

**DISEÑO Y ANALISIS DE UN PLAN DE PREVENCIÓN PARA MITIGAR EL ACOSO
LABORAL EN LA EMPRESA IBH MAQUINARIA PARA CERÁMICA.**



AUTORES

NATALIA CORREA CANDAMIL

KATHERINE NAVARRO CARRASCAL

JHON MAURICIO SANTOS BAYONA

**CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO
2021**

**DISEÑO Y ANALISIS DE UN PLAN DE PREVENCIÓN PARA MITIGAR EL ACOSO ii
LABORAL EN LA EMPRESA IBH MAQUINARIA PARA CERÁMICA.**



AUTORES

NATALIA CORRE CANDAMIL

KATHERINE NAVARRO CARRASCAL

JHON MAURICIO SANTOS BAYONA

DOCENTE ASESOR

MARIA CRISTINA ORTEGA FRANCO

Administradora De Empresas

**CORPORACION UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL
TRABAJO
2021**

Índice

iii

Introducción.....	vi
Capítulo 1. Descripción general del proyecto.....	1
1.1. Problema de Investigación.....	1
1.1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1.2. Formulación del problema.....	1
1.1.3. Sistematización del problema.....	2
1.2. Objetivos.....	2
1.2.1. Objetivo general.....	2
1.2.1.1. Objetivos específicos.....	3
1.3. Justificación.....	3
 Capítulo 2. Marco de referencia.....	 6
2.1. Marco teórico.....	6
2.2. Marco conceptual.....	7
 Capítulo 3. Marco metodológico.....	 10
3.1. Tipo de estudio.....	10
3.2. Población.....	10
3.3. Procedimientos.....	10
3.4. Técnicas para la recolección de la información.....	11
3.5. Técnicas para el análisis de la información.....	12
3.6. Consideraciones Éticas.....	13
 Capítulo 4. Análisis de resultados.....	 15
 Capítulo 5. Discusión y Conclusiones.....	 23
 Referencias.....	 26

Tablas

Tabla 1. Cronograma de actividades.....	11
Tabla 2. Elementos de estudio de la encuesta.....	12
Tabla 3. Análisis del estudio de la encuesta.....	13

Graficas

Grafica 1. Factores de riesgos del acoso laboral empresa IBH maquinaria para cerámica.....17

Grafica 2. Implementaciones, de las medidas de intervención, prevención y promoción de los factores de riesgos por el acoso laboral, empresa IBH maquinaria para cerámica.....20

Grafica 3. Factores de riesgos psicosociales, empresa IBH maquinaria para cerámica.....22

Uno de los antecedentes más representativos dentro de esta propuesta, tiene que ver directamente, con que uno de nosotros labora en la empresa IBH Maquinaria para Cerámica. Desde hace mucho más de 8 años, y, en el cual ha sido objeto en repetidas ocasiones de acoso laboral y que por miedo no los ha expuesto ante sus jefes directos, pero cansado de toda esta situación tomo la decisión a través del grupo de trabajo presentar una propuesta a la empresa para la creación de un plan de prevención con el fin primordial para mitigar el acoso laboral, ya que, actualmente la empresa no cuenta con tan importante documento de respaldo, que en últimas se puede convertir en una gran herramienta de trabajo, logrando así, hacer parte de este gran apoyo , que será de mucha utilidad y de apoyo a los empleados de la empresa.

En la presente propuesta, se harán ciertas referencias a las disímiles conductas que se pueden presentar dentro de la empresa IBH Maquinaria para Cerámica, En los sitios de trabajo y que llegan atentar en contra de su integridad física o mental, de cualquiera de los miembros de la empresa. Estableciéndose unos énfasis con respecto al acoso laboral, actuación que es acogida por la rama de la psicología, para que posteriormente sea adoptada dentro de los contextos del lugar de trabajo, concibiendo dichas conductas como aquellas violencias psicológicas extremas que las personas denominadas acosadores emplean en contra de otras conocidas como víctimas con los fines de ser autoexcluidas de las organizaciones a las que pertenecen. (Huertas, M., 2013).

Las empresas hoy en día son las máximas representaciones de la economía industrializada, ya que, dichas empresa se han transformado como puntos de convivencia con respecto a sus empleados, cuyas convivencias en diversas ocasiones no son sanas pues pueden darse como un detrimento de los bienestares de algunos de sus trabajadores, todo esto tutelado

por ciertos tipos de intereses ya sean personales o por las simples exteriorizaciones de un ego vii personal, siendo todas estas circunstancias las que llegan a dar origen al plan de prevención para mitigar el acoso laboral en la empresa IBH Maquinaria para Cerámica.

CAPÍTULO 1.

DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO.

1.1. Problema de Investigación.

1.1.1. Planteamiento del Problema.

El acoso laboral posee una gran relevancia actualmente con respecto al efecto perjudicial que pueden suponerse tanto en lo físico como en lo mental, conduciendo esto a la calidad de las vidas de los empleados dentro y fuera de la empresa IBH maquinaria para cerámica, produciendo de esta manera afectaciones fundamentales en las disminuciones de los mismos rendimientos y los aumentos de las ausencias laborales.

Una de las formas dentro del abordaje de dicho problema en particular es el estudio del factor psicosocial que afecta al empleado en correlación al acoso laboral que se pueden realizar por medio de ciertas políticas a nivel organizacional encaminadas a la modificación de dicho factor. (Ministerio de Trabajo, 2015).

