

**MODELO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL O MOBBING
LABORAL APLICADO EN LA EMPRESA PLASTIRED COLOMBIA S.A.S**



AUTORES

FABIO MERCK RAMIREZ POVEDA

VANESSA ALEJANDRA LEGUIZAMON BELTRAN

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C DICIEMBRE 2020**

**MODELO PARA LA IDENTIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL O MOBBING
LABORAL APLICADO EN LA EMPRESA PLASTIRED COLOMBIA S.A.S**



AUTORES

FABIO MERCK RAMIREZ POVEDA

VANESSA ALEJANDRA LEGUIZAMON BELTRAN

DOCENTE ASESOR

FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C DICIEMBRE 2020**

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	5
Capítulo 1. Descripción general del proyecto	6
1.1 Problema de Investigación	6
1.1.1 Pregunta de investigación	6
1.2 Objetivos.....	8
1.2.1 Objetivo General:	8
1.2.2 Objetivos específicos:	8
1.3 Justificación	8
2 Capítulo 2. Marco de Referencia:.....	10
2.1 Marco teórico.....	10
2.2 Marco conceptual	14
3 Capítulo 3. Marco Metodológico:.....	16
3.1 Tipo de estudio	16
3.2 Población:.....	16
3.3 Procedimientos:.....	17
3.4 Técnicas para la recolección de la información:.....	19
3.5 Técnicas para el análisis de la información:.....	28
3.6 Consideraciones Éticas:	30
4 Capítulo 4. Análisis de Resultados:.....	31
Discusión y Conclusiones	43
Referencias.....	44
Anexos.....	47

Tabla 1 Cronograma de actividades.....	18
Tabla 2 Presupuesto del proyecto.....	19
Tabla 3 Parte 1 evidenciar el entorno.....	21
Tabla 4 Parte 2 evidenciar el moobing	22
Tabla 5 Parte 3 evidenciar el conocimiento legal de Moobing	24
Tabla 6 Valoración de los ítems por colores.....	25
Tabla 7 Instrumento de recolección de información	27
Tabla 8 Metas y resultados esperados en la empresa	29
Tabla 9 Instrumento en Excel para la identificación de acoso laboral o mobbing laboral.....	33
Tabla 10 Resultados evidencia del entorno de los trabajadores de Plastired s.a.s.....	35
Tabla 11 Resultados evidencia moobing laboral de los trabajadores de Plastired s.a.s	37
Tabla 12 Resultados conocimiento legal del moobing laboral de los trabajadores de Plastired s.a.s.....	40
Figura 1 Modelo teórico de acoso laboral.....	7

Introducción

Este modelo de identificación de mobbing o acoso laboral, permitirá evidenciar una alerta temprana para evitar consecuencias de riesgo psicosocial irreparables a los trabajadores, de acuerdo a una matriz donde se relacionan preguntas, según una metodología desarrollada para este caso El LIPT-60, que según el cuestionario de estrategias de acoso psicológico en el trabajo, realizar una valoración individual y colectiva, en el ámbito laboral, para facilitar la identificación en cualquier momento o circunstancia donde se aplique el modelo, este permitirá ver de manera clara y directa, que factor de riesgo está presentándose en el individuo y que factor externo está generando el mobbing o acoso laboral.

Podrá ser aplicado en la empresa pequeña con un personal no mayor a 10 personas, para probar este modelo la empresa Plastired Colombia S.A.S será el ejemplo de cómo se dará la aplicación, la empresa cuenta con 10 trabajadores, es una empresa 100% colombiana dedicada a la fabricación bolsas plásticas 100% recicladas y oxobiodegradables.

Esta empresa tiene un modelo de negocio el cual se basa en propender por una economía circular mediante la fabricación de estas bolsas ofrece a los clientes, reducir el impacto ambiental, actualmente proveen a importantes empresas de aseo urbano de diferentes ciudades de Colombia.

Capítulo 1. Descripción general del proyecto

1.1 Problema de Investigación

El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o 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 o inducir la renuncia, según el artículo 2° de la Ley 1010 del 2006.

La investigación identifica las modalidades o tipos de acoso laboral, dentro de las cuales se encuentran el maltrato laboral, la discriminación laboral y la persecución laboral entre otros, con el fin de identificar el acoso laboral en empresas pequeñas.

1.1.1 Pregunta de investigación

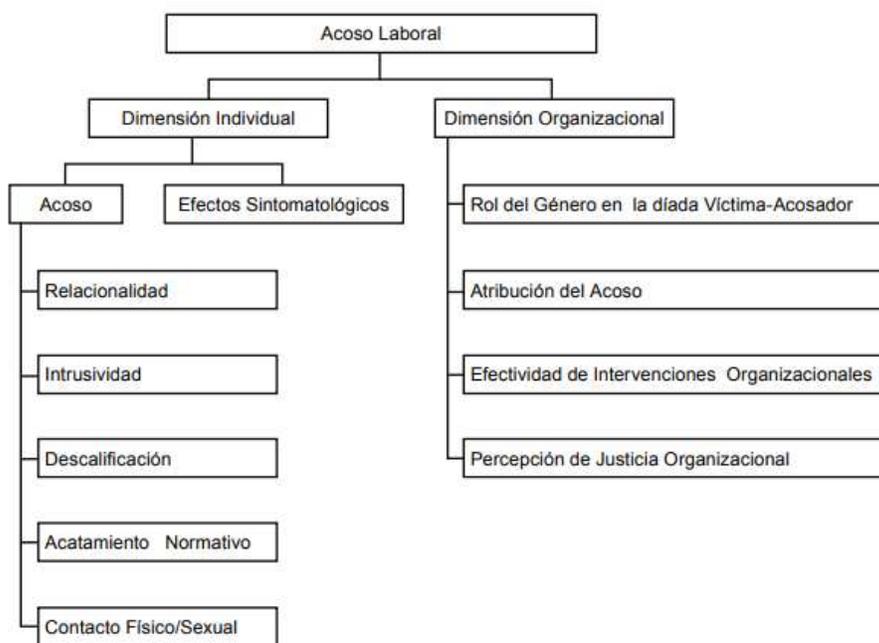
¿Cuáles son las metodologías aplicables para la identificación del acoso laboral o mobbing laboral?

De acuerdo al concepto de mobbing o acoso laboral, existen dos tipos de origen; el primero el que se inicia por la superioridad, por seguir órdenes y el

segundo origen es el que se inicia por un acosador o grupo de acosadores ante la víctima, por razones que el acosado es diferente al acosador, por motivos que la persona es más inteligente, brillante, y demás virtudes que el acosador no tiene o por envidia.

Para el caso del proyecto se enfocará en el primer origen, mobbing o acoso laboral por superioridad de mando o jerarquías.

Figura 1 Modelo teórico de acoso laboral



Fuente: (Facultad de psicología universidad de Buenos Aires, S.F)

Algunas de las metodologías para la identificación de mobbing o acoso laboral, son el cuestionario de estrategias de acoso laboral lipt-60, métodos cuantitativos de acoso laboral del Politécnico Grancolombiano de la Facultad de Ciencias Sociales, además cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL), sin dejar atrás preguntas desarrolladas por el Ministerio de Trabajo Acoso Laboral - Ley 1010 de 2006

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

Diseñar un modelo para la identificación y el diagnóstico de acoso laboral o mobbing laboral aplicado en la empresa Plastired Colombia s.a.s

1.2.2 Objetivos específicos:

- Identificar cuáles son los instrumentos de detección existentes para el acoso laboral
- Plantear un cuestionario a partir del cual se logre detectar tempranamente el acoso laboral
- Crear una matriz o modelo de intervención a partir de semaforización o clasificación del nivel de riesgo de acoso laboral.

1.3 Justificación

Existe un sentir desde la base laboral frente a la ausencia de modelos de identificación de mobbing o acoso laboral, que permitan evidenciar el vacío existente frente a los diferentes riesgos a los que se encuentran los trabajadores de las empresas en general, ya que existe acoso laboral que genera estrés, angustia, desespero, miedo, ansiedad, inseguridad entre otros, lo que genera en el trabajador en su diario vivir, con una carga emocional que no es evidente ni para el empleador ni para el empleado, es por esto que vemos una oportunidad, de desarrollar un modelo de identificación de mobbing o acoso laboral, donde alerte a los encargados de recursos humanos, que un trabajador se encuentra en una alerta alta, mediana y/o baja de identificación temprana que permita, tomar las acciones pertinentes en cada caso, y evitar muertes innecesarias.

