

EFECTO DEL ACOSO LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL  
DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LOS COLABORADORES QUE TRABAJAN  
EN LAS ÁREAS DE CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO EN LA EMPRESA  
ROLLPLAST

Autor:

Hernández Carreño Milena del Pilar, Cod 118132

Moscoso Culma Luis Alberto, Cod 114772

Velásquez Jaramillo Yolima del Pilar, Cod 117160

Asesor(a)

Castiblanco Aldana Yuly Patricia

Especialización En Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Dirección De Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá, junio de 2022

EFECTO DEL ACOSO LABORAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL  
DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE LOS COLABORADORES QUE TRABAJAN  
EN LAS ÁREAS DE CONSTRUCCIÓN Y MANTENIMIENTO EN LA EMPRESA  
ROLLPLAST

Autor:

Hernández Carreño Milena del Pilar, Cod 118132

Moscoso Culma Luis Alberto, Cod 114772

Velásquez Jaramillo Yolima del Pilar, Cod 117160

Asesor(a)

Castiblanco Aldana Yuly Patricia

Especialización En Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Dirección De Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá, junio de 2022

## **DEDICATORIA**

A Dios, por ser padre y confidente, y regalarnos cada día para cumplir cada una de las metas propuestas.

A nuestros padres y familiares por apoyarnos siempre en el cumplimiento de las metas y acompañarnos tras los obstáculos y alentarnos a seguir siempre con paciencia y colaboración para el desarrollo profesional de cada uno de nosotros.

## **AGRADECIMIENTOS**

A July Patricia Castiblanco, Docente de la Universidad ECCI– Asesora del Trabajo de Grado, por su acompañamiento y valiosos aportes en el desarrollo del contenido de la investigación.

A los Directivos y empleados de ROLLPLAST, por haber respondido la encuesta realizada, y entregar la información necesaria para el desarrollo de la investigación. Y a todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron o participaron en la realización de este trabajo, mil gracias...

## **Contenido**

INTRODUCCIÓN .....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
PALABRAS CLAVES: .....	11
1. Título de la Investigación.....	12
2. Problema de investigación .....	12
2.1. Descripción del problema.....	12
2.2. Formulación del problema .....	13
2.3. Sistematización del problema.....	13
3. Objetivos .....	13
3.1. Objetivo general .....	13
3.2. Objetivos específicos.....	13
4. Justificación y delimitación.....	14
4.1. Justificación.....	14
4.2. Delimitación .....	14
4.3. Limitaciones .....	15
6. Marco metodológico de la investigación .....	28
6.1. Paradigma.....	29
6.2. Tipo de investigación .....	29
6.3. Población.....	29
6.4. Muestra.....	29
6.5. Instrumento.....	30
6.6. Técnica .....	30
6.7. Hipótesis de la investigación.....	30

6.8.	Fases de estudio.....	30
6.8.1.	Fuentes primarias.....	32
6.8.2.	Fuentes secundarias .....	33
8.	Resultados y/o propuesta de solución .....	34
10.	Conclusiones y recomendaciones.....	48
10.1.	Conclusiones.....	48
10.2.	Recomendaciones .....	49
11.	Referencias .....	50

### **LISTADO DE TABLAS**

Tabla 1	Marco Legal .....	27
Tabla 2	Cronograma de actividades del proyecto .....	33
Tabla 3	Tabla de costos.....	47

### **LISTADO DE FIGURAS**

Figura 1	Pregunta número 1 de la encuesta de clima laboral.....	34
Figura 2	Pregunta número 2 de la encuesta de clima laboral.....	35
Figura 3	Pregunta número 3 de la encuesta de clima laboral.....	36
Figura 4	Pregunta número 4 de la encuesta de clima laboral.....	36
Figura 5	Pregunta número 5 de la encuesta de clima laboral.....	37
Figura 6	Pregunta número 6 de la encuesta de clima laboral.....	38
Figura 7	Pregunta número 7 de la encuesta de clima laboral.....	38
Figura 8	Pregunta número 7 de la encuesta de clima laboral.....	39
Figura 9	Pregunta número 9 de la encuesta de clima laboral.....	39
Figura 10	Pregunta número 10 de la encuesta de clima laboral.....	40
Figura 11	Pregunta número 11 de la encuesta de clima laboral.....	40
Figura 12	Pregunta número 12 de la encuesta de clima laboral.....	41
Figura 13	Pregunta número 13 de la encuesta de clima laboral.....	42
Figura 14	Pregunta número 14 de la encuesta de clima laboral.....	42