1.1.2. Formulación del Problema.

¿Cuáles son las bases primordiales en el plan de prevención para mitigar el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica?

1.1.3. Sistematización del Problema.

Frente a los espacios que se deben tener presente con los diagnósticos de los riesgos psicosociales con respecto a los acosos laborales, la empresa IBH maquinaria para cerámica, deberán establecerse unas organizaciones y hacer algunas preguntas tales como ¿Cuáles son las necesidades para las formaciones y capacitaciones de los empleados para concientizarse con el tema de estudio?, ¿Cuáles son las formas que permitan un aumento para crear controles que mitiguen los acosos laborales en el trabajo? Y ¿Se pueden fortalecer y desarrollar planes que ayuden a crear un verdadero ambiente laboral?

Igualmente, es de suma importancia los apoyos sociales, ya que, si estos son los más adecuados atenúan los riesgos de acoso laboral para los diferentes empleados que pueden llegar a ser objeto de este flagelo. Y, si llegado el caso sea lo contrario, se pueden llegar a presentar ciertas discriminaciones tales como: Las discriminaciones e intimidaciones lo que conllevan a la generación de nuevos factores de riesgos. (Vega, S., 2001).

1.2. Objetivos.

1.2.1. Objetivo General.

Diseñar plan de prevención para mitigar el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica.

1.2.1.1. Objetivos específicos.

1. Identificar los posibles factores de riesgos psicosociales en relación al acoso laboral.
2. Plantear, las medidas de intervención, prevención y promoción, de los factores de riesgos por el acoso laboral.
3. Estructurar el plan de prevención y mitigación para el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica.

1.3. Justificación.

A nivel mundial existen unas constantes preocupaciones por los empleados ya que, en muchas de las situaciones se hallan en unos escenarios de sometimiento dentro de las relaciones laborales, todo esto con respecto a que son los poseedores, los propietarios o los empleadores de los diferentes medios de fabricación, y los empleados solamente cuentan con las denominadas fuerzas laborales, hechos que conllevan en ciertos asuntos a que los empleados se vean sometidos muchas veces por el acoso laboral rompiéndose algunos límites dentro del respeto. No obstante, tales entornos suelen pasar desapercibidos.

Es por todo esto, que se aspira ahondar dentro de esta problemática, que tiene la empresa IBH Maquinaria para Cerámica, en correlación con el acoso laboral, realizando un plan que permita mitigar dicho fenómeno, es así, que no se puede descartar desde el

punto jurídico, que, tal eventualidad se encuentra regulada por la para el caso colombiano, fue regulado con la expedición de la (Ley 1010, 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.

Uno de los antecedentes más representativos dentro de esta propuesta, tiene que ver directamente, con que uno de nosotros labora en la empresa IBH Maquinaria para Cerámica. Desde hace mucho más de 8 años, y, en el cual ha sido objeto en repetidas ocasiones de acoso laboral y que por miedo no los ha expuesto ante sus jefes directos, pero cansado de toda esta situación tomo la decisión a través del grupo de trabajo presentar una propuesta a la empresa para la creación de un plan de prevención con el fin primordial para mitigar el acoso laboral, ya que, actualmente la empresa no cuenta con tan importante documento de respaldo, que en últimas se puede convertir en una gran herramienta de trabajo, logrando así, hacer parte de este gran apoyo , que será de mucha utilidad y de apoyo a los empleados de la empresa.

Bajo los anteriores contextos se pretende a través del plan de prevención para el acoso laboral, ubicar los componentes de los riesgos psicosociales que se encuentran conexos con las circunstancias de las concepciones, organizaciones y gestiones del trabajo. Donde hoy en día, esos riesgos psicosociales son considerados como causantes de los diferentes efectos físicos y psicológicos, los cuales producen unas afectaciones especialmente a las condiciones a la productividad y a la salud de los trabajadores, gracias al acoso laboral que muchas veces se ven inmersos y todas estas situaciones de

acoso conllevan a que se conviertan en unos riesgos prioritarios. (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Igualmente, todas las empresas y/o empleadores están en la obligación moral de plantear dentro de sus estructuras los esquemas para las prevenciones y planes de trabajo encauzados al control de los diferentes factores de los riesgos psicosociales que produce el acoso laboral de tal manera que se mengüen los efectos en la productividades y la salud, igualmente, el fin primordial de esta propuesta es poder realizar un plan de prevención para mitigar el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica, para forjar los espacios, para las promociones dentro de una sana convivencia laboral.

CAPÍTULO 2.

MARCO DE REFERENCIA.

2.1. Marco Teórico.

Seguidamente, se darán a conocer ciertos análisis y estudios realizados en correlación al acoso laboral y que fundamentan los diseños de los planes de prevención y mitigación para el acoso laboral en las empresas, así:

Se destaca dentro del ensayo de (Huertas, 2013), que se refiere al acoso laboral como una forma de hostigamiento en el trabajo, en el cual se hacen unas reseñas en las disímiles conductas que se podrán presentar en el interior de las empresas y que, por ende, pueden atentar frente a los derechos de las partes que se encuentran inmersas en las diferentes relaciones laborales. (Huertas, M., 2013).

En la revista perspectivas, en un artículo de (Barrado & Prieto, 2016) describen el acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español, donde se refiere a que el acoso laboral o “**MOBBING**” son unos riesgos psicosociales, generados dentro de los ámbitos de las diplomacias interpersonales de una organización empresarial, que han avisado unos notables incrementos en las últimas décadas. Su consecuencia es devastadora, no solamente para las víctimas, sino para la misma empresa, quien percibe unas importantes disminuciones en sus productividades. (Barrado, V. & Prieto, J., 2016).