De acuerdo al crecimiento acelerado de la economía, se ha evidenciado en el sector empresarial e industrial el nacimiento de muchas empresas de diferentes características, esto ha permitido un aumento en la contratación de personal para realizar actividades profesionales, técnicas, operativas y mano de obra no calificada, que a su vez realizan trabajos bajo presión para cumplir metas, objetivos, avances de obra y resultados económicos.

En el transcurso del tiempo esto se empieza a convertir en acoso laboral, este riesgo psicosocial no es evidente, pero si está afectando a la población, de acuerdo al convenio 190 de 2019 la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, (convenio 190 de 2019), sin incluir el acoso sexual.

La ley 1010 de 2006 por la que se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, se evidencia que las empresas no tienen un modelo de diagnóstico para la identificación del riesgo psicosocial, puntualmente para el caso de acoso laboral, motivo por el cual este proyecto de investigación propone el desarrollo de una modelo de diagnóstico para emplear en las empresas y lograr contener los efectos de este tipo de riesgo, con el fin de promover un ambiente sano en el entorno laboral, basando en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, como una herramienta para la elaboración de un modelo diagnóstico de amplia aplicación industrial y empresarial.

2 Capítulo 2. Marco de Referencia:

2.1 Marco teórico

Entendiendo que el acoso laboral o mobbing es una de las problemáticas más frecuentes en el entorno empresarial, que es la más silenciosa y compleja de detectar, estas van dirigidas contra un individuo o grupo, las actitudes vejatorias por regla general son repetitivas y durante un largo tiempo, estas implican la intención de perjudicar a la víctima o desprestigiarla. (Rojo & Cervera, 2005)

El acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque hoy sea más evidente su intensificación y especialización. La situación que un trabajador se vea marginado, maltratado, discriminado, hostigado, etc., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se vea obligado a renunciar al empleo, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo. (Martínez Cárdenas & Ramírez Mora, S.F)

En algunas empresas existe el acoso laboral, representados en presión, estrés, actos de agresión física, constantes amenazas de despido si alguna tarea no se llegara a cumplir como se quiere, comentarios constantes de descualificación profesional frente al público, imposición de carga laboral innecesaria y extra, exigencia de labores en horarios externos y excesivos entre otras.

En cuanto a las características de una víctima, se ha llegado a afirmar que no existe un perfil específico, todos podemos sufrir un episodio de acoso laboral. Un acosador que perciba a una persona como una amenaza laboral, y mientras el entorno laboral lo permita, entonces esta persona puede ser propensa a ser víctima de acoso laboral. (Acsendo blog de talento humano, 2015); esto podría llegar a traducirse en 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 las limitadas posibilidades de movilidad laboral.

En Colombia el referente investigativo sobre el tema es el estudio denominado Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, adelantado en el año 2004 por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia, en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas. Resulta de interés comparar estos resultados con el reporte producto de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo llevado a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, en el año 2000 y en resumen expresan lo siguiente:

- Las prevalencias relacionadas con violencia física y sexual son de 1.3% en Colombia y 2% en Europa.
- La prevalencia de acoso de Colombia duplica la europea. En Colombia es de 19.8 % frente a Europa del 9%.

- De los cuatro sectores analizados el de mayor prevalencia de violencia en el trabajo es transporte (25.1%)⁴. Las agresiones físicas provienen principalmente de usuarios o personas ajenas al trabajo, excepto en transporte, donde la principal agresora es el compañero de trabajo.
- El acoso psicológico es el de mayor ocurrencia⁶. El 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo.
- La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral.
- El acoso psicológico se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de salud y financiero. Igualmente, el factor psicosocial con mayor prevalencia asociado al acoso laboral en los cuatro sectores es el denominado compensación (40%) referidos a compromisos laborales que proporcionen garantías contractuales y de reconocimiento económico, a menor compromiso de la relación laboral mayor importancia toman las metas a cumplir y por ende disminuye la oportunidad y preocupación por el bienestar del trabajador.

Como determinante subjetivo de la violencia en el trabajo el neocriticismo es de mayor prevalencia (12 a 18%) lo cual indica la tendencia a reaccionar con emociones intensas, y desproporcionadas frente a situaciones adversas, concomitantes con la teoría asociada al acoso de baja nacionalización de los conflictos y de comunicación asertiva. (Martínez Cárdenas & Ramírez Mora, S.F)

Dado lo anterior el cuestionario de estrategias de acoso psicológico en el trabajo. El LIPT-60, permite realizar una valoración individual y colectiva, de acuerdo al psiquiatra alemán Heinz Leymann, donde define el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral, este consiste en comunicación hostil y sin ética

dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en ella. Las posibilidades de actuación hostil en el terreno de la comunicación son muy variadas, desde insultos directos hasta insinuaciones, comentarios y “puntas” mal intencionadas, pasando por actos de negación de la comunicación (“ninguneo”), tales como ignorar un saludo, no responder a una pregunta, actuar como si determinada persona no estuviera presente, etc.

Además de crear el concepto, Heinz Leymann, abrió el campo y realizó los primeros estudios clínicos y epidemiológicos, (la mayoría, desgraciadamente, publicados sólo en sueco), Leymann describió de manera operativa, o sea, objetivamente demostrable, 45 actividades características de mobbing, Conceptualmente, Leymann clasifica las estrategias de acoso psicológico en cinco grandes apartados, que hemos denominado coloquialmente “Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional”:

- Limitar su comunicación: El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír (Ej. Ítem 1.- “Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir”). Limitar su contacto social: No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros (Ej. Ítem 13.- “No consigue hablar con nadie, todos le evitan”).
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno (Ej. Ítem 23 “Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo”).
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se

desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales (Ej. Ítem 34.- “Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles”).

- Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador o acosadores, no su repercusión en el acosado (Ej. Ítem 39 “Le obligan a hacer trabajos nocivos o peligrosos”). (González de Rivera Revuelta, 2005)

El LIPT-60 ha sido diseñado para ser interpretado a tres niveles: el global, el dimensional y el de la estrategia concreta. Así se obtiene una información sobre la frecuencia e intensidad de acoso percibido, sobre el tipo de acoso percibido y sobre la presencia concreta de determinados síntomas que, sin estar agrupados en dimensiones, pueden por sí mismos caracterizar de forma muy significativa el acoso padecido, ejemplo “Le atacan físicamente sin ninguna consideración” (González de Rivera Revuelta, 2005)

Otras de las metodologías de referencia para la identificación de mobbing o acoso laboral, son el cuestionario de estrategias de acoso laboral, lipt-60, métodos cuantitativos de acoso laboral del Politécnico Grancolombiano de la Facultad de Ciencias Sociales, además cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL), sin dejar atrás preguntas desarrolladas por el Ministerio de Trabajo Acoso Laboral - Ley 1010 de 2006

2.2 Marco conceptual

- **Acoso laboral:** según la ley 1010 de 2006 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.

- **Mobbing laboral:** El acoso laboral, popularmente conocido con el término de mobbing, se define como el conjunto de acciones continuadas de violencia psicológica injustificada (insultos, humillaciones, menosprecios, aislamiento, difusión de rumores, etc.), y a veces incluso física o sexual, que superiores, compañeros de trabajo o la propia empresa ejercen sobre la víctima. Todas estas conductas se realizan de forma consciente, abusiva y premeditada con el objetivo de degradar el clima laboral de la víctima de modo que sienta miedo al ir a trabajar y que acabe por abandonar su puesto de trabajo

- **Riesgo psicosocial:** De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

3 Capítulo 3. Marco Metodológico:

3.1 Tipo de estudio:

El método de investigación es de tipo descriptivo de orden cualitativo y cuantitativo ya que el proyecto pretende diseñar un modelo el cual sea práctico y aplicable a las empresas pequeñas, para este caso puntual la empresa Plastired Colombia S.A.S, donde pueda tener un instrumento práctico que no necesite tantos trámites como una batería de riesgo psicosocial la cual obviamente es muy importante dentro de la identificación pero es poco usada ya que incurren en costos adicionales y muchas veces tiene desgastes de tiempo y costos los cuales con temas de ocupaciones puede ser un desgaste, de igual forma será tomada en cuenta en el diseño de ese modelo y así llegar a ser prácticos y rápidos en la identificación de acoso.

