

Antes



Después

**COMUNIDAD NACIONAL
DE CONOCIMIENTO EN:**

Salud Psicosocial

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

SALUD PSICOSOCIAL

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

MANEJO DE CONFLICTOS PARA LA PROMOCIÓN DE AMBIENTES DE SANA CONVIVENCIA Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

EXPERTO LÍDER

De la comunidad psicosocial

Dayana C. Lago F.
dayanaclagof@gmail.com
Contacto: +57 313 853 1000



“LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.”

OBJETIVO GENERAL



Revisión del acoso laboral desde el aspecto psicosocial para conocer las estrategias de prevención que actualmente están cobrando mayor relevancia en las organizaciones.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Definir y caracterizar
el acoso laboral.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Identificar las
alteraciones que el
acoso genera en las
personas.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Socializar las
estrategias de
prevención del acoso
que favorecen
ambientes de sana
convivencia en las
organizaciones.

Para reflexionar...

“La violencia o Acoso laboral afecta a la dignidad de millones de personas en todo el mundo. Es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. [...] Al mismo tiempo, aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las Organizaciones.” Organización Mundial de la Salud





Recordemos que el acoso laboral...

...se define como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el 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 en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo” (Ley 1010 de 2006).

¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Según Ley 1010 de 2006, Art. 2, es toda conducta:

- **Persistente**
- **Demostrable**
- **Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia**
- **Causar perjuicio laboral**
- **Generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.**



Debe ser persistente:

El término “persistente” determina que para que se configure el acoso es necesaria la reiteración de las conductas que constituyen acoso laboral, en un espacio de tiempo determinado.



MODALIDADES

1. Maltrato



Cualquier acto de agresión física,
independiente de las consecuencias
que tenga.

2. Persecución



Amenazas de despido sin justificación
dichas delante de los compañeros de trabajo.

ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL:

El fin del Acoso Laboral es reducir a la víctima al estado de cosa con el propósito de eliminarla del ambiente laboral.

El fin del acoso sexual es satisfacción sexual del hostigador(a).

- **Acoso Sexual:** Es una forma de Maltrato dentro de las conductas y tipos de Acoso laboral. Se define como la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Definición tomada del Código de conducta contra el acoso sexual en el trabajo. Instituto Vasco de la mujer

3. Discriminación



Cuando por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, creencia religiosa, preferencia política, situación social u orientación sexual se trata al trabajador de manera diferente.

4. Entorpecimiento



Cuando se niegan los materiales e información absolutamente indispensable para el cumplimiento del trabajo.

5. Inequidad



Si en el trato se nota discriminación respecto a los demás trabajadores(as) en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes.

6. Desprotección



Cuando se asignan tareas que ponen en riesgo su vida o integridad física, sin darle los elementos d seguridad necesarios.

CONSECUENCIAS PSICOPATOLÓGICAS:

Ansiedad: miedo y conductas de evitación. (Suicidio).

Depresión: pérdida de autoestima, bajo autoconcepto, culpa.

Apatía.

Reacciones de evasión.

Problemas de concentración.

Humor depresivo.

Reacciones de miedo.

Hiperreactividad.

Inseguridad.

Insomnio.

Pensamiento introvertido.

Irritabilidad.

Falta de iniciativa.

Melancolía.

Cambios de humor.

Pesadillas recurrentes.

CONSECUENCIAS COMPORTAMENTALES:

- Reacciones auto y hetero-agresivas
- Trastornos alimenticios
- Incremento en el consumo de drogas y alcohol
- Incremento en el consumo de cigarrillo
- Disfunción sexual
- Aislamiento social



CONSECUENCIAS FÍSICAS

Desajuste del del sistema nervioso autónomo:

Dolores en el pecho,

palpitaciones, Taquicardia,
sudoración, sequedad bucal,
sofocos,

hipertensión o hipotensión,
arterial, sensación de ahogo.

- Problemas gastrointestinales:
- Dolores de estómago, náuseas, vómitos, diarreas, falta de apetito.
- Desgaste físico:
- Dolores de espalda, cervicales, dorsales y lumbares.

Dolores musculares y
fibromialgia.

- Agotamiento:
- Fátiga crónica, flojedad en las piernas, debilidad general, temblores, desmayos, problemas de sueño.