La Universidad Complutense de Madrid, en su Facultad de Psicología, los investigadores (Moreno, García, Valdehita & Díaz, s.f.) hacen referencia a los factores

psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad, donde el mismo estrés laboral ligado al acoso laboral tienen actualmente un exclusivo interés dentro de la Psicología. Los efectos, ocasionados a los empleadores como es la salud mental y física son los que generan a las empresas unas bajas laborales, incapacidades, pobres rendimientos, absentismos, entre otros, siendo estas unas cartas de presentación más relevantes para las investigaciones. Hoy en día las ramas organizacionales de la Psicología se analizan fundamentalmente los factores psicosociales que perturban a los empleados, el propósito es poder transformarlos para mejorar la convivencia en las empresas. (Moreno, L., García, J., Valdehita, S. & Díaz, E., s.f.).

2.2. Marco Conceptual.

Se destacan algunos conceptos que se deben tener en cuenta al acoso laboral tema de estudio y sobre la elaboración del plan de prevención para mitigar el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica.

Acoso laboral: En el área del ámbito laboral se entienden como todas las conductas persistentes y demostrables, ejercidas frente a los empleados, trabajadores por parte de los empleadores, los jefes o superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, los compañeros de trabajo o los subalternos, encaminadas a inducir miedos, intimidaciones, terrores y angustias, a producir perjuicios laborales, generando desmotivaciones en el trabajo, o induciendo a las renuncias de los mismos. (Jaramillo, I., 2016).

Empleados: Son las personas que se encuentran vinculadas a las organizaciones, a través de los contratos laborales, ya sean verbales o escritos, que les otorgan unas series de derechos y deberes con sus empleadores, estos últimos son quienes les proveen mensualmente los pagos por los servicios, y pactan innegables circunstancias determinadas para los óptimos y seguros desempeños de los servicios para los cuales fueron contratados. (Symplifica, s.f.).

Empleadores: Son aquellos que crean uno o varios espacios de trabajo, los cuales son ofrecidos con el propósito de que sea ocupado por el trabajador bajo su mando, y por medio de los contratos laborales. (Wikipedia, 2020).

Empresas: Son unas organizaciones de individuos que cooperan dentro de unos objetivos con el propósito de lograr ciertos beneficios. Se puede definir también, como unas unidades formadas por unos grupos de personas, bienes materiales y monetarios, con el fin de dar producción de algo o suministrar cualquier tipo de servicio que cubran unas necesidades y por los que sean obtenidos algunos beneficios. (Debitoor, s.f.).

Mitigación: Representa que las organizaciones pueden limitar los impactos de los riesgos, ya que, aunque estos ocurran, los impactos sean mínimos y fáciles de ser subsanados. (Isotools, 2017).

Planes: Son unos documentos que identifican, describen y analizan unas oportunidades de negocios, examinan las viabilidades técnicas, económicas y financieras de los mismos y desarrollan todos los diversos procedimientos y estrategias para prevenir situaciones que puedan mejorar los proyectos empresariales concretos. (Plan de empresa, 2016).

Prevención: Lo que se busca es suscitar las mejoras de las seguridades y salud de los empleados dentro de las zonas de trabajo, a través de las aplicaciones de las diferentes medidas y los desarrollos de las disimiles acciones necesarias para la prevención de los peligros originaos de las circunstancias laborales, apaleando como herramientas fundamentales las evaluaciones de los riesgos desarrollados en cada una de las empresas por técnicos especialistas en Prevenciones de Riesgos a nivel laboral. (Osalan, s.f.).

CAPÍTULO 3.

MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Tipo de estudio.

es un estudio de clase descriptiva, con unos enfoques mixtos. Igualmente, esta tesis se identifica por la búsqueda, tales como reseñas de los rasgos, particularidades, condiciones o atributos de los empleados de la empresa IBH Maquinaria para Cerámica. Una de los oficios primordiales de las investigaciones descriptivas son las capacidades para las selecciones de los rasgos esenciales de los objetos de estudio y sus descripciones detalladas de las clases de objeto, categorías y partes del mismo. (Bernal, C., 2010).

3.2. Población.

De la empresa IBH Maquinaria para Cerámica, es un personal compuesto por un 20% administrativo, un 30% de personal profesional y un 50% de mano de obra calificada, para un total de CIEN (100) personas.

3.3. Procedimientos.

De la empresa IBH Maquinaria para Cerámica, para la elaboración del plan de prevención y mitigación frente al acoso laboral, se plasmará en un cronograma de actividades, de la siguiente manera:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SEMANAS DE TRABAJO														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Identificar los posibles factores de riesgos psicosociales en relación al acoso laboral.															
Plantear, las medidas de intervención, prevención y promoción, de los factores de riesgos por el acoso laboral.															
Estructurar el plan de prevención y mitigación para el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica.															

Tabla 1. Cronograma de actividades.

Fuente: Autor propio

3.4. Técnicas para la recolección de la información.

El instrumento principal que se utilizó para el desarrollo de la investigación, fueron las encuestas realizadas a 20 personas.

En este caso en específico se seleccionaron las actitudes a medir, de acuerdo a al trabajo de investigación, el cual es, el acoso laboral, pasando a clasificar cada uno de los criterios de acuerdo a los factores del acoso laboral,

La clasificación de los reactivos de este test se realizó basado en la investigación concluyendo cuales son las modalidades de acoso laboral

Luego de establecer la clasificación, se procede a la generación del banco de reactivos, en total se crearon 20 ítems.