3.2 Población:

existen varios tipos de cuestionarios que identifican el acoso laboral, para este modelo una de las guías que será tomada en cuenta ya que tiene una efectividad científica y objetiva es el cuestionario LIPT – 60 de Leymann, donde estos factores pueden ser evaluados ya que cumplen con los requisitos de calidad psicométricos, junto con los datos que presenta el ministerio y otros modelos que han sido aplicados de diferentes formas y que son una guía para este trabajo de investigación cualitativa.

Según lo anterior para la formación de la estructura del cuestionario de preguntas para la aplicación del modelo de identificación de acoso laboral se aplicaron como guía investigaciones existentes, donde se demuestra que investigadores ven la importancia de desarrollar herramientas que puedan

apoyar a una población objetivo en este caso es a todas las personas que sufren del mobbing o acoso laboral en pequeñas empresas, según la metodología de implementación en este proyecto de investigación se enfocara en una empresa de fabricación de bolsas plásticas, ubicada en Bogota D.C de máximo 10 empleados, la aplicación de este modelo se realizara en las dos jornadas de trabajo, donde el resultado del modelo mostrara si existe mobbing o acoso laboral.

3.3 Procedimientos:

Teniendo en cuenta la metodología seleccionada en el proceso investigativo se realizará una consulta de las normas aplicables para el acoso laboral así mismo se realizará extensa una identificación de los instrumentos existentes para detección del acoso laboral y de allí se plantearán las preguntas para esta identificación practica y rápida.

Se realizará el diseño de la matriz la cual permitirá que el modelo indique el estado del acoso clasificándolos en moderado, leve y grave por último se identificarán las posibles soluciones según el resultado que arroje la matriz

Este trabajo es tipo exploratorio documental con objetivo de dar una solución practica y eficaz para la identificación de acoso laboral o mobbing laboral realizando una amplia exploración de los diferentes tipos de cuestionarios para consolidar las preguntas de mayor impacto y generar un modelo practico en las empresas cumpliendo así el objetivo de la investigación.

Tabla 2 *Presupuesto del proyecto*

Presupuesto					
Tipo	Categoría	Recursos	Cantidad	Descripción	Monto
Recursos Necesarios	Materiales	Equipos	2	Computador para diseñar y tabular las encuestas	\$ 4.000.000
		Fotocopias	200	Encuestas o material de apoyo	\$ 10.000
		Trasporte	10	Traslado a la empresa donde se aplicara el modelo	\$ 200.000
		Papelería		Material de apoyo	\$ 300.000
		Esferos	100	Material de apoyo	\$ 150.000
		Impresiones	100	Material de apoyo	\$ 20.000
		Imprevistos	Otros que se puedan presentar en la realización del proyecto		
	Total				

3.4 Técnicas para la recolección de la información:

La batería de riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extra laboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador, es poco usado en Colombia ya que el personal no tiene el conocimiento o la disposición de tiempo para realizar este proceso el cual puede llegar a ser largo por esto se hace necesario la creación de un modelo más práctico para la identificación de acoso laboral.

Teniendo en cuenta la evaluación de distintas posibilidades de aplicación de instrumentos seleccionados, así como las características y naturalidad del proyecto se realizara una revisión bibliográfica de fuentes primarias y secundarias dentro de los cuales se podrá identificar las preguntas de mayor impacto y así

poder generar un modelo practico en las empresas dentro del cual sea posible ayudar a los trabajadores con una detección temprana en algunos casos y en otros con soluciones globales que puedan aplicar para evitar o eliminar el acoso laboral.

Se planteara a partir de la investigación anteriormente nombrada un cuestionario del cual se logre detectar tempranamente el acoso laboral con las preguntas más importantes reuniendo todos los modelos que serán explorados teniendo en cuenta el cuestionario de estrategias de acoso laboral, lipt-60, donde se extraerán preguntas para identificar de manera rápida el acoso laboral, basándose también en los métodos cuantitativos de acoso laboral del Politécnico Grancolombiano de la Facultad de Ciencias Sociales, además se aplica el cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL), sin dejar atrás preguntas desarrolladas por el Ministerio de Trabajo Acoso Laboral - Ley 1010 de 2006.

Se realizará un modelo de matiz de intervención a partir de la semaforización donde se realizará la clasificación del nivel de riesgo de acoso laboral clasificándolos en moderado, leve y grave a partir de unas preguntas clase que serán investigadas en este documento.

Basado en el método de evaluación desarrollado por el instituto sindical del trabajo, ambiente y salud de Dinamarca el cual es un método de evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales y tiene una evaluación mucho más práctica y eficaz la evaluación de la matriz será así:

Una vez que los encuestados hayan respondido el cuestionario, se deben valorar las 3 dimensiones estipuladas por los autores basadas en las bibliografías

anteriormente nombradas y en experiencias personales del entorno respecto al acoso laboral, recordando que ya se ha realizado una investigación previa.

La matriz dará el resultado de la aplicación del instrumento para así lograr determinar el nivel de acoso laboral en el que se encuentra el trabajador para la toma de decisiones, cabe aclarar que la aplicación de la matriz se debe hacer de forma digital para obtener el resultado inmediato, esta Matriz tendrá una columna 1 con las preguntas, una columna 2 con el valor dado por el trabajador, una columna 3 con los resultados los cuales tendrán una puntuación según cada matriz:

Seguidamente la matriz arrojará un color lo cual indicará:

- Verde: Nivel de acoso laboral bajo
- Amarillo: Nivel de acoso laboral Intermedio
- Rojo: Nivel de acoso laboral alto y requiere atención

La matriz está dividida en 3 partes la primera donde se evidencia el entorno de la persona a la cual se le está aplicando el instrumento de identificación.

Tabla 3 *Parte 1 evidenciar el entorno*

PREGUNTAS		
Evidenciar el entorno	Valor	Resultado
1 ¿Ha evidenciado algún tipo de agresión en su empresa?		0
2 ¿ Se ha sentido observado durante su jornada laboral, por cámaras o por supervisores?		0
3 ¿Usted piensa que las personas que están a su alrededor se sienten intimidados por los jefes o superiores?		0

4	¿Ha sentido temor de perder su trabajo, por no estar de acuerdo con su jefe?	0
5	¿Sus jefes superiores tienen comportamientos violentos que lo intimidan?	0
Total		0

En esta parte las opciones son

Opciones	
Nunca	1
Solo alguna vez	2
Algunas veces	3
Muchas veces	4

Donde los intervalos serán

Intervalos	
0 a 4	verde
5 a 12	Amarillo
13 a 20	Rojo

La segunda parte identifica el moobing laboral de la persona a la cual se le está aplicando el instrumento de identificación,

Tabla 4 *Parte 2 evidenciar el moobing*

PREGUNTAS		
Evidenciar el Moobing	Valor	Resultado
1	¿En algunos momentos del día recibe bromas pesadas que lo hacen sentir incomodo?	0
2	¿Recibe llamadas de presión por parte de su jefe, por su desempeño?	0
3	¿Recibe amenazas por escrito o por correo por su desempeño laboral?	0
4	¿Se siente blanco de expresiones humillantes por la forma de realizar su trabajo?	0

5	¿Siente que le solicitan tareas o actividades que sobrecargan su desempeño laboral?	0
6	¿Durante el recorrido hacia la empresa piensa con demasiada ansiedad en el trabajo que le espera?	0
7	¿Siente que el día no le alcanza para cumplir con las tareas designadas por su jefe?	0
8	¿Está inconforme con el cargo desempeñado?	0
9	¿Piensa que sus jefes inmediatos lo acosan con regaños, desprecio o no valoran su trabajo?	0
10	¿Se ha sentido acosado sexualmente?	0
11	¿Cree usted que ha sido objeto de pequeñas agresiones físicas o verbales?	0
12	¿Minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos?	0
13	¿Controlan de manera muy estricto su horario?	0
14	¿Siente temor o rabia cuando esta con la persona que lo acoso laboralmente o sexualmente?	0
15	¿ Existen miradas, gestos o frases que lo hagan sentir violentado emocionalmente?	0
Total		0

