociales, laborales y familiares.

Finalmente, este proyecto pretende ser una herramienta de consulta para las personas y organizaciones, con el fin de que se pueda identificar el contexto del acoso laboral y las consecuencias que trae para el trabajador y para la organización, al igual que las posibles sanciones debido a la responsabilidad que ostenta el empleador frente al incumplimiento de las obligaciones atinentes a la normativa de prevención de riesgos laborales y a la normativa actual sobre acoso laboral.

Objetivos

Objetivo general

Establecer la importancia que tiene el bienestar laboral y su contribución a la excelencia competitiva de valor agregado en las compañías.

Objetivos específicos

Desarrollar estrategias que ayuden a disminuir el acoso laboral en el marco del desarrollo del trabajo.

Identificar las dificultades que existen en las organizaciones para ejecutar instrumentos que prevengan o erradiquen el acoso laboral en sus trabajadores y/o colaboradores.

Dar a conocer las conductas que constituyen el acoso laboral o Mobbing y sus consecuencias en el bienestar social y mental de las personas afectadas.

Marco referencial

En primera instancia el mobbing se dio a conocer por primera vez por Konrad Lorenz quien por medio de este describió el comportamiento grupal visto en los animales; definiéndolo entonces como las agresiones de varios animales pequeños de carácter amenazante a un animal más grande, “detalla y estudia varias conductas que resultan de reacciones innatas como aprehensión, acecho, protección, agresión individual o colectiva y aprender a reconocer al enemigo, lo anterior se da para evitar al depredador.” (García, Gómez, & Riveros, 2016).

Más adelante Heinz Leymann (científico sueco) presenta el tema a partir del enfoque clínico de la psicología estableciendo al mismo como “mobbing” el término oficial de esta conducta, definido de esta manera por Piñuel citado en (McDonald, 2013): “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera. Pero es a finales del siglo XX que se empieza a dar prioridad a las consecuencias del acoso laboral y por tanto se convirtió en el objetivo de investigaciones que a lo largo de los años los gobiernos tengan la necesidad de prevenir, sancionar y proteger a quienes propician y participan de dichas situaciones.

La legislación colombiana a través de la ley 1010 del 2006 estableció una serie de acciones que permita en las organizaciones prevenir, corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, y es que a través de la historia el trabajo a evolucionado de manera significativa, tanto su concepto como el desarrollo de las relaciones laborales.

Durante la época de la civilización el trabajo fue considerado como una actividad despreciable, en libro sagrado de la biblia se refiere a este término como el costo que pago Adán y Eva por la desobediencia, los griegos en la edad de oro pensaban que el solo ocio recreativo era digno del hombre libre, es así que la esclavitud en la mayor parte de las civilizaciones fue considerada como la forma natural y más adecuada de relación laboral; desde mediados del Siglo XIX, vinculado al desarrollo de la democracia y el sindicalismo, la esclavitud deja de ser la forma predominante del trabajo, para ser reemplazada por el trabajo asalariado. Con él surge una estimación social positiva del trabajo, por primera vez en la historia de la humanidad.

En ese sentido la noción de trabajo se puede interpretar bajo acepción social y económica, el sociólogo Pablo Guerra hizo referencia y preciso- “ que el trabajo es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de

algún tipo de necesidad”; y en un término económico se establece como toda actividad realizada por un individuo, aplicada a la producción de bienes y servicios, para obtener a cambio un salario o precio por el mismo, previamente pactado dentro de un marco legal, estructurado por el mercado laboral.

En el andamiaje jurídico colombiano encontramos el Código Sustantivo del Trabajo Decreto Ley 2363 de 1950, cuya finalidad es lograr justicia en las relaciones que surgen entre el empleador y el trabajador, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, definiendo el trabajo en el Artículo 5 como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

A raíz de esas relación laboral suscitan diferentes acciones que perjudican notoriamente a las personas, como lo es el acoso laboral, este concepto como ya se ha mencionado; se refiere a toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

Este fenómeno en los últimos años se ha considerado como un problema social importante y visto como uno de los mayores factores provocadores de estrés a nivel laboral (Escobar y Fernández, 2012). Sin embargo, en Latinoamérica y específicamente en Colombia esta temática ha tenido poco desarrollo, lo cual dificulta directamente su comprensión, detección, evaluación e intervención (Carvajal y Dávila, 2013) lo cual trae consecuencias perjudiciales para las empresas y las partes interesadas de las mismas, constituyéndose todas en víctimas de este fenómeno (Giraldo, 2005).

En la actualidad no existe unanimidad respecto a las acepciones utilizadas para referirse al fenómeno de acoso laboral, aunque, si bien es cierto que el término mobbing es el más utilizado para referirse a la violencia psicológica en el trabajo, no hay una definición consensuada por la comunidad científica (Carvajal y Dávila, 2013); de igual manera, las definiciones empleadas también divergen de acuerdo a la diversidad de autores teniendo en cuenta que este fenómeno varía de acuerdo al contexto histórico y cultural por lo que se dificulta su comprensión y detección (González de Rivera, 2005; Piñuel y Oñate, 2002; Barón, Munduate y Blanco, 2003)

Y es que las consecuencias que origina el mobbing o acoso laboral logra perjudicar varios ámbitos de la persona afectada, y traspasa la competitividad potencial de las empresas, ya que el recurso o insumo más importante dentro de las organizaciones es el talento humano, sus colaboradores, quienes logran el cumplimiento de objetivos, lo que traduce el acoso laboral es tener individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización; sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido a que a medida que el trabajador se va haciendo mayor ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos trabajos.

Por otra parte Leymann y Gustaffson (1996), las personas que sufren de acoso laboral de manera intensa, presenta una alta probabilidad de padecer un Trastorno de Estrés Postraumático, los autores señalan que este sería el diagnóstico que mejor describe la sintomatología que presenta la mayoría de víctimas, sin embargo, algunos autores indican que, aunque la mayoría de síntomas que cumple las personas que presentan Mobbing se dé, de acuerdo a los criterios para un TEPT, es necesario tomar en cuenta otros diagnósticos tales como Trastorno Depresivo Mayor, Trastorno de Ansiedad Generalizada o un Trastorno Adaptativo ya que el Trastorno de Ansiedad Generalizada es una de las posibles alternativas que puede presentar una persona que padezca de acoso laboral.