Las Preguntas están clasificadas de la siguiente manera, en la **Tabla 2**:

ELEMENTOS DE ESTUDIO	ITEMS
MALTRATO LABORAL	ITEM 3,4, 5
PERSECUCIÓN LABORAL	ITEM 6,7,8
DISCRIMINACIÓN LABORAL	ITEM 9, 10, 11
ENTORPECIMIENTO LABORAL	ITEM 12,13,14
INEQUIDAD LABORAL	ITEM 15,16,17
DESPROTECCIÓN LABORAL	ITEM 17,19,20

Tabla 2. Elementos de estudio de la encuesta.

Fuente: Autor propio.

3.5. Técnicas para el análisis de la información.

Este test de factores psicosociales consta de 21 preguntas. Responde en función del comportamiento que han tenido tus compañeros de trabajo o jefes durante los últimos seis meses y finalmente busca conocer tu opinión acerca de algunos aspectos de tu trabajo. Es de esta manera, dicho test presento la siguiente tabulación, como lo describe la **Tabla 3**:

TABULACIÓN ENCUESTAS	TOTAL, SI	TOTAL, NO
Pregunta 1	8	12
Pregunta 2	8	12
Pregunta 3	9	11
Pregunta 4	8	12
Pregunta 5	10	10
Pregunta 6	12	8
Pregunta 7	6	14
Pregunta 8	5	15
Pregunta 9	10	10
Pregunta 10	6	14
Pregunta 11	8	12
Pregunta 12	3	17
Pregunta13	10	10
Pregunta14	10	10
Pregunta 15	9	11
Pregunta 16	10	10
Pregunta 17	9	11
Pregunta 18	9	11
Pregunta 19	10	10
Pregunta 20	10	10
Pregunta 21	6	14

Tabla 3. Análisis del estudio de la encuesta.

Fuente: Autor propio.

3.6. Consideraciones Éticas.

Dentro de la propuesta, frente al plan de prevención para mitigar el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica, se puede certificar que no existen ni

existirá ninguna implicación ética a la luz de la normatividad nacional como se promulga dentro de los Artículos 11 numeral A, 15 y 16, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. (Resolución 8430, 1993).

CAPÍTULO 4.

ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Con respecto al primer objetivo se puede Identificar los posibles factores de riesgos psicosociales en relación al acoso laboral, como se describe la primera pregunta la cual señala si las personas se sienten inconformes con su trabajo, se observa que un 40% de las 20 personas que fueron encuestadas, no realizan sus labores con el agrado que debería, estoy podría estar sujeto a que sus expectativas de trabajo van más allá de lo que se les ofrecen o de las faltas de oportunidad para realizar las labores que les gustan.

Otro de los factores de riesgos, que van de la mano con el primer análisis, se destaca en la tercera pregunta, que describe que, si alguna vez los han discriminado para acceder a alguna posición laboral, y se alcanza a observar que se da en un 45%, el cual tiene una clara congruencia, que, por el deseo de aspirar a un mejor trabajo dentro de la empresa IBH maquinaria para cerámica, permiten dichas discriminaciones.

Seguido se destaca la sexta pregunta del test, en la cual, Considera que su carga laboral, no es acorde al tiempo que tiene para desempeñar las funciones a su cargo, en comparación con sus compañeros, este es uno de los factores del acoso laboral, que afectan directamente a los empleados, observándose un aumento considerable de las personas que se han visto envueltos en este tema, llegando a un 60%, denotándose que este es otro factor que podría ser tenido como acoso laboral.

Es importante destacar, que a pesar de que muchas veces de los factores que pueden llegar a conformarse como acoso laboral, en este caso el porcentaje de la octava

pregunta, la cual tiene que ver con el menospreciado del trabajo y el trato diferencial por el género de los empleados, posee un porcentaje relativo medio el cual es el del 30%, en este caso en específico de la empresa IBH maquinaria para cerámica, ya que en términos generales a nivel empresarial este uno de los factores destacados dentro del acoso laboral.