En esta parte las opciones son intervalos serán

Opciones	
Nunca	0
Solo alguna vez	1
Algunas veces	2
Muchas veces	3
Siempre	4

Donde los

Intervalos	
0 a 19	Verde
20 a 40	Amarillo
41 a 60	Rojos

- La tercera parte evidencia el conocimiento legal de moobing laboral de la persona a la cual se le está aplicando el instrumento

Tabla 5 Parte 3 evidenciar el conocimiento legal de Moobing

PREGUNTAS			
	Evidenciar el conocimiento legal de Moobing	Valor	Resultado
1	¿Conoce usted cuáles son las conductas constitutivas de acoso laboral?		0
2	¿Conoce usted qué acciones se pueden tomar ante un caso de acoso laboral?		0
3	¿Sabe usted cuántas clases de acoso laboral existen, y qué norma lo fundamenta?		0
4	¿Sabe que es el Comité de Convivencia Laboral?		0
5	¿Si es usted, entiende que es el mobbing, estaría dispuesto a confrontar a su agresor y llevar el caso al Ministerio del Trabajo?		0
Total			0

En esta parte las opciones son serán

Opciones	
SI	1
NO	3
TAL VEZ	4

Donde los intervalos

Intervalos	
0 a 4	Rojo
5 a 12	Amarillo
13 a 20	Verde

Teniendo en cuenta que esta ultima la puntuación muestra si la persona conoce o no las normas acerca de moobing laboral. Por último, la matriz arroja un resultado final de la suma de las 3 matrices

Análisis Total	0
----------------	----------

Allí los intervalos serán

1 a 33	Verde
34 a 67	Amarillo
67 a 100	Rojo

Este último valor indicara en qué estado se encuentra las personas según la semaforización antes explicada y a partir de allí los resultados serían interpretados así:

Tabla 6 *Valoración de los ítems por colores*

Evidenciar el entorno		
Intervalos		Interpretación
0 a 4	verde	No se presenta ninguna alteración en el entorno, se debe aumentar capacitaciones frente a temas relacionados con jornadas laborales y acoso laboral
5 a 12	Amarillo	El entorno muestra temas leves frente al mobbing laboral, realizar capacitación de mobbing.
13 a 20	Rojo	El entorno es crítico se evidencia violencia y agresiones, se debe hablar con la gerencia de revisar puntualizar temas a tratar en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Evidenciar el Moobing		
Intervalos		Interpretación
0 a 19	Verde	No se presenta ninguna alteración, se debe aumentar capacitaciones frente a temas relacionados con jornadas laborales y acoso
20 a 40	Amarillo	Se evidencia afectación leve frente al mobbing laboral, realizar capacitación de mobbing.
41 a 60	Rojo	Crítico se evidencia violencia y agresiones, se debe hablar con la gerencia de revisar puntualizar temas a tratar en el sistema de gestión de sst
Evidenciar el conocimiento legal de Moobing		
Intervalos		Interpretación

0 a 4	Rojo	No se conoce ningún tema frente al acoso laboral o el mobbing, se debe adelantar con urgencia capacitaciones, reuniones y comités de convivencia
5 a 12	Amarillo	Se debe aumentar el conocimiento de mobbing laboral
13 a 20	Verde	Se evidencia conocimiento de temas de mobbing laboral

Finalmente, y con la suma de los anteriores ítems se determina si la empresa tiene niveles altos medio o bajos con el cuadro de toma de decisiones, en el numeral 3.5 **Técnicas para el análisis de la información** se evidencia las metas y resultados que puede esperar la empresa

Análisis Total		
Intervalos de toma de decisiones	1 a 33	Verde
	34 a 67	Amarillo
	67 a 100	Rojo

Los intervalos fueron diseñados por importancia de preguntas según los métodos estudiados y las experiencias reales personales de los autores y conocidos mediante una interpolación para determinar los valores de cada una.

Tabla 7 Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE ACOSO LABORAL O MOBBING				
PREGUNTAS				
Evidenciar el entorno		Valor	Resultado	
1	¿Ha evidenciado algún tipo de agresión en su empresa?		0	
2	¿ Se ha sentido observado durante su jornada laboral, por cámaras o por supervisores?		0	
3	¿Usted piensa que las personas que están a su alrededor se sienten intimidados por los jefes o superiores?		0	
4	¿Ha sentido temor de perder su trabajo, por no estar de acuerdo con su jefe?		0	
5	¿Sus jefes superiores tienen comportamientos violentos que lo intimidan?		0	
Total			0	
PREGUNTAS				
Evidenciar el Moobing		Valor	Resultado	
1	¿En algunos momentos del día recibe bromas pesadas que lo hacen sentir incomodo?		0	
2	¿Recibe llamadas de presión por parte de su jefe, por su desempeño?		0	
3	¿Recibe amenazas por escrito o por correo por su desempeño laboral?		0	
4	¿Se siente blanco de expresiones humillantes por la forma de realizar su trabajo?		0	
5	¿Siente que le solicitan tareas o actividades que sobrecargan su desempeño laboral?		0	
6	¿Durante el recorrido hacia la empresa piensa con demasiada ansiedad en el trabajo que le espera?		0	
7	¿Siente que el día no le alcanza para cumplir con las tareas designadas por su jefe?		0	
8	¿Esta inconforme con el cargo desempeñado?		0	
9	¿Piensa que sus jefes inmediatos lo acosan con regaños, desprecio o no valoran su trabajo?		0	
10	¿Se ha sentido acosado sexualmente?		0	
11	¿Cree usted que ha sido objeto de pequeñas agresiones físicas o verbales?		0	
12	¿Minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos?		0	
13	¿Controlan de manera muy estricto su horario?		0	
14	¿Siente temor o rabia cuando esta con la persona que lo acosa laboralmente o sexualmente?		0	
15	¿ Existen miradas, gestos o frases que lo hagan sentir violentado emocionalmente?		0	
Total			0	
PREGUNTAS				
Evidenciar el conocimiento legal de Moobing		Valor	Resultado	
1	¿Conoce usted cuáles son las conductas constitutivas de acoso laboral?		0	
2	¿Conoce usted qué acciones se pueden tomar ante un caso de acoso laboral?		0	
3	¿Sabe usted cuántas clases de acoso laboral existen, y qué norma lo fundamenta?		0	
4	¿Sabe que es el Comité de Convivencia Laboral?		0	
5	¿Si es usted, entiende que es el mobbing, estaría dispuesto a confrontar a su agresor y llevar el caso al Ministerio del Trabajo?		0	
Total			0	
Análisis Total			0	
Intervalos de toma de decisiones		1 a 33	Verde	
		34 a 67	Amarillo	
		67 a 100	Rojo	
Opciones				
Nunca	1			
Solo alguna vez	2			
Algunas veces	3			
Muchas veces	4			
Intervalos				
0 a 4	Verde			
5 a 12	Amarillo			
13 a 20	Rojo			
Opciones				
Nunca	0			
Solo alguna vez	1			
Algunas veces	2			
Muchas veces	3			
Siempre	4			
Intervalos				
0 a 19	Verde			
20 a 40	Amarillo			
41 a 60	Rojo			
Opciones				
SI	1			
NO	3			
TAL VEZ	4			
Intervalos				
0 a 4	Rojo			
5 a 12	Amarillo			
13 a 20	Verde			

Teniendo en cuenta que esta matriz se ira perfeccionado con el avance de la investigación ya que el modelo presentado es básico para una matriz de intervención con semaforización esto con el fin de lograr el objetivo de la investigación.

El objeto de este ejercicio es diseñar un modelo para la identificación del acoso laboral para luego de un tiempo se logre que esta identificación ya sea temprana y así lograr mejorara las cosas en las empresas a tiempo sin llegar a casos externos de acoso laboral.

3.5 Técnicas para el análisis de la información:

El proyecto de investigación busca con la aplicación del modelo de identificación del mobbing o acoso laboral, disminuir los factores de riesgos psicosociales, enfermedades laborales o muertes generadas por este tipo de afectación personal. La detención temprana de la existencia en las empresas de este tipo de acoso, puede ayudar a la gerencia a tomar decisiones rápidas con el departamento de recursos humanos, de implementar talleres, actividades, reuniones, comités, con el fin de detener este tipo de comportamientos que afecten al ser humano, desde lo profundo de su ser, sin poder exteriorizar los sentimientos que le generan este tipo de agresiones. El modelo de identificación podría llegar a convertirse en una aplicación rápida para implementar en empresas pequeñas, con el fin de crear conciencias laborales de tratar al otro, con respeto y valorando el tiempo que se comparte en los espacios laborales. Por tal razón el resultado de este proyecto de investigación es detectar y disminuir rápidamente el mobbing o acoso laboral, con el fin de evitar muertes y enfermedades relacionadas con el tema.