- ✓ Algunas investigaciones sobre este tema han logrado determinar las estrategias que utiliza un acosador, entre las que se encuentra:
- ✓ Negar a su víctima el derecho a expresarse o hacerse oír y el acosador impone con su autoridad lo que se puede decir, privando así, de la libre expresión.
- ✓ Limitación del contacto social, el acosador ignora totalmente a la víctima y procura, además, que todos lo hagan, le corta todas las fuentes de información y se le aísla físicamente de sus compañeros utilizando conductas humillantes.
- ✓ De igual manera, se causa desprestigio ante los compañeros, haciendo bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno.
- ✓ Así mismo han descrito el perfil psicológico en el que se enmarca un patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual que identifica al acosador y que tiene una cierta persistencia y estabilidad en su vida, tales como:
- ✓ Los acosadores son personas muy inseguras, que eligen a sus víctimas porque piensan que son una amenaza para su carrera profesional o para su puesto de trabajo. Por lo

general, el acosador suele ser un jefe o un superior, en otras ocasiones viene de compañeros de su mismo nivel, y solo en muy pocas ocasiones va dirigido de un subordinado o un jefe.

- ✓ Los acosadores por lo general tienen características particulares como: manipuladores, cobardes, agresivos, mediocres, sin sentido de culpabilidad, incapacidad para las relaciones interpersonales, mentirosos compulsivos, envidiosos y poco empáticos.
- ✓ En algunos casos se puede encontrar en los acosadores trastornos psicológicos o personalidades problemáticas. Detrás de su necesidad de control y destrucción, pueden encontrarse personalidades con rasgos paranoides, narcisistas o antisociales.

Tener los lineamientos respectivos para un efectivo desarrollo de contenido y asimismo poder garantizar el cumplimiento de los objetivos, teniendo en cuenta la contextualización de la importancia del bienestar laboral, teniendo presente su parte contraria que es el acoso laboral. Desarrollar un concepto claro enfocado a la construcción del conocimiento enfatizando a las buenas prácticas Empresariales.

Actualmente el bienestar laboral ha pasado a ser un aspecto importante en las compañías en la cual ha permitido conocer y tratar las diversas relaciones entre la salud física y mental de cada trabajador, de esta manera darle un seguimiento oportuno a cada empleado evitando que se sientan desmotivados, esto ha conllevado a que las compañías creen nuevos programas que permitan mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores.

“El bienestar Laboral permite apreciar que en general el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales” (Arenas; 1993:4), Dichos programas fueron diseñados teniendo en cuenta medidas adecuadas a condiciones laborales que deberían tener cada recurso humano de la compañía, es muy importante recalcar que actividades extra laborales tales como son actividades de recreación, dar día libre, incentivos monetarios y atenciones que lleven al cuidado del trabajador estas y muchas más formas se podrán encontrar para mantener un alto grado de bienestar laboral. El bienestar son los diferentes factores tales como un empleo, solvencia económica, salud, entre otras son las que cualquier persona necesita para poder alcanzar una vida de calidad, ya que estos factores permiten a la persona de un presente tranquilo y que promuevan al positivismo propio.

En el entorno laboral es de vital importancia el mantener una buena relación con los demás empleados, ya que si no se mantiene una buena relación perjudica internamente a los empleados y se puede ver afectada la compañía psicológicamente. No obstante, cabe aclarar que si un empleado está satisfactoriamente laborando se podrá llegar a las disminuciones de ausentismos, quejas, discordias y evitar también la rotación de personal, por lo tanto, es evidente que la satisfacción y desempeño van de la mano, debido a que estos dependen en su gran mayoría del empleado y su clima laboral sin perder el objetivo principal de las compañías que es el aumento de su productividad.

Comprender la importancia del bienestar laboral en el ámbito psicológico se debe tener presente una teoría muy importante la cual nos dará una mejor percepción de las necesidades del ser humano y su motivación, debido a que el bienestar laboral busca dar y generar una mejor calidad de vida para el recurso humano. La teoría mejor que mejor se ajusta a identificar lo que mejor se requiere para cada empleado es: LA PIRÁMIDE DE MASLOW o JERARQUÍA DE LAS NECESIDAD HUMANAS. la cual representa una jerarquía de diversas necesidades que se deben satisfacer en un orden secuencial para lograr alcanzar cada nivel y así cada persona se sienta realizada y pueda mejorar su calidad de vida, se debe tener en cuenta que si no se logra completar la primera necesidad difícilmente se podrá saltar algún nivel, es por ello que Maslow los separó por niveles, donde el primer nivel son las necesidades fisiológicas las cuales se deben cumplir con más urgencia en la persona, el segundo nivel son las necesidades de seguridad las cuales abarca el empleo y la seguridad de la familia, el tercer nivel es de las necesidades de afiliación las cuales son el afecto, las amistades o la pareja, el cuarto nivel son las necesidades de los reconocimientos, prestigios y logros, como quinto y último nivel es la necesidad de la realización en aspectos como el del liderazgo, con estos niveles se puede tener claro a lo que se debe suplir en los recursos humanos que tiene la compañía para así mismo evitar situación contradictorias para el buen funcionamiento de las compañías. Actualmente la competitividad es uno de los factores más claves de las compañías, ya que las empresas se enfocan más en la calidad de su talento humano, teniendo presente que no solo el factor económico es lo único importante para permanecer en una compañía, las compensaciones que las personas hoy en día reciben en cambio de su labor han cambiado al punto de que se implementan compensaciones emocionales que se entienden como otras formas de retribuciones. Los planes de compensación tienen un gran impacto sobre el recurso humano la cual

se aborda por medio de herramientas empresariales o académicas de gestión del talento humano empresarial.

Marco legal

Código sustantivo del trabajo: Es un compendio de normas que empezó a regir en Colombia en el año 1950. Su finalidad es proteger a las partes involucradas en un contrato laboral (Empleador-Trabajador), en caso de existir una situación injusta.

Art 57-5 Es obligación del empleador “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”.

Art 59-9 Está prohibido al empleador “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”

Reglamento de trabajo: es un conjunto de normas que regulan las relaciones laborales, y cuyo contenido está previsto en el art. 108 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Obligando al empleador a incluir en el reglamento de trabajo mecanismos para prevenir el acoso laboral, y establecer un procedimiento interno confidencial y conciliatorio para abordar y superar las conductas de acoso laboral que se presenten.