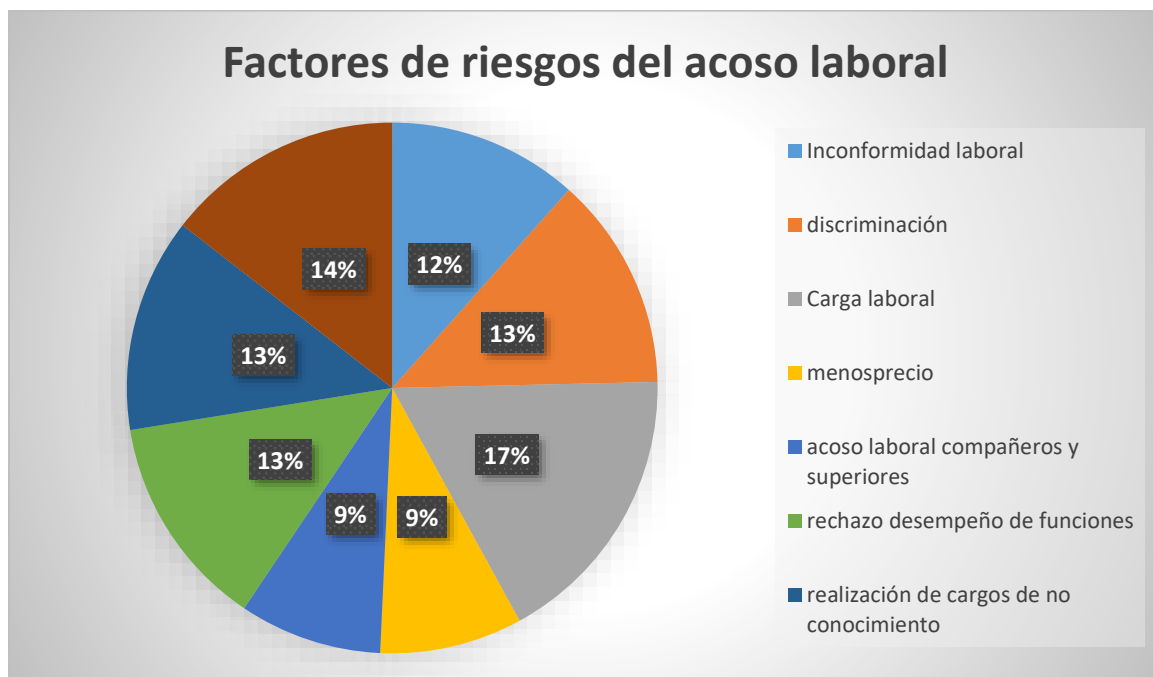
Igualmente, la décima pregunta la ubica en un 30%, ya que uno de los factores es el acoso por parte de los compañeros y en muchos casos se observan los acosos laborales por los superiores (supervisores), cuando tiene que ver con los estatus sociales en correlación a las situaciones económicas, siendo realmente medianamente bajo.

En relación a la décima quinta pregunta, la cual se refiere a que si han sido rechazado en un proceso de plan carrera dentro de su organización, a pesar de que usted considera contar con las capacidades para desempeñar nuevas funciones, se puede deducir que es un 45%, de los empleados que han sufrido esta clase de acoso laboral, ya que, tiene que ver directamente con las capacidades profesionales de cada individuo y que muchas ocasiones los puestos dentro de la empresa se dan bajo la modalidad de las recomendaciones y el apoyo de una persona en específica, más no de las capacidades profesionales de las personas.

Dentro de la décima octava pregunta, se visualiza un factor el cual es el desarrollo de ciertas funciones, las cuales, los empleados no se encuentran preparados para tales encargos y por estas situaciones son imposible el cumplimiento a cabalidad de las mismas. Observándose que se da dentro de un 45%, a pesar de que no es muy alto, si está dentro de la mitad de las personas encuestadas, denotando todo esto, que en ciertas ocasiones las personas realizan otras funciones las cuales no les competen y por ende, se

está en el constante peligro de cometer errores, los cuales en últimas al no poder realizar estos encargos, se llegan a ver inmersos en un acoso laboral por esos errores cometidos dentro de tales funciones, que son propias de sus labores o responsabilidades.

Por último, se puede observar en la décima novena pregunta, que los empleados de la empresa IBH maquinaria para cerámica, Han desarrollado actividades que le han generado ciertos perjuicios físicos o psicológicos, y se evidencia de que el 50% de los mismos, se han visto inmiscuidos en estos tipos de labores, por lo mismo que se analizó en el punto anterior, que por realizar funciones que nos les corresponden, ponen en peligro su integridad física y psicológica, todo lo anteriormente descrito se visualiza en la **Grafica 1.**



Grafica 1. Factores de riesgos del acoso laboral empresa IBH maquinaria para cerámica.
Fuente. Autor propio.

Dentro de la temática del segundo objetivo específico se dan los planteamientos, de las medidas de intervención, prevención y promoción, de los factores de riesgos por el acoso laboral. Es de suma importancia para dar aplicación a este objetivo en particular; es el de traer a colación lo destacado en la segunda pregunta, ya que, permitirá dar los primeros pasos en el planteamiento e intervención, de los posibles mecanismos existentes en la empresa IBH maquinaria para cerámica, tendientes a mitigar las conductas de acoso laboral, donde se observa que un 40% de las 20 personas que fueron encuestadas, desconocen de los mecanismos que se plantearán para la prevención de este flagelo, el cual a futuro puede llegar a afectar el buen funcionamiento de la empresa.

Es por todo esto, que un 40% de los empleados ha sido víctimas de agresiones verbales, escritas o físicas, que afectan la integridad de los integrantes de la empresa, como lo describe la cuarta pregunta del test, el cual permitirá crear los planes y las estrategias necesarias para la prevención de dicha afectación.

Y todo esto abonado a la realización de una promoción que evite que se configure el acoso laboral, como otea claramente en la formulación de la séptima pregunta, la cual hace referencia a los horarios de trabajo los cuales han sido modificados permanentemente sin una consulta previa a los empleados, generando ciertos inconvenientes, que en últimas se convierte en un acoso laboral tanto físico como psicológico, ya que, estos contextos producen a largo y corto plazo las diferentes afectaciones al personal, el cual logra afectar la cotidianeidad de los trabajadores desde el punto de vista personal.

Dentro de todas los planteamientos, que se pueden dar dentro de este trabajo de mejoramiento, lo brinda la encuesta realizada a los empleados y cuyas preguntas facilitan crear los mecanismos necesarios, para dicho progreso y se destaca de una forma fehaciente de la libertad de culto, raza, religión, preferencia política, en el cual los trabajadores a través de la novena pregunta se destaca con un 50%, donde se puede aseverar que la empresa IBH maquinaria para cerámica, está presentando ciertas dificultades con el tema, donde se deberán realizar las tareas necesarias para que los empleados tomen conciencia de los derechos y deberes que posee cada persona y el derecho de expresarse sin que le vulneren sus derechos y mucho menos vulnere al de los demás.