Para esto se crearon metas a corto, mediano y largo plazo junto con un resultado el cual sería el esperado, unos impactos negativos y positivos que pudieran darse y un indicador que ayude a medir el cumplimiento de la meta propuesta.

Tabla 8 *Metas y resultados esperados en la empresa*

	Resultado	Impacto
Corto	Realizar la identificación del acoso laboral o mobbing laboral en la empresa Plastired Colombia s.as	<p>Positivo: Apoyo a los trabajadores que se identifiquen con el acoso laboral o mobbing laboral</p> <p>Negativo: La falta de participación por parte el personal</p>
Indicador	Identificación de acoso laboral o mobbing laboral $= \frac{\text{Empleados que decidieron realizar la aplicación del instrumento}}{\text{Total de empleados de plastired Colombia s.a.s}}$	
Mediano	Lograr que la aplicación del modelo se realice periódicamente para prevenir el acoso laboral o mobbing laboral, con el resultado que genere el instrumento se realizaran las acciones pertinentes en la empresa Plastired Colombia s.as	<p>Positivo: se logrará que se implementen las acciones para prevenir el acoso laboral o mobbing laboral y así que los trabajadores se sientan más cómodos en la empresa.</p> <p>Negativo: El miedo que pueda generar la participación en este tipo de instrumentos.</p>
Indicador	Identificación de acoso laboral o mobbing laboral $= \frac{\text{Aumento en la participación del instrumento por parte de los empleados}}{\text{Total de empleados de plastired Colombia s.a.s}}$	
Largo	Se logrará que las medidas dadas por el modelo se realicen y la aplicación periódica del mismo ayudará a disminuir en un 70%. Así mismo se podrá identificar tempranamente el acoso laboral o	<p>Positivo: Se logrará que los empleados tengan un ambiente laboral sano y que cualquier inconveniente se pueda identificar tempranamente</p> <p>Negativo: no se logre el cumplimiento de la aplicación del modelo</p>

mobbing laboral en la empresa
Plastired Colombia s.as.

Indicador

Identificación de acoso laboral o mobbing laboral

$$= \frac{\text{Numero de empleados que han evidenciado la mejora del ambiente laboral}}{\text{Total de empleados de plastired Colombia s.a.s}}$$

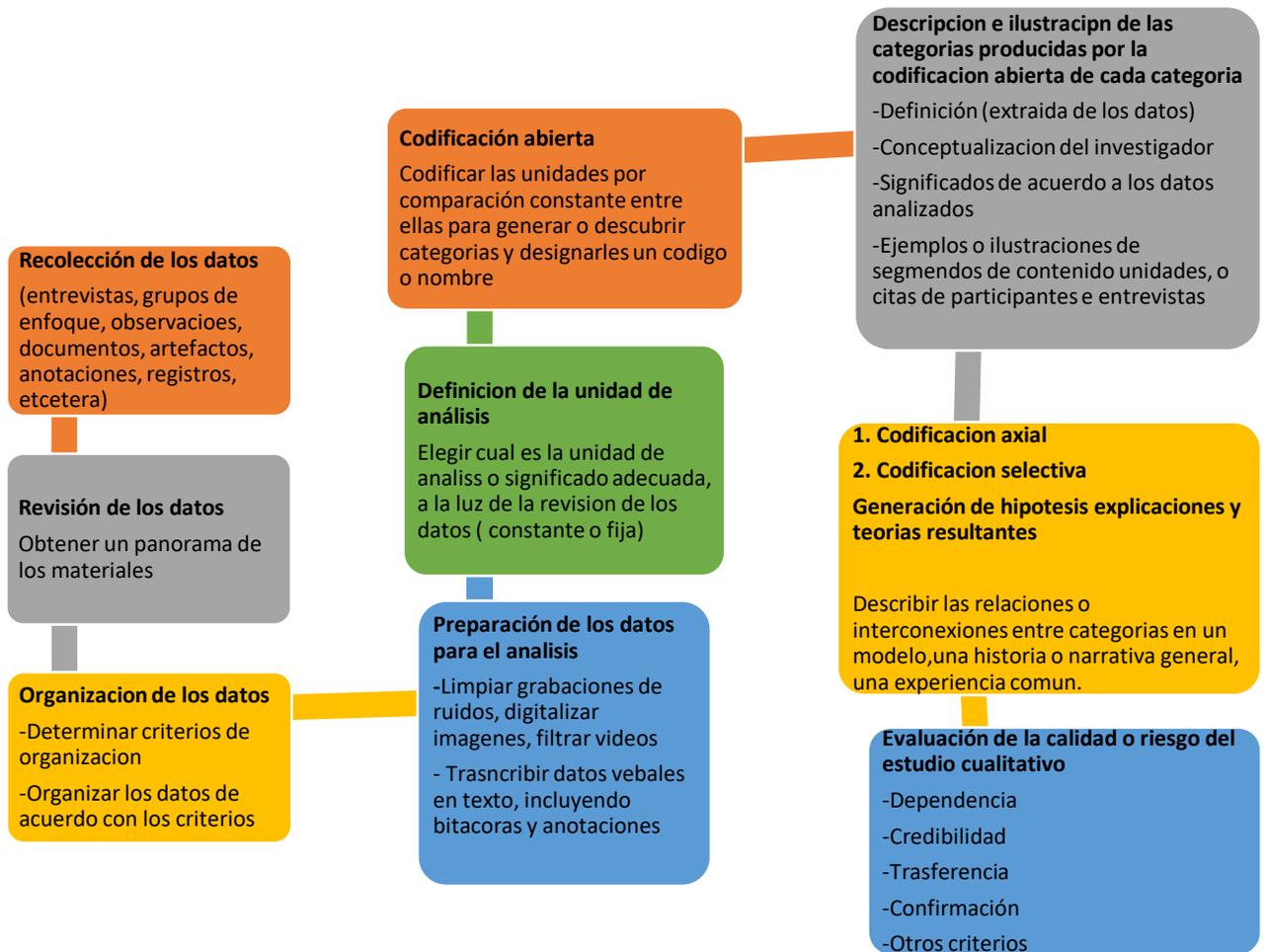
3.6 Consideraciones Éticas:

En el Anexo 3 Consentimientos informados que se le aplicación a los trabajadores de Plastired Colombia s.a.s se presenta el consentimiento informado aplicado en el proyecto, el cual contiene los criterios orientados a la protección de los derechos y confidencialidad de la información recolectada, de los sujetos participantes en la investigación (seres humanos, Instituciones, comunidades, grupos vulnerables y animales), definiendo los principios éticos y el nivel de riesgo de la investigación. Cumpliendo con los aspectos señalados en el Artículo 15 y 16 de la Resolución 08430 de 1993 del Ministerio de Salud.

4 Capítulo 4. Análisis de Resultados:

Según Hernández-Sampieri, R. (2018), para lograr un excelente análisis de datos, debe realizar la recolección de información. De acuerdo a estos lineamientos, para la ejecución del proyecto se realizaron encuestas tabuladas como modelo de identificación de acoso laboral, lo que permitió la construcción de una matriz elaborada con la información obtenida del tema, con el fin de analizar los datos e identificar el grado de acoso laboral en que se encuentra la empresa encuestada, y la temprana toma de decisiones desde la alta gerencia, para enfrentar riesgos psicosociales y tomar las acciones que permitan detener ó reducir estas circunstancias laborales.

Ilustración 1 Proceso general de análisis de datos cualitativos con base en categorías y temas



Fuente: Hernández, R. , Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana. Tomado de <http://www.ebooks7-4.com.iberobasesdedatossezproxy.com/?il=6443>

De acuerdo a lo anterior, se realizó el análisis de los datos obtenidos a partir del modelo de identificación de mobbing o acoso laboral presentado a continuación.