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 laborales.

Definición: Para efectos de la presente ley se entenderá por 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.

Modalidades de acoso

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

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

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

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

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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

Artículo 7. Conductas que constituyen acoso laboral: Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- ✓ Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- ✓ Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- ✓ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- ✓ Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- ✓ La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- ✓ La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida.
- ✓ El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

- ✓ La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- ✓ La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- ✓ Él envió de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Resolución 652 de 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Artículo 6. Funciones del comité de convivencia laboral. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- ✓ Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- ✓ Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- ✓ Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- ✓ Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas.
- ✓ Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- ✓ Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- ✓ Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Metodología

El mobbing o acoso laboral suele ser una de las prácticas más comunes en el ámbito laboral por eso la ley busca identificar, prevenir, corregir y sancionar con el fin de proteger a los trabajadores de conductas que afecten sus derechos. Este problema no solo tiene impactos en el trabajador si no en su entorno social, laboral, familiar. Por eso, en el presente trabajo se creará una encuesta que permita verificar si en la empresa existen conductas que según la legislación actual merecen el calificativo de acoso laboral y si la empresa ha actuado de forma adecuada para proteger la salud de los trabajadores, así como confirmar la existencia de medios que permitan probarlo.

La metodología de investigación que se desarrollará en este estudio está basada principalmente en los siguientes puntos (Hernández, Fernández y Baptista, 2002):

- Problema de investigación
- Objetivos de investigación
- Tipo de investigación
- Hipótesis de investigación
- Diseño de investigación
- Selección de la muestra
- Recolección de los datos
- Análisis de datos
- Presentación de resultados

Tipo de Investigación

Se trata de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo, dado que se estudiará con el desarrollo de este trabajo las conductas que conllevan al mobbing o acoso laboral, que actualmente es considerado una problemática social, que a pesar de que se cuenta con legislación sobre el tema y se encuentra fundamentada bajo un marco normativo, continúa presentándose en todas las organizaciones tanto en la empresa pública como en la privada.

La parte jurídica de la investigación se fundamenta en la actual legislación Laboral sobre el tema y a su vez es una investigación descriptiva – propositiva. Descriptiva, porque la investigación descriptiva se planea previamente y tiene un diseño estructurado para que la información recopilada pueda atribuirse estadísticamente a una población, se podrá describir la situación que se presenta en torno al tema. La parte propositiva está dada por la elaboración de un manual informativo dirigido a los empleadores sobre las distintas formas en que se produce el acoso laboral y sus posibles consecuencias.

Método de Investigación

Método lógico-deductivo. Consiste en aplicar principios generales a casos particulares, a partir de ciertos enlaces de juicios. Esto pasa por: 1) encontrar principios desconocidos a partir de los ya conocidos, y 2) descubrir consecuencias desconocidas de principios ya conocidos.

Diseño de la investigación

Arnau (1995) define el diseño de investigación como un plan estructurado de acción que, en función de unos objetivos básicos, está orientado a la obtención de información o datos relevantes a los problemas planteados (p. 27)

En el enfoque cuantitativo-deductivo, se utiliza el diseño para analizar la veracidad de las hipótesis formuladas anteriormente, para aportar evidencia de los lineamientos de la investigación. (Hernández, et al., 2002)

Los diseños se dividen en experimentales y no experimentales. Los experimentales son: verdaderos, cuasiexperimentos y preexperimental; en cuanto a los no experimentales se refiere a: transeccionales y longitudinales. De acuerdo a lo anterior esta investigación se utilizará un diseño no experimental debido a que las variables involucradas no se modificarán, sino que se realizará un estudio de su comportamiento en su entorno natural. Ahora, de acuerdo con su clasificación de transeccional y longitudinal, se tomará la opción de transeccional descriptivo debido a que se recolectarán datos en un solo momento y se analizará la relación entre las variables anteriormente mencionadas.

Selección de la Muestra

La muestra, en un enfoque cuantitativo, se refiere a un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población. (Hernández, et al., 2002)

Se realizará un cuestionario a un grupo de personas de diferentes áreas es decir se trata de una muestra finita, a los cuales se les aplicará el instrumento de medición, que se detalla más adelante. El tipo de muestra que se maneja es no probabilístico donde se eligen determinados criterios que no están basados en la equiprobabilidad para la selección de los elementos de la muestra, Los elementos son escogidos deliberadamente por el responsable del estudio, ya que son los más adecuados para el objeto de investigación. Esta muestra se encuentra dentro de la categoría de los sujetos-tipos donde el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización.

Recolección de datos

Según Hernández, et al. (2002). Recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico, y recolectar los datos implica tres actividades principales y relacionadas entre sí:

- Seleccionar un instrumento o método de recolección de los datos.
- Aplicar ese instrumento y método para recolectar datos.
- Preparar observaciones, registros y mediciones obtenidas.

Análisis de datos

Según Hernández, et al (2002) dice los pasos más importantes en el análisis de los datos son:

- Decidir el programa de análisis de los datos por utilizar.
- Explorar los datos obtenidos en la recolección:
- Analizar descriptivamente los datos por variable del estudio.
- Visualizar los datos por variable.
- Evaluar la confiabilidad y validez del instrumento o instrumentos de medición utilizados
- Analizar e interpretar mediante pruebas estadísticas las hipótesis planteadas (análisis estadístico inferencial).
- Realizar análisis adicionales.

Después de obtener los resultados y haberlos registrados en una matriz de datos, se validará la correlación de las variables, comprobando las relaciones y obtener resultados generales de la población.

Análisis de resultados y discusión

Los resultados se presentan en forma gráfica acompañados de una descripción escrita para facilitar la comprensión de las conclusiones de la investigación realizada.

El instrumento seleccionado para el desarrollo de nuestra investigación fue bajo la modalidad de cuestionario. Esta técnica que encierra un conjunto de recursos destinados a recoger, proponer y analizar informaciones. Este cuestionario tiene una introducción de presentación que indica la finalidad de la realización del mismo (Ver anexo 1).