Fases de desarrollo del acoso laboral

Incidente crítico

- Se genera un conflicto a partir del cual el trabajador empieza a ser criticado o perseguido.

Acoso o estigmatización

- Se identifican acciones cuya finalidad es causar daño, de forma sistemática.

Intervención por parte de la empresa

- El problema es conocido por los niveles de decisión de la empresa, generando acciones que pueden variar entre no hacer nada, conciliar o reubicar al trabajador.

Marginación o exclusión de la vida laboral

- El acosado termina abandonado o renunciando al trabajo.

Grados del acoso laboral

Primer grado

La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y mantenerse en el puesto de trabajo. Las relaciones personales de la víctima no se ven afectadas.

Segundo grado

Resulta difícil eludir los ataques, por lo que el mantenimiento o reincorporación al puesto de trabajo es más costosa emocionalmente.

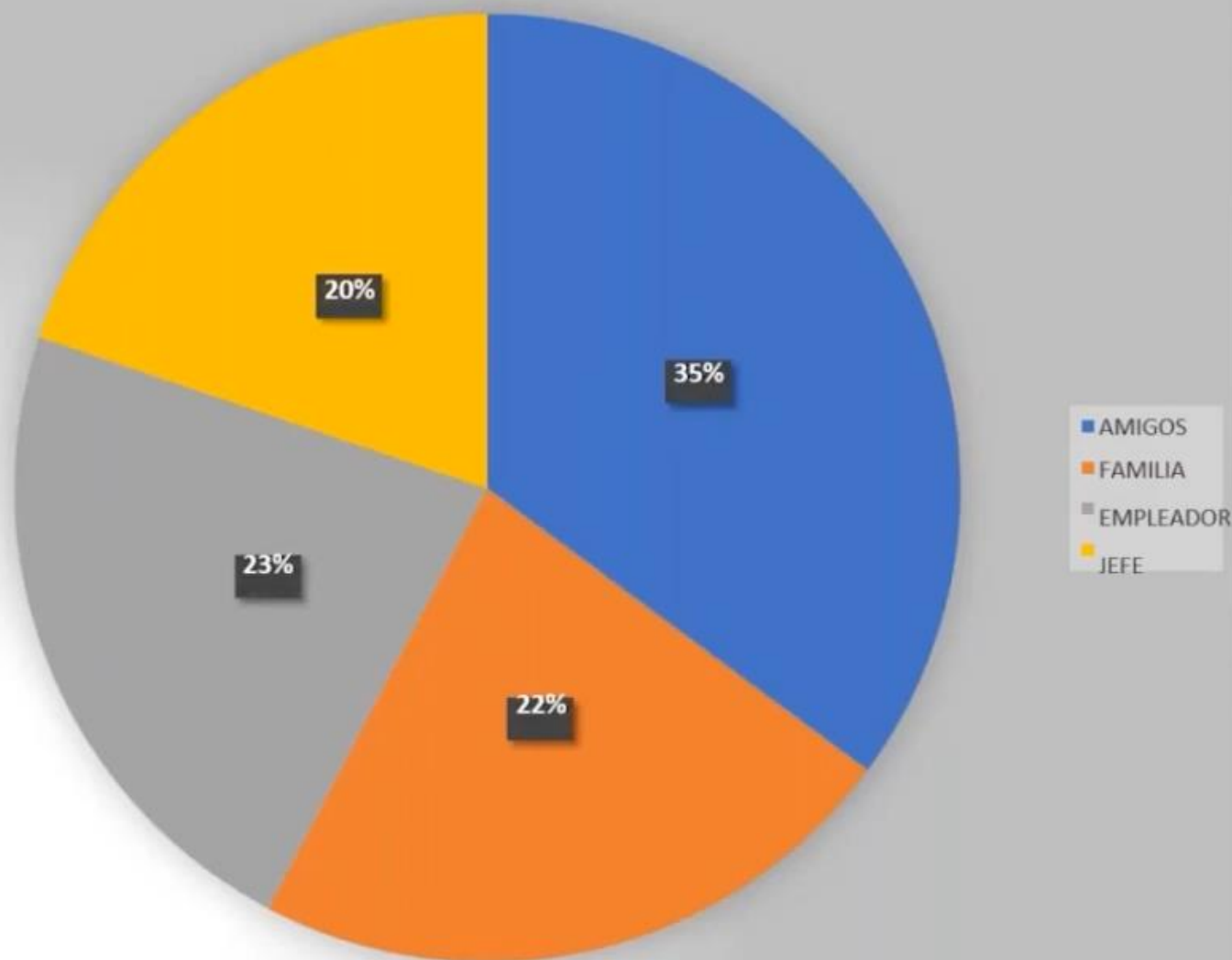
Tercer grado

La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren tratamiento psicológico.