Tabla 9 Instrumento en Excel para la identificación de acoso laboral o mobbing laboral

Evidenciar el entorno	
1	¿Ha evidenciado algún tipo de agresión en su empresa?
2	¿ Se ha sentido observado durante su jornada laboral, por cámaras o por supervisores?
3	¿Usted piensa que las personas que están a su alrededor se sienten intimidados por los jefes o superiores?
4	¿Ha sentido temor de perder su trabajo, por no estar de acuerdo con su jefe?
5	¿Sus jefes superiores tienen comportamientos violentos que lo intimidan?
Evidenciar el Moobing	
1	¿En algunos momentos del día recibe bromas pesadas que lo hacen sentir incomodo?
2	¿Recibe llamadas de presión por parte de su jefe, por su desempeño?
3	¿Recibe amenazas por escrito o por correo por su desempeño laboral?
4	¿Se siente blanco de expresiones humillantes por la forma de realizar su trabajo?
5	¿Siente que le solicitan tareas o actividades que sobrecargan su desempeño laboral?
6	¿Durante el recorrido hacia la empresa piensa con demasiada ansiedad en el trabajo que le espera?
7	¿Siente que el día no le alcanza para cumplir con las tareas designadas por su jefe?
8	¿Está inconforme con el cargo desempeñado?
9	¿Piensa que sus jefes inmediatos lo acosan con regaños, desprecio o no valoran su trabajo?
10	¿Se ha sentido acosado sexualmente?
11	¿Cree usted que ha sido objeto de pequeñas agresiones físicas o verbales?
12	¿Minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos?
13	¿Controlan de manera muy estricto su horario?
14	¿Siente temor o rabia cuando esta con la persona que lo acoso laboralmente o sexualmente?

-
- 15 ¿ Existen miradas, gestos o frases que lo hagan sentir violentado emocionalmente?

Evidenciar el conocimiento legal de Moobing

- 1 ¿Conoce usted cuáles son las conductas constitutivas de acoso laboral?

-
- 2 ¿Conoce usted qué acciones se pueden tomar ante un caso de acoso laboral?

-
- 3 ¿Sabe usted cuántas clases de acoso laboral existen, y qué norma lo fundamenta?

-
- 4 ¿Sabe que es el Comité de Convivencia Laboral?

-
- 5 ¿Si es usted, entiende que es el mobbing, estaría dispuesto a confrontar a su agresor y llevar el caso al Ministerio del Trabajo?

Intervalos de toma de decisiones

Los módulos de preguntas se dividieron a partir del análisis de tres parámetros fundamentales, con el fin de identificar acertadamente en donde se presenta el mobbing o acoso laboral.

1. Evidenciar el entorno
2. Evidenciar el Moobing
3. Evidenciar el conocimiento legal de Moobing

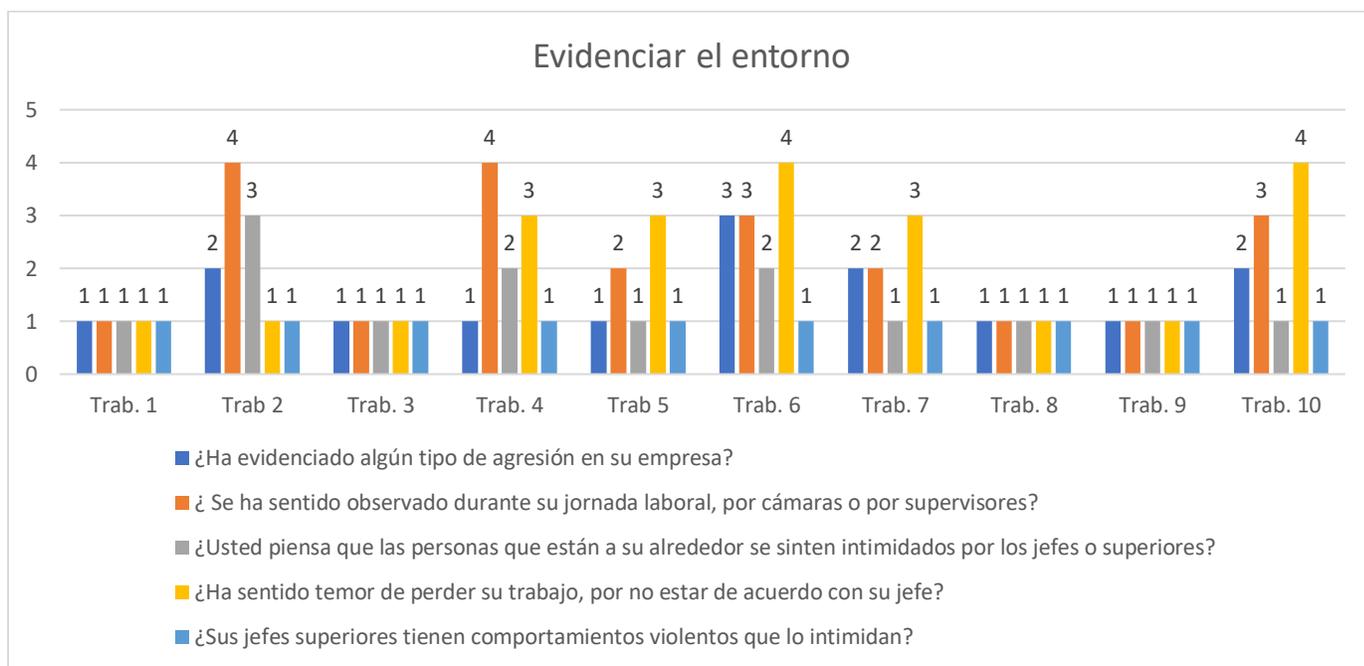
Para esto se realiza el análisis grafico de la empresa con los resultados obtenidos en cada parámetro, y tomando las respuestas de cada uno de sus colaboradores comprándolas entre sí, obteniendo un resultado que identifica los puntos críticos a trabajar y el plan de acción.

El análisis individual y colectivo de las muestras, permite proponer herramientas de trabajo o planes de acción que subsanen o reduzcan la presencia de Mobbing ó acoso laboral a través de terapias de grupo. A su vez permite identificar casos puntuales, que ameriten procesos individuales con alguno de los colaboradores de la empresa, cuya afectación presente índices más altos.

Tabla 10 Resultados evidencia del entorno de los trabajadores de Plastired s.a.s

Evidenciar el entorno	Trab. 1	Trab. 2	Trab. 3	Trab. 4	Trab. 5	Trab. 6	Trab. 7	Trab. 8	Trab. 9	Trab. 10
¿Ha evidenciado algún tipo de agresión en su empresa?	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2
¿ Se ha sentido observado durante su jornada laboral, por cámaras o por supervisores?	1	4	1	4	2	3	2	1	1	3
¿Usted piensa que las personas que están a su alrededor se sienten intimidados por los jefes o superiores?	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1
¿Ha sentido temor de perder su trabajo, por no estar de acuerdo con su jefe?	1	1	1	3	3	4	3	1	1	4
¿Sus jefes superiores tienen comportamientos violentos que lo intimidan?	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Grafica 1 Resultados evidencia del entorno de los trabajadores de Plastired s.a.s



En la gráfica 1 se puede evidencia que 6 de los 10 trabajadores de Plastired s.a.s ha evidenciado algún tipo de alteración dentro de su entorno laboral, según los resultados obtenidos los mayores puntajes se presentan en haberse sentido observados de alguna forma en su jornada laboral y piensan que algunos de sus

compañeros se sienten intimidados por los jefes, sin embargo, aspectos como comportamientos violentos, agresiones en la empresa no se registran.

Se deben tomar acciones para mitigar estos comportamientos debido a que 6 de los 10 trabajadores ha evidenciado alguna alteración en su entorno, algunas de las acciones sugeridas son:

Como primera medida,

- Apoyo psicológico para determinar el alcance que ha tenido el acoso laboral en el trabajador

Adicional,

- Realizar la creación o reforzar las prácticas del comité de convivencia en manejo de temas enfocados en acoso laboral
- Aplicar medidas preventivas que resulten ser eficaces y atribuirles
- Realización de talleres y actividades lúdicas los conocimientos existentes sobre el acoso laboral y cómo actuar frente a las diferentes situaciones que se presentan, con el fin de tener un alto conocimiento sobre el tema y mantener indicadores bajos sobre el acoso.
- Promover el reconocimiento de que las violencias en el lugar de trabajo se ciernen como graves amenazas para la salud y la seguridad, la eficacia del servicio, la productividad, la igualdad de trato y el trabajo decente

Asi mismo aplicar los indicadores sugeridos anteriormente en la Tabla 8 Metas y resultados esperados en la empresa para tener un seguimiento y poder evidenciar el cambio positivo o negativo.