Las ventajas de este instrumento dieron motivos necesarios para seleccionar el método, cumpliendo la función de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad de la población a la cual se seleccionó para tal fin. Los ítems presentados son preguntas concretas sobre la realidad objeto de estudio; se redactaron de manera sencilla para que no existiera ningún tipo de ambigüedad y el encuestado pudiera responderlas de manera sincera y clara, de forma que puedan ser analizadas, tabuladas e interpretadas con facilidad.

Una vez elaborado el cuestionario, fue enviado a una persona del grupo para verificar que no se presentaran errores al momento de responder cada una de las preguntas, a partir de esta prueba se hicieron un conjunto de correcciones y modificaciones al cuestionario, estructurado en 10 preguntas de selección múltiple, usando el instrumento digital de GOOGLE FORMS.

Una vez aprobado dicho formulario fue enviado por medio herramientas tecnológicas a las personas cercanas a nosotros, los cuales se encuentran ubicados en los departamentos de Cundinamarca, Casanare y Meta. Para la recolección de los datos Inicialmente estaba previsto utilizar una muestra de 100 personas adultas, sin embargo, solo fue posible que 69 accedieran a contestar las preguntas formuladas, obteniendo participación del género femenino y masculino. La población participante en el desarrollo del cuestionario se encuentra en un rango de edad de 18 a 76 años. El principal objetivo de esta investigación es saber que tan común puede ser el acoso laboral y que repercusión tiene en el bienestar de las personas.

Se procedió a realizar una revisión minuciosa, de las encuestas debidamente contestadas, con el propósito de organizar los resultados obtenidos. Se utilizó la tabulación arrojada en el formulario Google forms. Posteriormente, se realizó el análisis de los datos para presentar los resultados obtenidos, mediante las gráficas. La presentación de los resultados se realizó de manera gráfica para lograr una mejor comprensión. Finalmente, la interpretación de los resultados se ejecuta a través de la síntesis de los mismos.

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente de los datos, es decir el análisis de la encuesta de forma ordenada, la tabulación arrojada en Google forms, estableciendo porcentajes estadísticos, los cuales permiten apreciar de mejor manera los resultados obtenidos, el cual coadyuba a la retroalimentación de la investigación emitiendo recomendaciones y posteriormente conclusiones.

Pregunta 1.

PREGUNTA	MASCULINO	FEMENINO	PREFIERE NO DECIR
Genero	21	48	0

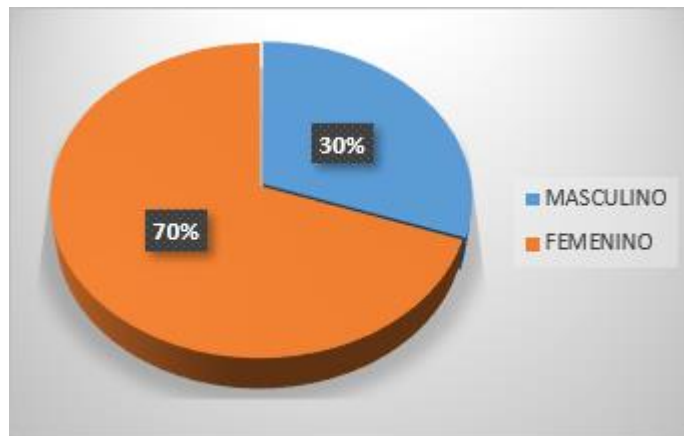


Figura 1. Genero. Lina María Bernal, Diana Garzón Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, un 30% son de sexo masculino, mientras que el 70% restante pertenecen al sexo femenino.

Pregunta 2.

PREGUNTA	¿Cuál es su rango de edad?
Rango de Edad	N°
18 a 25 años	7
26 a 35 años	35
36 a 45 años	20
46 a 55 años	5
56 a 65 años	2

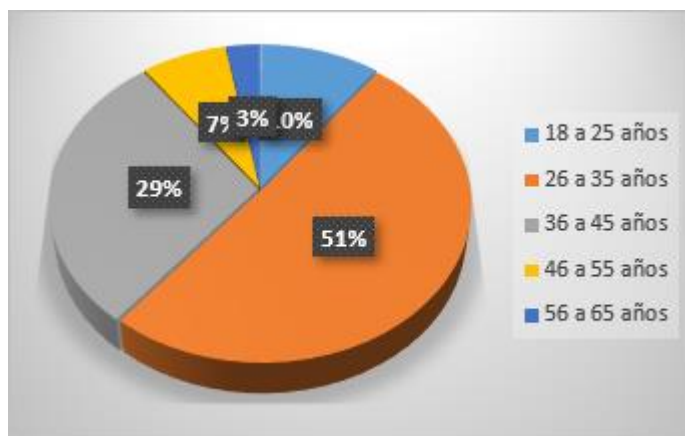


Figura 2. Rango de Edad. Lina María Bernal, Diana Garzon Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, un 10,14 % de la población tiene edad entre los 18 y 25 años, 50,72 % está entre los 26 y 35 años, el 28,99 % son de 36 a 45 años, 7,25 % pertenecen a los 46 a 55 años y el restante 2,90% entre 56 a 65 años.

Pregunta 3.

PREGUNTA	SECUNDARIA	PREGRADO	POSGRADO
¿Cuál es su grado de escolaridad?	18	35	16

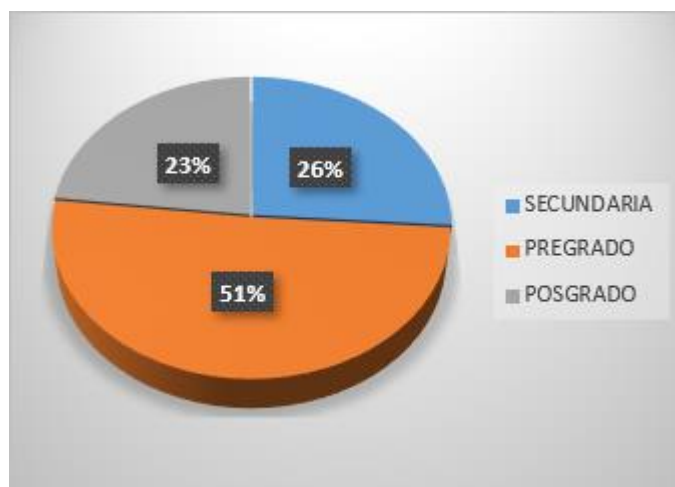


Figura 3. Grado de escolaridad. Lina María Bernal, Diana Garzón Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, el 26 % es bachiller, el 51% es profesional y 23 % restante tiene especialización.

pregunta 4.