Figura 15 Pregunta número 15 de la encuesta de clima laboral.....	43
Figura 16 Pregunta número 16 de la encuesta de clima laboral.....	43
Figura 17 Pregunta número 17 de la encuesta de clima laboral.....	44
Figura 18 Pregunta número 18 de la encuesta de clima laboral.....	44
Figura 19 Pregunta número 19 de la encuesta de clima laboral.....	45
Figura 20 Pregunta número 20 de la encuesta de clima laboral.....	45

## **ANEXOS**

Anexo 1. Tabla De Enfermedades ([tabla1-decreto1477.pdf \(funcionpublica.gov.co\)](#))

Anexo 2. Encuesta clima laboral, elaborada por ROLLPLAST

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad vemos que es muy importante el desarrollo íntegro de la persona en la compañía, esto teniendo en cuenta que hoy en día algunas actitudes o comportamientos se pueden evidenciar como situaciones de presunto acoso laboral sin dejar de lado que para hablar de una situación de acoso esta debe ser permanente y que ponga en riesgo la integridad tanto física, psicológica y mental de la persona, esto según la ley 1010 de 2006 en donde se cita que “tiene como objetivo definir , prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, como maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo general y todo ultraje a la dignidad humana que se realice en el contexto laboral privado o público.” (Ministerio de Protección Social, 2006).

Ahora bien una de las principales razones para desarrollar esta investigación es la presencia del síndrome de burnout teniendo en cuenta que este síndrome puede desarrollar una sintomatología de estrés laboral, la cual puede llevar a que la persona también desarrolle enfermedades relacionadas a ansiedad, depresión y la falta de motivación en relación a temas laborales, entre otras.

De este modo la presente investigación tiene como fin identificar los posibles causales para así poder proporcionar un plan de intervención óptimo y ajustado a las demandas y necesidades que requiere la compañía **ROLLPLAST**, esto de la mano a los resultados de la encuesta de clima laboral dada por la compañía.



## RESUMEN

El acoso laboral, es reconocido tanto en entidades públicas, privadas y de economía mixta y se ve como una anomalía para las áreas de Gestión Humana de las compañías, ya que afecta directamente el desempeño de los colaboradores y a su vez depende en muchos casos el éxito o fracaso de una empresa.

Cabe señalar que el acoso laboral son acciones psicológicas y morales, demostradas mediante conductas laborales como son actitudes persecutorias, intimidatorias y hostigadoras por parte del agresor o grupo de agresores, provocando en el que la padece consecuencias, psicológicas, sociales, económicas y afectando su vínculo tanto laboral como familiar.

Este trabajo tiene como objetivo la identificación del acoso laboral a partir de un modelo de encuestas que consta de 20 preguntas las cuales se les realizó a los trabajadores de **ROLLPLAST**, de acuerdo con el promedio de las preguntas realizadas se encontró que el 15% de la población se encuentra en riesgo alto, por lo cual se realizó un plan de trabajo y un plan de acción compuesto de programas de intervención del riesgo psicosocial para prevenir el acoso laboral a los colaboradores de la empresa **ROLLPLAST**.

## **ABSTRACT**

Workplace harassment is recognized both in public, private and mixed economy companies and it is seen as an anomaly for the Human Management from companies, since it directly affects the performance of employees, and it depends on success in many cases. or business failure.

The mobbing are psychological and moral actions, demonstrated through work behaviors such as persecutory, intimidating and harassing attitudes by the aggressor or group of aggressors, causing them to suffer psychological, social, economic consequences and entrenched their work and family.

The goal of this work is to identify harassment in the workplace, it is applying 20 questions which were made to **ROLLPLAST** workers, according to the average of the questions asked, it was found that 15% of the population are exposed in high risk, in consequence it is implemented a work plan and an action plan about psychosocial risk intervention programs, were carried out to prevent workplace harassment of the employees of the **ROLLPLAST** company.

## **PALABRAS CLAVES:**

Efectos, acoso laboral, relaciones laborales, desigualdad, discriminación, Inequidad, trabajadores, dignidad, protección, estrés, ansiedad, depresión, protección, riesgo psicosocial, ambiente de trabajo.

## **1. Título de la Investigación**

Efecto del acoso laboral como riesgo psicosocial en el desarrollo de las actividades de los colaboradores que trabajan en las áreas de construcción y mantenimiento en la empresa **ROLLPLAST**.