Asimismo, la encuesta ha permitido dar un mejor esclarecimiento de las falencias con respecto al acoso laboral dentro de la empresa, el cual brinda ciertas luces en beneficio de la misma, que con ayuda de todos se podrán realizar las tareas necesarias para la concientización psicosocial dentro de los estándares de calidad desde un punto de vista tanto administrativo como operativo, ya que al darse un verdadero planteamiento para el bienestar de los empleados brindara una mejor productividad y avance de la empresa, todo esto gracias a las intervenciones oportunas de las fallas que ocasionan dichos inconformismos, todo lo anteriormente descrito se visualiza en la **Grafica 2**.



Grafica 2. Planteamiento, de las medidas de intervención, prevención y promoción de los factores de riesgos por el acoso laboral, empresa IBH maquinaria para cerámica.

Fuente. Autor propio.

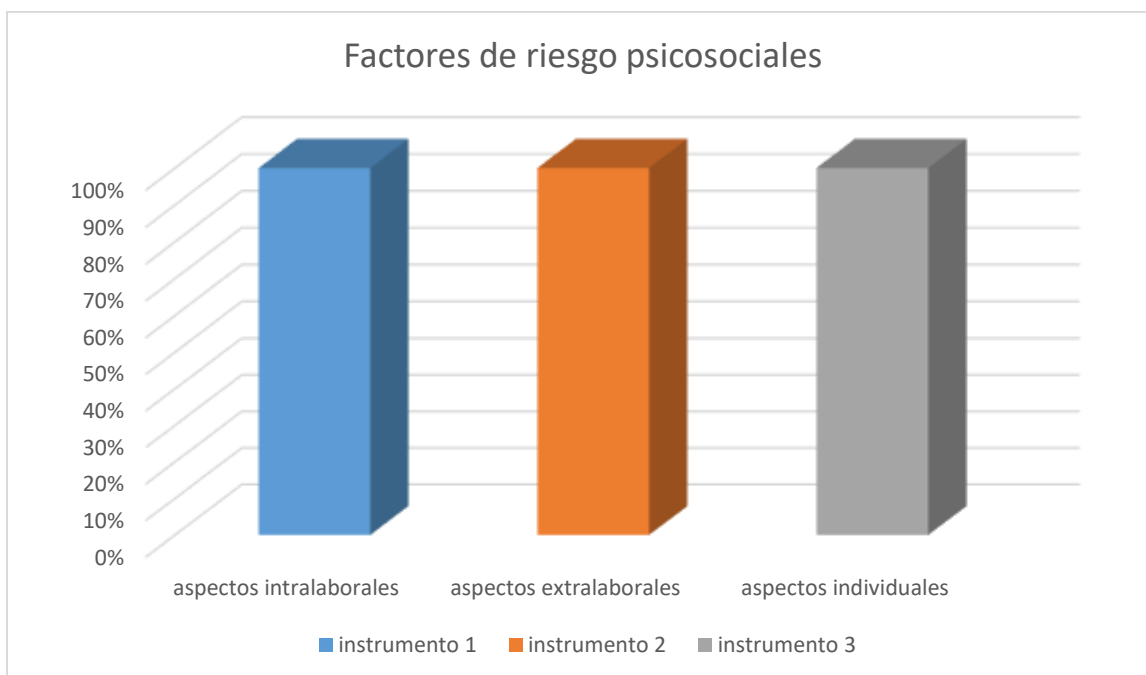
Con todo lo descrito, gracias a la información recolectada se podrá realizar y estructurar el plan de prevención y mitigación para el acoso laboral en la empresa IBH maquinaria para cerámica. Es así, que se debe tener en cuenta todos los instrumentos para poder evaluar los factores de Riesgos Psicosociales, donde se vislumbran los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en el poder evitar el acoso laboral en la empresa en mención.

Encontrando de esta manera dentro de la ejecución del plan de prevención y mitigación para el acoso laboral, las condiciones intralaborales. Las cuales son entendidas como esas particularidades del trabajo y de su organización que influyen dentro de los bienestar de los empleados. Teniendo en cuenta las exigencias del trabajo, el control

sobre el trabajo con respecto a las posibilidades que el trabajo brinda a los individuos para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización, el liderazgo de los empleados en las relaciones sociales que se establecen entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de las relaciones para evitar el acoso laboral y las recompensas, el cual se trata de las retribuciones que los trabajadores obtienen a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales.

Además, se encuentran las condiciones extralaborales, las cuales se intuyen dentro de los aspectos de los entornos familiares, sociales y económicos de los empleados de la empresa IBH maquinaria para cerámica. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar de los individuos, para evitar el acoso laboral.

Y, por último, dentro de la elaboración del plan de prevención y mitigación para el acoso laboral, se debe tener en cuenta las condiciones Individuales propias de cada empleado o las particularidades sociodemográficas como son el tipo de vivienda, las escalas socioeconómicas (estratos socioeconómicos), el lugar de residencia, sus ocupaciones (profesiones u oficios), los niveles educativos, el estado civil, la edad y el sexo, Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales dentro de la empresa, todo con el fin de poder observar el grado de afectación que se puede dar frente al acoso laboral, todo lo anteriormente descrito se visualiza en la **Grafica 3**.