PREGUNTA	EMPLEADO	DESEMPLEADO	INDEPENDIENTE
¿Cuál es su situación laboral?	47	9	13

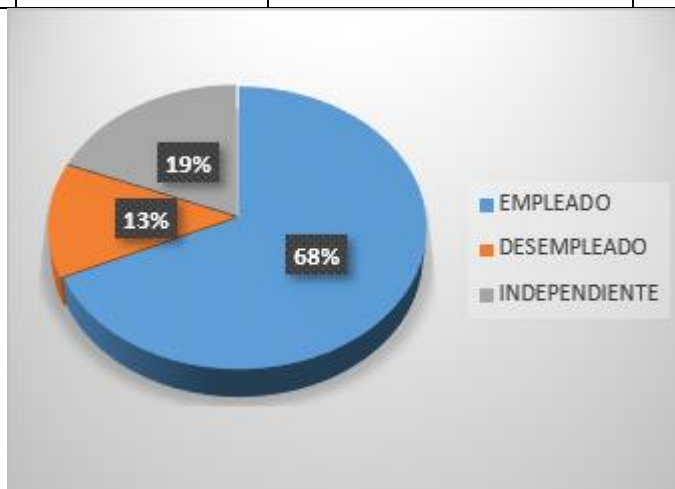


Figura 4. Situación Laboral. Lina María Bernal, Diana Garzón Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, el 68 % actualmente es empleado, 13 % se encuentra desempleado y el 19% restante es independiente.

Pregunta 5.

PREGUNTA	PUBLICO	PRIVADO	INDEPENDIENTE
¿Cuál es el sector económico donde labora?	21	38	10

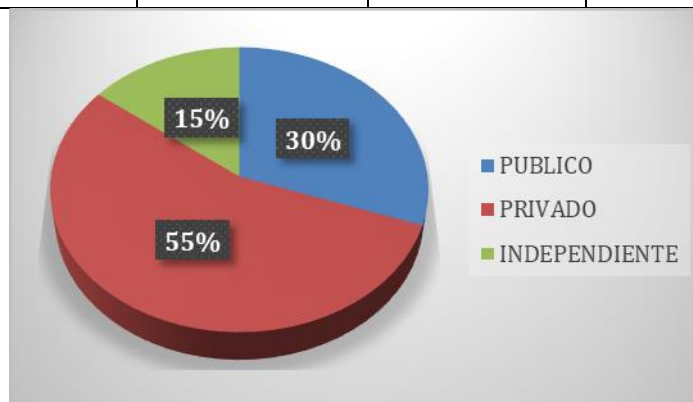


Figura 5. Sector Económico donde labora. Lina María Bernal, Diana Garzón Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, el 38 % trabaja en el sector privado, 21 % sector público y el 10% restante es independiente.

Pregunta 6.

PREGUNTA	SI	NO
¿Sabe que es acoso laboral o Mobbing?	60	9

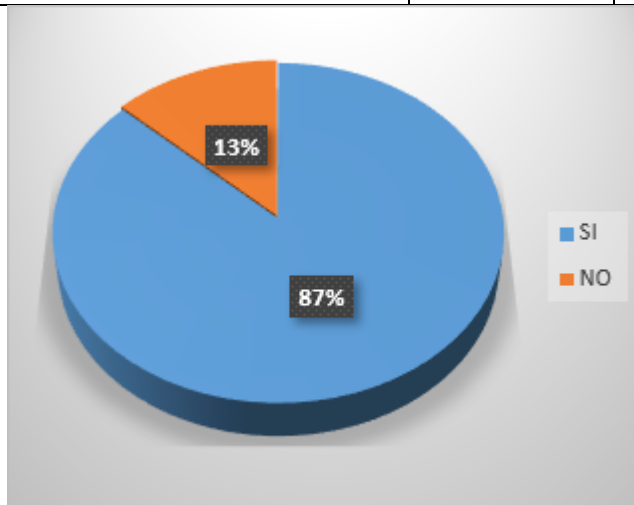


Figura 6. Sabe que es el acoso laboral o mobbing. Lina María Bernal, Diana Garzón Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas

De los sesenta y nueve encuestados, el 87 % dice saber que es el acoso laboral o mobbing, y el 13 % restante afirma no saber.

Pregunta 7.

PREGUNTA	SI	NO
Según la ley 1010 de 2006 existen 6 modalidades de Acoso laboral en Colombia (Maltrato laboral, Persecución Laboral, Discriminación laboral, Entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral). ¿Ha sido víctima de alguna de las modalidades anteriormente mencionadas por parte de sus superiores o compañeros de trabajo?	24	45

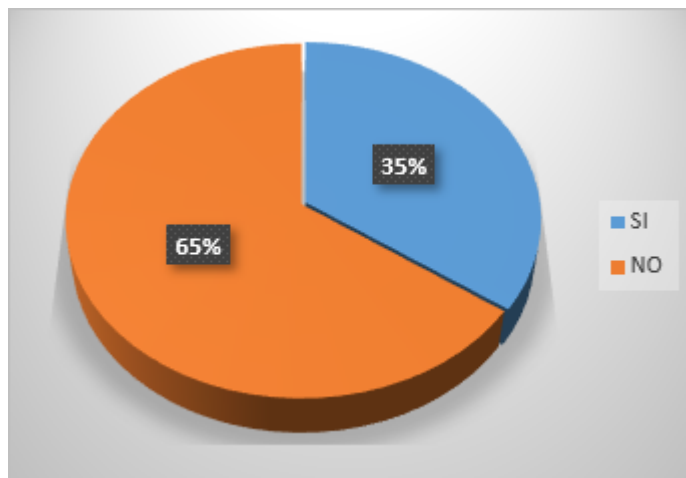


Figura 7. Ha sido víctima de alguna modalidad de acoso laboral en Colombia, Lina María Bernal, Diana Garzón Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, el 65 % no ha sido víctima de alguna modalidad de acoso laboral el 35 % restante si ha sido víctima de alguna modalidad de acoso laboral en Colombia.

Pregunta 8.