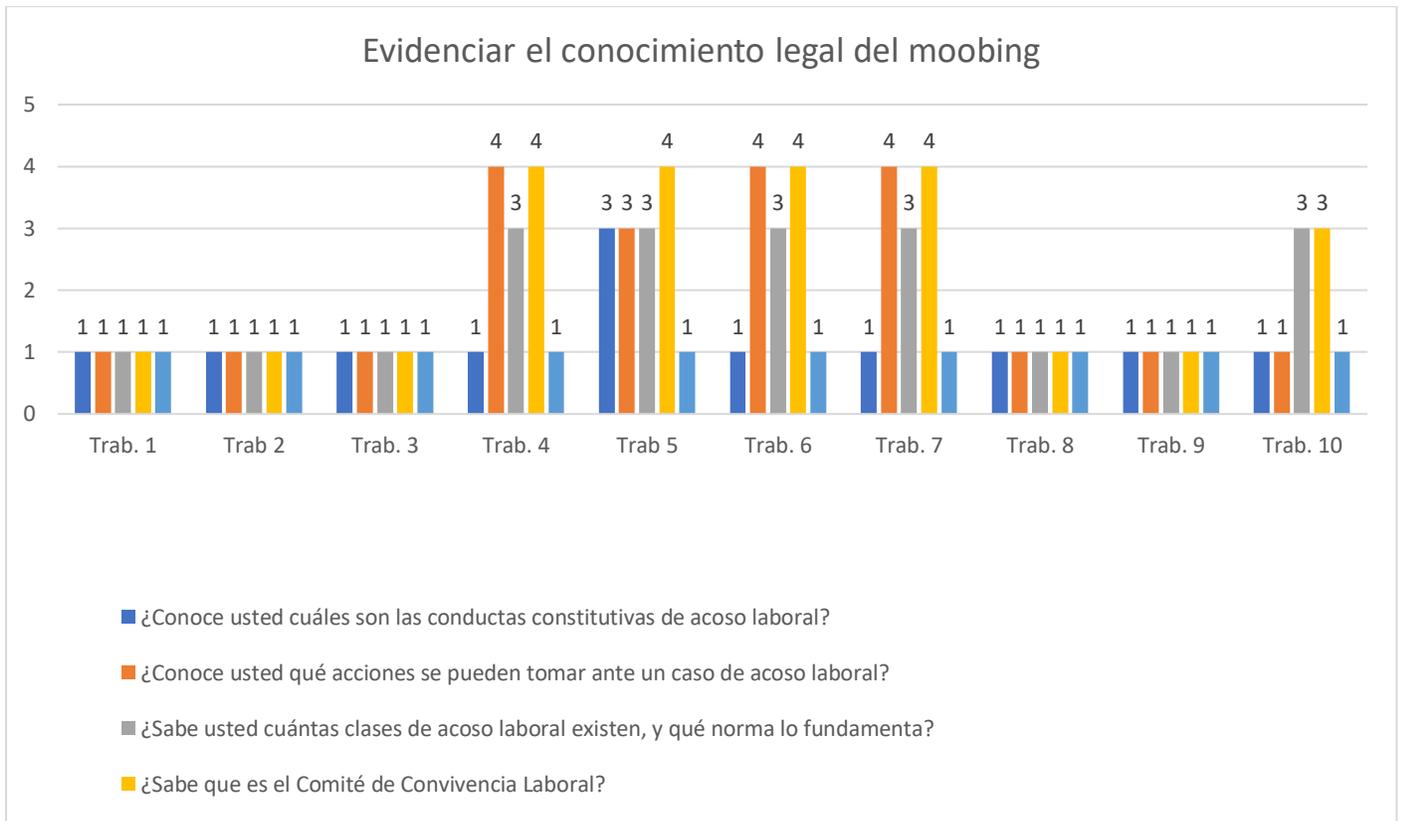
En la gráfica 2 se evidencia que 5 de los 10 trabajadores de la empresa obtuvieron un puntaje alto a las siguientes preguntas:

- ¿Siente que le solicitan tareas o actividades que sobrecargan su desempeño laboral?
- ¿Durante el recorrido hacia la empresa piensa con demasiada ansiedad en el trabajo que le espera?
- ¿Siente que el día no le alcanza para cumplir con las tareas designadas por su jefe?

Se deben tomar acciones para mitigar estos comportamientos debido a que 5 de los 10 trabajadores ha evidenciado algún tipo de moobing, algunas de las acciones sugeridas son:

- Horario de trabajo: procurar que los horarios de trabajo eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles.
- Participación/control: dejar que los trabajadores aporten ideas a las decisiones y acciones que afecten a su trabajo.
- Carga de trabajo: comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.
- Contenido: diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones.
- Roles: definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo.
- Entorno social: crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.

Grafica 3 Resultados conocimiento legal del moobing laboral de los trabajadores de Plastired s.a.s



En la gráfica 3 se evidencia que 6 de los 10 trabajadores no tienen ningún conocimiento legal del moobing, ni sus conductas, ni las medidas que se deben tomar ante la situación, así mismo se evidencia que no estarían dispuestos a confrontar la situación o a su agresor.

Se debe,

- Brindar los conocimientos legales de moobing laboral a los trabajadores
- Socializar la normatividad general de acoso laboral en lugares visibles en la empresa
- Contar con la psicóloga como apoyo en la temática

- Realizar capacitaciones que permitan al trabajador investigar acerca del tema

Con lo anterior se puede deducir que en la empresa se presenta nivel bajo medio ya que los ítems que presentan nivel alto puede tratarse y mejorar algunas de las recomendaciones serian:

- Realizar charlas participativas donde los empleados puedan expresarse de forma abierta entre ellos
 - Crear espacios donde los trabajadores se sientan seguros
 - Capacitar a los jefes de la empresa en manejo del acoso laboral, estrés laboral y ansiedad
 - Contar con un profesional en psicología que pueda guiar a los trabajadores
 - Definir tareas específicas del cargo que sean claros y concretos
 - Definir metas diarias y alcanzables para que el trabajador pueda cumplirlas en el día

Discusión y Conclusiones

A través de la implementación del modelo de identificación de Mobbing o acoso laboral en la empresa Plastired Colombia S.A.S, se evidencio una alerta temprana que permitió generar un plan de acción que evita consecuencias de riesgo psicosocial a los trabajadores. El modelo de identificación realizó una valoración individual y colectiva en el ámbito laboral, que facilito la identificación de los factores de riesgo.

Para la empresa Plastired Colombia S.A.S el modelo arrojó un resultado Medio-Bajo desde una perspectiva general de acoso laboral o mobbing laboral, a lo cual sugerimos a recursos humanos tomar las acciones pertinentes con prácticas del comité de convivencia en estimulación de las capacidades operativas, legislación en salud y seguridad en el trabajo, así como medidas reflexivas y de autoevaluación, de esta manera mejorar la autoestima individual y colectiva de los colaboradores de la empresa.

Se sugiere actividades como; talleres y capacitaciones, que evalúen los conocimientos previos sobre el acoso laboral y cómo actuar frente a situaciones que se presentan, con el fin de elevar los conocimientos sobre el tema y mantener indicadores bajos, logrando contener los efectos de este tipo de riesgo, con el fin de promover un ambiente sano en el entorno laboral, reduciendo los índices de acoso laboral, mobbing y riesgo psicosocial.

Así mismo se responde a la pregunta de investigación donde se pretendió encontrar modelos para la identificación de acoso laboral donde después de una investigación amplia y a partir de varios cuestionarios se generó uno mucho más práctico y sencillo de utilizar en empresas pequeñas.

El desarrollo del proyecto se realizó a través de metodologías para la identificación de mobbing o acoso laboral como; el cuestionario de estrategias de acoso laboral lipt-60, métodos cuantitativos de acoso laboral del Politécnico Gran colombiano, cuestionario de evaluación de estilos, modalidades y tipos de acoso laboral (CEMTAL) y el cuestionario del Ministerio de Trabajo Acoso Laboral - Ley 1010 de 2006. Estas metodologías permitieron la obtención de datos en principio no cuantificables y poco controlables, centrados en aspectos descriptivos. A través del análisis de la información se generó un diagnóstico específico acerca del tema y así cuantificarlo, centrándose en encontrar mecanismos o estrategias que permitieron lograr la identificación temprana de manifestaciones de Mobbing o acoso laboral como ámbito específico delimitado y así generar planes de acción y mejora.