Grafica 3. Factores de riesgos psicosociales, empresa IBH maquinaria para cerámica.
Fuente. Autor propio.

CAPÍTULO 4.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Notificar a los empleados de la empresa IBH maquinaria para cerámica, los objetivos y el cronograma del plan de prevención y mitigación para el acoso laboral, su forma estructural, las medidas para las intervenciones las cuales buscan la prevención y control de los factores de riesgos psicosocial que producen el acoso laboral en la empresa.

Ejecutar y establecer de una manera cronológica cada una de las medidas para las intervenciones y las actividades para las capacitaciones definidas en el plan de prevención y mitigación para el acoso laboral, con el objetivo primordial de reducir primeramente todos los niveles de riesgos que fueron descritas dentro de la encuesta realizada y de los resultados que arrojaron.

Las asignaciones de los recursos para la realización del plan de prevención y mitigación para el acoso laboral, podrán ser gestionados a través de las Administradoras de riesgos laborales (ARL), los cuales tienen las responsabilidades de facilitar a las empresas las capacitaciones y asistencias técnicas necesarias para los desarrollos de las acciones frente al flagelo del acoso laboral.

PLAN DE INTERVENCIÓN

ACTIVIDAD	OBJETIVO
Diagnóstico de situaciones de acoso laboral	Identificar en los trabajadores de la empresa las posibles problemáticas a nivel psicosocial que refleje algún tipo de violencia, o caso laboral, con el fin de iniciar con el protocolo establecido en atención a víctimas de acoso laboral 1. Prevención secundaria: Actuación cuando se sospecha que puede estar produciéndose conductas de acoso. Actuación temprana, antes que se produzcan efectos en la salud 2. Prevención Terciaria: Actuación cuando se han producido efectos en la salud. Para evitar secuelas y complicaciones
Capacitación en Liderazgo dirigida a los gerentes de la organización	Diseñar posibles temas de capacitación que se puedan desarrollar con el encargado de bienestar laboral, con el fin de que los encargados de la empresa obtengan herramientas necesarias para saber liderar en situaciones donde se presente un conflicto encontrando posibles estrategias de resolución de conflictos de una manera asertiva, eficaz.
Talleres enfocados al trabajo en equipo	Elaborar temáticas y contenidos donde se puedan llevar acabo algunos talleres con los empleados de la organización, explicando la metodología adecuada para desarrollar trabajos en grupo, entendiendo y aceptando las opiniones y puntos de vista de cada uno de los integrantes, fomentando la empatía y la resolución de conflictos
Seguimiento A los casos individuales identificados	Esta actividad será liderada por la persona encargada del talento humano de la organización, sea psicólogo, trabajador social, o la persona encarga de la seguridad y salud en el trabajo, quien velara por realizar un adecuado

	seguimiento de los casos reportados y que en el momento reporten efectos en la salud, se realizará la remisión a los especialistas adecuados, con el fin de actuar a tiempo y lograr que el empleado se reintegre nuevamente a sus funciones. Importante el apoyo de la ARL para los casos que se reporten
Socialización de la normatividad en cuanto al riesgo psicosocial	Esta estrategia se podría implementar a través de comunicación audiovisual dentro de la organización, las piezas comunicativas podrían ayudar a fortalecer el conocimiento de esta normatividad para los ejecutivos de la organización, y para darla a conocer a los trabajadores que en mucho de los casos desconocen las normatividades que rigen a las empresas, y que por lo tanto ellos como colaboradores son parte fundamental para que se pueda llevar a cabo el cumplimiento de la misma.
Implementación de plan de bienestar laboral	Diseñar en conjunto con directivos y personal de talento humano, un plan donde se motive a los trabajadores buscando mejorar su calidad como empleado y su calidad de vida, incluir actividades de integración laboral, donde sea incluido su núcleo familiar. Importante generar un bienestar en los colaboradores, ya que traerá beneficios a nivel productivo y de clima laboral
Implementación de estrategias organizacionales, laborales y personales para postulaciones en ascensos laborales	Esta estrategia ayudará a reducir el resultado obtenido en la “discriminación para acceder a alguna posición laboral” Esta estrategia va enfocada en darle el valor y reconocimiento de los trabajadores en sus funciones asignadas. Tener en cuenta el potencial humano, y profesional de cada uno para lograr promociones dentro de la organización, motivar a los empleados que demuestran sus aptitudes y potenciales. Aquí es importante crear estrategias a través de la psicoeducación donde se identifique los aspectos de

	comunicación asertiva, resolución de conflictos, e inteligencia emocional. En cuanto a la parte administrativa, es necesario identificar estos casos donde este ejerciendo una presión, discriminación hacia los trabajadores, para lograr un ascenso, tomar acciones correctivas y organizar los requisitos necesarios para lograr una promoción, dándoselos a conocer a sus empleados
Análisis de la carga laboral a los trabajadores	Esta estrategia va enfocada a impactar los resultados obtenidos en la sexta pregunta relacionada con la carga laboral. En este punto sería necesario con los directivos, y personal de talento humano, analizar las funciones de cada empleado, en primer lugar, identificando si sus actividades son acordes a sus conocimientos, analizar si los tiempos y actividades asignadas no están afectando y poniendo en riesgo tanto la salud física, como mental del empleado, y por ende verse afectado en este mismo modo la productividad de la empresa. En este punto es importante resaltar la importancia de pausas activas, manejo del tiempo en sus funciones y distribución adecuada de las tareas asignadas.

Tabla 4. Plan de Intervención.