Sobre la solicitud de ayuda:

Las personas afectadas solicitan ayuda, consejo o asesoría, presentación de denuncia o queja de acoso sexual en el trabajo, en solo un 16 % de las veces. Esta población escoge sus ayudas de la siguiente manera:

Distribución de las ayudas solicitadas por la población



Tendencias del comportamiento de los testigos:

54% no toman acción alguna frente a la situación evidenciada.

24 % ofrece algún consejo o asesoría a la víctima.

2 % notifica la conducta al comité de convivencia laboral de la organización.

1% reporta ante autoridades judiciales.



¿El Comité de Convivencia Laboral podría imponer sanciones?

Al ser un órgano de prevención, **NO** puede imponer sanciones al acusado de acoso laboral, toda vez que su función es puramente conciliatoria. Por lo tanto, si se concluye que hay mérito para imponer una sanción disciplinaria, este órgano deberá remitir el caso al ente disciplinario competente de la entidad para que surta el procedimiento respectivo.





PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

- ✓ Promover el trabajo en condiciones justas y dignas.
- ✓ Velar por la protección de la intimidad, honra, salud mental y libertad de las personas en el trabajo.
- ✓ Promover un ambiente laboral positivo y armónico.
- ✓ Tratar sin discriminación (de género, raza, religión, preferencia sexual o nacionalidad).
- ✓ Brindar capacitación para el desarrollo personal y profesional.
- ✓ Pagar oportunamente el salario, las prestaciones sociales y los auxilios.
- ✓ Realizar actividades de bienestar laboral.
- ✓ Respetar horarios laborales y los tiempos de descanso.
- ✓ No obligar o presionar para que se haga un trabajo indebido o que atente contra los principios y valores del trabajador o de la empresa.



- ✓ Realizar actividades con responsabilidad y bajo los principios y valores de la entidad.
- ✓ Comprometerse con el logro de los objetivos.
- ✓ Asumir las consecuencias de sus actos con ética, honestidad y transparencia.
- ✓ Respetar la intimidad y la privacidad de las personas.
- ✓ Respetar y valorar el tiempo de los demás.
- ✓ Ser puntual al asistir a los compromisos del cargo y en los horarios establecidos.
- ✓ Respetar, reservar y guardar la información confidencial a la cual tenga acceso.
- ✓ Escuchar y respetar las ideas y opiniones de los demás.
- ✓ Respetar a los demás, valorar su conocimiento y potencial.
- ✓ Tener un trato responsable, gentil, respetuoso y cordial.
- ✓ No descalificar y ni desprestigiar las actividades realizadas por otros.
- ✓ No divulgar información privada y personal de los compañeros de trabajo, evitando realizar comentarios humillantes y de descalificación profesional.



TENDENCIAS QUE FUNCIONAN EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Fortalecimiento Institucional

- **Políticas y procedimientos claros y conocidos por todos.**
- **Compromiso de la alta dirección**

Comunicación eficiente.

Comités de convivencia PREVENTIVO

Fortalecimiento de la cultura organizacional DE SANA CONVIVENCIA

Crear espacios de diálogo, tipo conversatorios o talleres, orientados a identificar aspectos por mejorar de la convivencia laboral.

Actividades altruista que la empresa programe para sus colaboradores.

Redes sociales de la empresa con un espacio para el apoyo de grupos.

Comité de Convivencia cercano a la gente.

Actividades que fomenten la interacción y el sentido de comunidad en la organización.

BIBLIOGRAFIA

1

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/marzo/%C2%BFcomo-detectar-y-que-hacer-cuando-hay-acoso-laboral->

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al
cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co