PREGUNTA	Maltrato Laboral	Persecución Laboral	Discriminación Laboral	Entorpecimiento Laboral	Inequidad Laboral	Desprotección aboral
¿En qué modalidad de acoso laboral ha sido víctima?	4	5	4	7	3	1

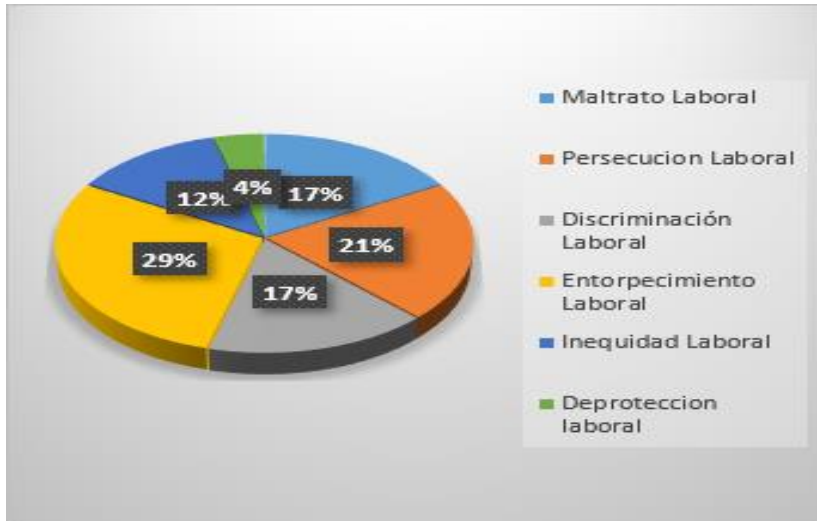


Figura 8. Que modalidad de acoso laboral ha sido víctima. Lina María Bernal, Diana Garzón Camacho, Jenifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, 24 indicaron ser víctima de alguna modalidad de acoso, entre las cuales el maltrato laboral ha sido el 16,67%, de persecución laboral el 20,83%, de discriminación laboral el 16,67%, de entorpecimiento laboral el 29,17%. inequidad laboral el 12,50 %, el 1 % restante ha sufrido desprotección laboral.

Pregunta 9.

PREGUNTA	SI	NO
¿Considera usted que el acoso laboral influye en el bienestar de las personas?	67	2

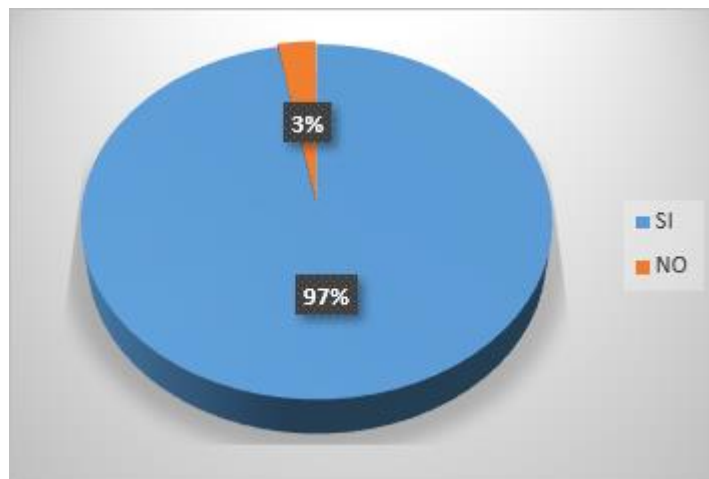


Figura 9. Considera usted que el acoso laboral influye en el bienestar de las personas. Lina María Bernal, Diana Garzón Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, el 97 % considera el acoso laboral SI influye en el bienestar de las personas, el 3% restante considera que NO influye en el bienestar de la persona.

Pregunta 10.

PREGUNTA	SI	NO
¿Piensa usted que el bienestar laboral de los trabajadores contribuye al crecimiento de una empresa?	69	0

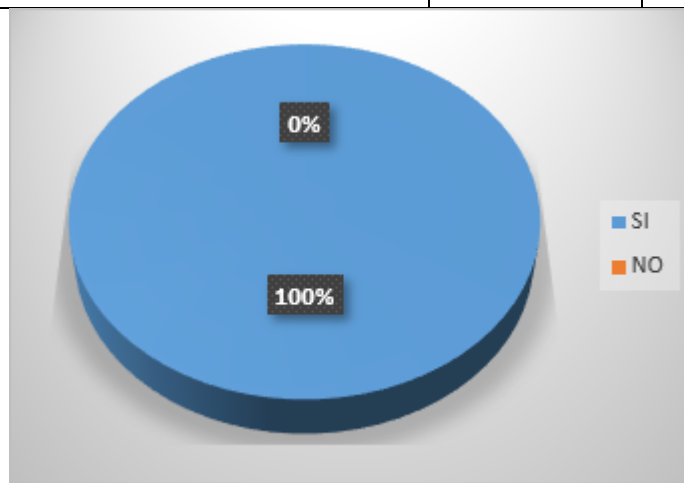


Figura 10. Piensa usted que el bienestar laboral de los trabajadores contribuye al crecimiento de una empresa. Lina María Bernal, Diana Garzon Camacho, Jennifer Ortiz Cárdenas.

De los sesenta y nueve encuestados, el 100% afirma que el bienestar laboral de los trabajadores contribuye al crecimiento de las empresas.

El contexto laboral colombiano ha estado en permanente cambio, los sucesos económicos y políticos, y sociales han obligado a las compañías a reestructurar los procesos internos de su empresa con el objetivo de permanecer en la industria, lograr un crecimiento y por ende ser competitivos ante la industria, estos cambios han provocado que las relaciones intralaborales se afecten generando malestar internamente en la organización, dificultando el desarrollo y cumplimiento de las metas y objetivos propuestos. De igual forma es necesario tener en cuenta que no todos los conflictos que se puedan presentar laboralmente pueden ser categorizado como bullying o acoso laboral, para diferenciar un conflicto interno o bullying debemos tener en cuenta que tan frecuentes se pueden estar presentando los hechos contra las personas afectadas.