La ejecución del proyecto logró cumplir el objetivo general y los objetivos específicos diseñando un modelo para la identificación y el diagnóstico del acoso laboral o mobbing laboral aplicado en la empresa Plastired Colombia s.a.s, Identificando los instrumentos de detección existentes, planteando un cuestionario a partir del cual se logró crear una matriz o modelo de intervención a partir de semaforización o clasificación del nivel de riesgo de acoso laboral permitiendo así identificar las metodologías a partir de las cuales se genera un modelo nuevo tomando como referencia los anteriores siendo este de fácil acceso y aplicación dentro de empresas.

Referencias

Acsendo blog de talento humano. (01 de Septiembre de 2015). *Cómo detectar los casos de acoso laboral en una organización*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/como-detectar-los-casos-de-acoso-laboral-en-una-organizacion/>

Carvajal, J. (2013). Mobbing o acoso laboral revisión del tema en Colombia. Universidad Nacional. Manizales. Recuperado de: <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3157811c-1551-4344-bc18-577fe5b906c7%40sessionmgr4003&vid=9&hid=4211>.

Camargo, A. (Noviembre de 2015). *Politecnico Gran Colombiano*. Obtenido de Acoso Labroal.

Facultad de psicología universidad de Buenos Aires. (S.F). *ANUARIO DE INVESTICACIONES*. Obtenido de CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE ESTILOS, MODALIDADES Y TIPOS DE ACOSO LABORAL (CEMTAL): ESTRUCTURA Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS:

[file:///C:/Users/usuario/Downloads/PREGUNTAS%20DE%20MODELO%20DE%20ACOSO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/PREGUNTAS%20DE%20MODELO%20DE%20ACOSO%20(1).pdf)

González de Rivera Revuelta, J. L. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Obtenido de psicoter.es/pdf/manual-lipt60.pdf

Lopez, C. (2015) Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. Universidad del Rosario. Barranquilla, Colombia. Recuperado de:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=3157811c-1551-4344-bc18-577fe5b906c7%40sessionmgr4003&vid=10&hid=4211>

Martínez Cárdenas, E. E., & Ramírez Mora, J. M. (S.F). *EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: CONCEPTUALIZACIÓN, CARACTERIZACIÓN Y REGULACIÓN*. Obtenido de <https://www.islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>

Martínez-Herrera, E., & Agudelo-Suárez. (2010). Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 41-52

Pando Moreno, M., Aranda Beltrán, C., Parra Osorio, L., & Gutiérrez Strauss, A. M. (2013). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo. *Salud Uninorte*, 10.

Página de salud pública del ayuntamiento de Madrid. (17 de Junio de 2016). El estrés laboral y su prevención. Obtenido de <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

Rojo, J. V., & Cervera, A. M. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=kUtzpsGLAKgC&printsec=frontcover&dq=acoso+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwihjNWZtLTpAhWPc98KHbgjC44Q6AEIKDAA#v=onepage&q=acoso%20laboral&f=false>

Vidal, C. M. (S.f). *EL MOBBING EN EL TRABAJO. SU PROBLEMÁTICA*. Obtenido de EL MOBBING EN EL TRABAJO. SU PROBLEMÁTICA: https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

Anexos

Anexo 1 Formato de aplicación de instrumento para la identificación de acoso laboral o mobbing laboral

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS SOBRE ACOSO LABORAL O MOBBING			
PREGUNTAS			
Evidenciar el entorno	Valor	Resultado	
1	¿Ha evidenciado algún tipo de agresión en su empresa?	0	
2	¿ Se ha sentido observado durante su jornada laboral, por cámaras o por supervisores?	0	
3	¿Usted piensa que las personas que están a su alrededor se sienten intimidados por los jefes o superiores?	0	
4	¿Ha sentido temor de perder su trabajo, por no estar de acuerdo con su jefe?	0	
5	¿Sus jefes superiores tienen comportamientos violentos que lo intimidan?	0	
Total		0	
PREGUNTAS			
Evidenciar el Moobing	Valor	Resultado	
1	¿En algunos momentos del día recibe bromas pesadas que lo hacen sentir incomodo?	0	
2	¿Recibe llamadas de presion por parte de su jefe, por su desempeño?	0	
3	¿Recibe amenazas por escrito o por correo por su desempeño laboral?	0	
4	¿Se siente blanco de expresiones humillantes por la forma de realizar su trabajo?	0	
5	¿Siente que le solicitan tareas o actividades que sobrecargan su desempeño laboral?	0	
6	¿Durante el recorrido hacia la empresa piensa con demasiada ansiedad en el trabajo que le espera?	0	
7	¿Siente que el día no le alcanza para cumplir con las tareas designadas por su jefe?	0	
8	¿Esta inconforme con el cargo desempeñado?	0	
9	¿Piensa que sus jefes inmediatos lo acosan con regañón, desprecio o no valoran su trabajo?	0	
10	¿Se ha sentido acosado sexualmente?	0	
11	¿Cree usted que ha sido objeto de pequeñas agresiones físicas o verbales?	0	
12	¿Minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos?	0	
13	¿Controlan de manera muy estricto su horario?	0	
14	¿Siente temor o rabia cuando esta con la persona que lo acoso laboralmente o sexualmente?	0	
15	¿ Existen miradas, gestos o frases que lo hagan sentir violentado emocionalmente?	0	
Total		0	
PREGUNTAS			
Evidenciar el conocimiento legal de Moobing	Valor	Resultado	
1	¿Conoce usted cuáles son las conductas constitutivas de acoso laboral?	0	
2	¿Conoce usted qué acciones se pueden tomar ante un caso de acoso laboral?	0	
3	¿Sabe usted cuántas clases de acoso laboral existen, y qué norma lo fundamenta?	0	
4	¿Sabe que es el Comité de Convivencia Laboral?	0	
5	¿Si es usted, entiende que es el mobbing, estaría dispuesto a confrontar a su agresor y llevar el caso al Ministerio del Trabajo?	0	
Total		0	
Análisis Total		0	
Intervalos de toma de decisiones		1 a 33	Verde
		34 a 67	Amarillo
		67 a 100	Rojo
Opciones			
Nunca	1		
Solo alguna vez	2		
Algunas veces	3		
Muchas veces	4		
Intervalos			
0 a 4		Verde	
5 a 12		Amarillo	
13 a 20		Rojo	
Opciones			
Nunca	0		
Solo alguna vez	1		
Algunas veces	2		
Muchas veces	3		
Siempre	4		
Intervalos			
0 a 19		Verde	
20 a 40		Amarillo	
41 a 60		Rojo	
Opciones			
SI	1		
NO	3		
TAL VEZ	4		
Intervalos			
0 a 4		Rojo	
5 a 12		Amarillo	
13 a 20		Verde	

Anexo 2 Formato del consentimiento informado de aplicación de instrumento

Formulario de consentimiento

Identificación de acoso laboral o mobbing laboral

Día_____ Mes_____ Año_____

Yo _____, identificado con número de cédula _____, participo libremente en la realización de este proyecto y autorizo su reproducción con fines académicos, donde el objetivo es: identificar, analizar y prevenir el acoso laboral o mobbing laboral. Teniendo Como base principal e importante los resultados de este proyecto.

Este proyecto no presenta ningún tipo de riesgo, físico, mental o psicológico, para el participante de igual manera la información obtenida no será de uso externo, y se manejará completa reserva en cuanto a datos personales, como nombre, edad, cargo o compartir las respuestas del cuestionario con personal ajeno al grupo investigativo, garantizando así la total confiabilidad y anonimato de la misma.

De ante mano agradecemos su participación.

Firma del participante:

firma del Investigador:

CC: _____

CC: _____

Registros

- Registro 1 Consentimientos informados que se le aplicación a los trabajadores de Plastired Colombia s.a.s
- Registro 2 Aplicación del instrumento a los trabajadores de Plastired Colombia s.a.
- Registro 3 Instrumento en Excel para la identificación de acoso laboral o mobbing laboral