Fuente: Autor propio

CONCLUSIONES

Como efecto de este proyecto de grado se lograron reforzar nuestras destrezas dentro del área de las investigaciones, de igual forma se extendieron nuestros conocimientos con respecto al manejo y realización del plan de prevención y mitigación para el acoso laboral, principalmente con el reconocimiento de los factores de riesgos psicosociales y sus identificaciones, evaluaciones y sus debidos procesos para establecer los controles en correlación al acoso laboral.

Se evidencia que en la empresa IBH maquinaria para cerámica, coexiste el acoso laboral, por lo que se dan las necesidades para las intervenciones de los factores de riesgos que sin los apropiados mecanismos de control se poseen las probabilidades potenciales de ocasionar daños al personal de la empresa.

De la misma manera como se realizaron las investigaciones dentro de los marcos teóricos y legales se alcanzó establecer que todos los factores de riesgos en relación al acoso laboral en el país se encuentran identificados como significativos e importantes, como es evidente desde el punto de vista tanto administrativo como operativo de la empresa IBH maquinaria para cerámica.

Por todas estas razones, las intervenciones de dichos factores de riesgos psicosociales con respecto al acoso laboral, deben ejecutarse apaleando a los resultados de cada una de las dimensiones y por cada una de las áreas evaluadas, de esta manera se podrán garantizar las coberturas totales de los contextos identificados sin concernir los niveles de riesgos.

Es así, que el plan de prevención y mitigación para el acoso laboral, se convierte en un instrumento de soporte primordial para todos los empleados, de la empresa IBH maquinaria para cerámica y los psicólogos especialistas en salud ocupacional. Los cuales son los principales garantes de la intervención, promoción y prevención, de los diferentes factores que atentan con los empleados de la empresa, las cuales se basan en las necesidades identificadas como claves dentro de los sistemas para los controles de los riesgos que se presentan a diario dentro del ámbito laboral.

Referencias

- Symplifica. (s.f.). *¿Qué es ser un empleado / trabajador?* Obtenido de <https://symplificasupport.zendesk.com/hc/es/articles/360001544291--Qu%C3%A9-es-ser-un-empleado-trabajador->
- Arciniega, R. (17 de febrero de 2009). *El Acoso Moral (Mobbing) en las Organizaciones Laborales*. Obtenido de Psicología Iberoamericana: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609003>
- Barrado, V. & Prieto, J. (noviembre de 2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. Obtenido de Revista Perspectivas no.38 Cochabamba : http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003
- Becerra, G. & Chávez, A. (2009). *Conceptualización del acoso laboral (mobbing) en el sector público y privado mediante la entrevista*. México: UNAM.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Pearson, Quinta Edición.
- Debitoor. (s.f.). *¿Qué es una empresa?* Obtenido de <https://debitoor.es/glosario/definicion-empresa>
- Gil, P., Carretero, N. & Luciano J. . (2006). Prevalencia del mobbing en trabajadores de centros de asistencia a personas con discapacidad. . *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*., 275 - 291.
- Giraldo, J. (2005). *Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano*. Obtenido de Universidad Santo Tomás: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200009
- González, D. & Graña, G. (2013). Adaptación psicométrica de una version Española del Cuestionario de Conductas Negativas Revisado (NAQ-R). *Psicopatología Clínica, legal y Forense*., 7-28.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. . España: Paidós.
- Huertas, M. (2013). *El acoso Laboral una forma de hostigamiento en el trabajo*. Obtenido de <http://sired.udenar.edu.co/1967/1/89829.pdf>

- Isotools. (08 de octubre de 2017). *5 acciones para un proceso de Gestión de Riesgos eficaz*. Obtenido de <https://www.isotools.org/2017/10/08/5-acciones-proceso-de-gestion-de-riesgos-eficaz/>
- Jaramillo, I. (16 de mayo de 2016). *¿Qué es acoso laboral y qué puedo hacer como víctima?* Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/que-es-acoso-laboral-y-que-puedo-hacer-como-victima-529577>
- Ley 1010. (23 de enero 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*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Ministerio de la Protección Social. (diciembre de 2007). Obtenido de http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/I_encuesta_nacional_colombia2.pdf
- Ministerio de Trabajo. (2015). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*. Bogotá, Colombia: Guía .
- Moreno, L., García, J., Valdehita, S. & Díaz, E. (s.f.). *factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. Obtenido de <file:///C:/Users/ad05n/Desktop/NATALIA%20-%20BOGOTA/Dialnet-FactoresPsicolosocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126.pdf>
- Osalan. (s.f.). *Qué es la Prevención de riesgos laborales*. Obtenido de <https://www.osalan.euskadi.eus/a-quien-nos-dirigimos/-/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- Peralta, G. (2006). *Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés*. Madrid: Paidós.
- Plan de empresa. (2016). *¿Qué es un Plan de Empresa?* Obtenido de <https://planempresa.ipyme.org/InfGeneral/PlanDeEmpresa#:~:text=El%20Plan%20de%20Empresa%20es,en%20un%20proyecto%20empresarial%20concreto.>
- Resolución 8430. (04 de octubre de 1993). *Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

- Silva, M., Muñoz, K. & Solís, E. (s.f.). *Percepción del acoso laboral desde la óptica de los trabajadores Perception of Mobbing from the perspective of workers*.
Obtenido de <https://www.comecso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/view/356/286>
- Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* , 221 - 231.
- Vega, S. (2001). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - España.:
https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Wikipedia. (6 de octubre de 2020). Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>