Es necesario tener en cuenta que la Ley 1010 de 2006, es de obligatorio cumplimiento para los empleadores del sector público y privados, 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”. Es la primera legislación colombiana para regular el acoso laboral, en ella podemos encontrar los aspectos relacionados con los distintos tipos de acoso que se pueden presentar dentro de una relación laboral. El acoso laboral es un riesgo psicosocial de gran magnitud que puede derivar consecuencias negativas que afectan el bienestar físico y mental de las personas y a nivel organizacional puede derivar resultados negativos a la productividad.

De acuerdo a la legislación colombiana las empresas tienen la obligación y responsabilidad de prevenir este tipo de conductas, y en caso de ser diagnosticadas erradicarse según lo establecido en la ley 1010 de 2006.

Por lo anterior es muy importante que las organizaciones piensen en el bienestar de las personas como una estrategia que garantice la consecución de los objetivos y metas de las organizaciones. Con este trabajo de investigación se logra identificar y establecer la importancia del bienestar laboral y su contribución a la competitividad de las organizaciones, las personas que se encuentran altamente motivadas, comprometidas, en espacios saludables de trabajo pueden crear esas ventajas competitivas que hacen que las organizaciones incrementen su productividad y sean exitosas a largo plazo.

Por eso las organizaciones también deben crear estrategias que les permitan disminuir las posibles conductas de acoso laboral, por que una parte importante de la población sufre de este tipo de conductas, según la encuesta regional elaborada en el año 2020 por el portal de empleos Bumerán, la organización especialista en género GROW, la consultora Nodos y la Fundación AVON, el 73 % los trabajadores latinoamericanos encuestados afirmaron haber sido víctimas de violencia o acoso en su trabajo (Anton, 2021). Frente a la pregunta “¿cuáles son los comportamientos de violencia y acoso más comunes vivenciados por los y las trabajadores?”, la encuesta arrojó un resultado equivalente a que un 52 % de las mujeres, un 50 % de los hombres y un 40 % de las personas LGTBIQ encuestadas aseguran haber sufrido situaciones de “hostigamiento, agresiones verbales, daño a su reputación y aislamiento dentro del entorno laboral

al que pertenece”. Todas las anteriores situaciones se encuentran relacionadas con el mobbing o acoso laboral, concretamente a la violencia psicológica.

De igual manera en la encuesta elaborada el 35 % de los encuestados informa haber sufrido alguna modalidad de acoso laboral, se ha establecido que estas acciones pueden generar varias consecuencias en los entornos de trabajo, como la disminución en la productividad, compromiso y motivación, alto ausentismo laboral, enfermedades profesionales, fatiga y estrés, mayor rotación y aumento de los gastos de producción.

Por último es importante enfatizar que tanto el empleador como trabajador deben conocer y ejecuten las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral, fortaleciendo los Comités de Convivencia Laboral y ejecutando de conformidad al artículo 9 de la ley 1010 del 2006, las medidas correctivas en el cual las organizaciones deben desarrollar en su reglamento interno los mecanismos para prevenir, sancionar las conductas de acoso laboral, implementando un procedimiento interno conciliatorio, confidencial y efectivo enmarcado bajo el debido proceso, otorgando garantías a los intervinientes.

Conclusiones

La violencia laboral es considerada hoy por hoy como una patología universal que preocupa a los gobiernos y organismos internacionales en especial la OMS y la OIT, las cuales a través de sus intervenciones y recomendaciones explican la problemática y generan acciones para afrontar, prevenir, y/o erradicar, haciendo total énfasis en como a través de conductas violentas suscitadas en entornos laborales, debilitan la salud física, mental o psicológica de los trabajadores, el cual se ve disminuida la persona en el ejercicio de sus tareas, desmejorando significativamente su desempeño laboral, el cual tiene consecuencias desafortunadas como el despido, acrecentando una dificultad mayor para este individuo; adicionalmente las organizaciones por no estudiar o desconocer la causa que genera la inactividad, la desmotivación o la enfermedad del trabajador pierde eficiencia y éxito en el desarrollo de su actividad empresarial; por lo que en este punto toma gran importancia la implementación de políticas empresariales de bienestar, bajo lineamientos claros que afiancen la cultura organizacional, el compromiso de los colaboradores, y la generación de sentido de pertenencia, sin lugar a duda esto contribuye a mejorar el clima laboral y productividad.

Adicionalmente con base a los resultados obtenidos a través del proceso de investigación, de 69 personas encuestadas de diferentes sexos, ocupaciones y sector laboral, 23 indicaron haber sido víctimas de alguna de las modalidades de acoso laboral, en el que el entorpecimiento laboral, fue la modalidad que más personas seleccionaron haber sufrido, que según la ley 1010 del 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”, en el artículo 2 numeral 4 establece:

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

Enmarcados en esta normatividad, están llamados los gerentes a desarrollar tareas conjuntas con los jefes de áreas, representante de los colaboradores, que permitan adoptar instrumentos en los reglamentos internos de trabajo; eficaces para superar, mitigar, prevenir, erradicar conductas de acoso laboral, que además de sancionar, eduquen al colaborador en sus diferentes niveles jerárquicos, concientizando sobre esta problemática, además hacer el acompañamiento psicológico respectivo para quienes padecieron de las consecuencias del mobbing.

El acoso laboral es una epidemia social que viene desde el siglo XX, pero a través del tiempo ha incrementado en las organizaciones empresariales afectando de manera preocupante en muchos aspectos a los trabajadores, entre ellos se manifiestan los riesgos psicosociales que perturban en gran magnitud la salud emocional de las personas, y por ende la productividad de la organización.

El acoso laboral en Colombia es más común de lo que pensamos, siendo una situación compleja de detectar, prevenir y en consecuencia lograr erradicar, ya que la mayoría de las veces el acosador logra el objetivo, afectando a la persona provocando en ella la deserción laboral y en el peor de los casos síntomas y enfermedades que perturban el bienestar físico y mental.

Se puede evidenciar la necesidad de implementar la legislación que se encargue de regular el acoso laboral específicamente desde la forma adecuada de prevención con el objetivo de minimizar las consecuencias que puede acarrear en la sociedad. Priorizando y realizando una adecuada gestión y ejecución de actividades que promuevan el bienestar de los colaboradores y un buen ambiente laboral.

Recomendaciones

Se recomienda que en las organizaciones se cree un protocolo de acoso laboral que agrupe el compromiso de la alta dirección en la erradicación de las conductas de acoso laboral en los centros de trabajo y aclarar las medidas que se tomaran en la organización para lograrlo. Como primer paso es importante establecer cuáles son las conductas y actitudes , comportamientos o acciones que se consideran dentro de la legislación actual, y de las políticas de la organización como acoso laboral, se debe mencionar los mecanismos y recursos humanos que permitan monitorear las situaciones de acoso laboral , los canales utilizados para el reporte interno y la creación del comité de convivencia laboral para la recepción e investigación , confiable y seguro con el régimen sancionatorio, es importante que se comunique a todos los miembros de la organización.

Las organizaciones pueden llevar a cabo actividades para prevenir el acoso laboral, como cursos de formación y sensibilización de los empleados, no solo para reconocer el acoso laboral e intervenir, sino para crear un ambiente de trabajo sano. Mejorando las condiciones laborales de todos los miembros de la organización.

Se recomienda que las organizaciones pueden elaborar un código ético basado en el respeto a los demás. Para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración entre compañeros. Evitar la inequidad laboral, y como indica el objeto de la Ley 1010 de 2006 “trato desconsiderado y ofensivo 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.”

Se recomienda que las organizaciones creen una cultura con tolerancia cero hacia cualquier tipo de forma de acoso laboral y promover esta cultura entre los empleados, con normas claras para identificar y sancionar el mobbing.

Se recomienda que dentro de la organización se definan las siguientes acciones que pueden ayudar en la detección temprana y acciones para mejorar el clima organizacional y los ambientes seguros en los centros de trabajo:

- ✓ Fomentar el apoyo y trabajo en equipo de los trabajadores
- ✓ Definir claramente los puestos de trabajo, tareas, objetivos y margen de autonomía de cada empleado.
- ✓ Promover los espacios adecuados para la negociación en conflictos laborales.
- ✓ Proporcionar información, formación y tiempo para que los trabajadores ejerzan sus tareas.
- ✓ Garantizar respeto y trato justo a todos los trabajadores.

✓ Formar a los líderes en la prevención del acoso, que incluya el protocolo de actuación en casos de acoso y el entrenamiento de habilidades asertivas e interpersonales, de igual manera identificar en forma temprana posibles situaciones de acoso.

Referencias

- ¿Es usted víctima de acoso moral en su trabajo? (Cafam) (2005).
- Acoso psicológico, moral o mobbing. (carrasco, Olga.) (2005).
- Código sustantivo del trabajo (ministerio del trabajo) (1950).
- Efecto moderador del capital psicológico sobre el acoso laboral y el bienestar subjetivo. recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/5117>. (kuncar aránguez, m. i., & pulgar san martín, s. a) (2021).
- El bienestar laboral en el marco de la legislación del trabajo y la seguridad social en Colombia. seminario de bienestar y desarrollo humano en la empresa. (Colombia. arenas, Monsalve Gerardo) (1993).
- El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso (González, José Luis) (2002).
- Liderando el ¿bienestar? laboral orden o caos, j.m. bosch editor, 2ª edición (Miquel ángel Serrat Juliá) (2021).
- Metodología de la investigación. 6ta edición mcgraw-hill. (Hernández, r., Fernández, c., & baptista, p.) (2014).
- Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. (resolución 652) (2012)
- 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 (ley 1010) (2006).
- Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. (revista especial salud pública) (1996).
- Teoría de Maslow. obtenido de pablo Peñalver: <https://pablopenalver.com/teoria-de-maslow/> (pablo, p) (2012).

Anexo

Formato encuesta que se realizó.

A raíz de la producción de nuevos estudios y conflictos de carácter laboral, el acoso laboral encontró su fuerza a finales del siglo XX siendo entonces considerado como uno de los principales motivos de producción de estrés laboral y por tanto se convirtió en el objetivo de diversas investigaciones.

En esta encuesta no se solicitará información personal y su respuesta será utilizada para fines académicos.

¡Gracias por su participación!

La Universidad Agustiniana, informa que en cumplimiento de la ley 1581 de 2012 “por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales” y su decreto reglamentario 1377 de 2013, solicita la autorización para el tratamiento (recolectar, almacenar, usar y circular a terceros) de los datos personales del participante en el proceso de selección de personal en consta compañía. En virtud de lo anterior usted AUTORIZA a la Universidad Agustiniana a realizar tratamiento de datos personales de acuerdo a lo mencionado anteriormente:

A- Acepto

B- No acepto

1. Por favor selecciones su genero

A- Femenino

B- Masculino

C- Prefiero no decir

2. ¿Cuál es su rango de edad?

A- 18 a 25 años

B- 26 a 35 años

C- 36 a 45 años

D- 46 a 55 años

E- 56 a 65 años

F- 66 a 75 años

G- 76 o más

3. ¿Cuál es su grado de escolaridad?

A. Educación primaria

B. Educación secundaria

C. Educación superior

D. Otro

4. ¿Cuál es su situación laboral?

A- Empleado

B- Desempleado

C- Independiente

D- Estudiante

E- Trabajo doméstico no remunerado

5. ¿Cuál es el sector económico donde labora?

A- Publico

B- Privado

C- Independiente

6. ¿Sabe que es acoso laboral o Mobbing?

A. Si

B. No

7. Según la ley 1010 de 2006 existen 6 modalidades de Acoso laboral en Colombia (Maltrato laboral, Persecución Laboral, Discriminación laboral, Entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral). ¿Ha sido víctima de alguna de las modalidades anteriormente mencionadas por parte de sus superiores o compañeros de trabajo?

A. Si

B. No

8. Si su respuesta anterior fue SI, ¿En qué modalidad de acoso laboral ha sido víctima?

A. Maltrato laboral

B. Persecución laboral

C. Discriminación laboral

D. Entorpecimiento laboral

E. Inequidad laboral

F. Desprotección laboral

9. ¿Considera usted que el acoso laboral influye en el bienestar de las personas?

A. Si

B. No

10. ¿Piensa usted que el bienestar laboral de los trabajadores contribuye al crecimiento de una empresa?

A. Si

B. No

Adjunto enlace de formulario de encuesta GOOGLE FORMS

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScVvHVQU68Z10eaZj3OS3SmautEz5CwvXGmHQAdx3Ocier1VQ/viewform>.