## **2. Problema de investigación**

### **2.1. Descripción del problema**

En estos momentos la compañía busca velar por la mejora continua de la salud de sus colaboradores, esto teniendo en cuenta que se evidencia que al momento de impartir directrices estas personas lo hacen de tal manera que pueden generar un acoso laboral efectuando un mal clima laboral, de modo que los colaboradores al realizar el desarrollo de las funciones laborales, se encuentran rodeados de diferentes factores de riesgo psicosocial que tienden a afectar de manera negativa indirectamente o directamente el bienestar del colaborador, provocando posibles enfermedades laborales a largo plazo.

Por consiguiente, dentro de los factores de riesgo psicosocial se pueden presentar varios desencadenantes, como el estrés, síndrome de burnout, ansiedad, depresión, baja motivación, entre otros, que pueden incidir en el buen desarrollo del ser y sus funciones laborales, ahora bien, cuando estas situaciones se presentan constantemente llegan a causar un posible ausentismo laboral lo cual interfiere en un alto costo económico para la compañía.

Por otra parte, el personal que hace parte del área de construcción y mantenimiento presenta situaciones de riesgo psicosocial a largo plazo, puesto que han sido afectados en su entorno laboral, por otra parte, ellos dejan conocer que algunas veces estas situaciones causan problemas en sus entornos sociales, familiares, entre otros. Este proyecto se llevará a cabo bajo las condiciones permisibles de la compañía, siempre salvaguardando pilares de privacidad de los participantes y demás, sin dejar de lado, que ellos buscan realizar las mejoras óptimas para la promoción y prevención de sus colaboradores.

En consecuencia, esta investigación será un promotor de identificación de rasgos para trabajadores, colaboradores o toda persona que se identifique con las características mencionadas.

## **2.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son los efectos del acoso laboral como riesgo psicosocial en el desarrollo de las actividades de los colaboradores que trabajan en las áreas de construcción y mantenimiento en la empresa **ROLLPLAST**?

## **2.3. Sistematización del problema**

¿De qué forma se emite la información para el desarrollo de las actividades laborales en las áreas de construcción y mantenimiento?

¿Cuáles son las formas de acoso laboral en las áreas de construcción y mantenimiento de la empresa Roll Plast?

¿Cuáles son los posibles riesgos psicosociales que se desencadenan por el acoso laboral?

¿De qué forma se puede eliminar las situaciones de acoso laboral que causen riesgo psicosocial?

## **3. Objetivos**

### **3.1. Objetivo general**

Identificar los efectos del acoso laboral como riesgo psicosocial en el desarrollo de las actividades de los colaboradores que trabajan en las áreas de construcción y mantenimiento en la empresa Roll Plast.

### **3.2. Objetivos específicos**

Analizar la forma en la que se emite la información para el desarrollo de las actividades laborales en las áreas de construcción y mantenimiento.

Dar a conocer las formas de acoso laboral en las áreas de construcción y mantenimiento en la empresa **ROLLPLAST**.

Identificar los posibles riesgos psicosociales que se desencadenan por el acoso laboral.

Generar recomendaciones que intervengan y prevengan las situaciones de acoso laboral que causen riesgo psicosocial.

#### **4. Justificación y delimitación**

##### **4.1. Justificación**

Este trabajo tiene como fin identificar los efectos del acoso laboral como riesgo psicosocial, dejando conocer los diferentes tipos de acoso laboral que se puedan evidenciar de forma jerárquica, ascendente, descendente o paralelamente entre pares; sin dejar de lado que esta situación debe ser repetitiva y con un tiempo mínimo de presencia de 6 meses bajo la ley 1010 de 2006, adicionalmente a ello, se busca aportar a la empresa herramientas para un buen desarrollo de clima laboral, en pro de mejorar la cultura organizacional desde la alta gerencia hasta los operarios de la misma, ahora bien, este proceso también busca eliminar, reducir y prevenir la posible presencia de enfermedades (depresión, ansiedad, estrés, síndrome burnout, bajo estado del ánimo, baja motivación, bajo rendimiento laboral, etc) causadas por el acoso laboral.

Teniendo en cuenta esta investigación, la compañía tomará los aspectos identificados, como una oportunidad de mejora para optimizar los procesos internos y mejorar la calidad del servicio junto con la del bienestar laboral, así mismo fortalecerá el plan de prevención y promoción específicamente en la pronta detección de posibles situaciones de acoso laboral para así eliminar casi de manera contigua la presencia de futuras enfermedades clasificadas como riesgo psicosocial, dado que estos aspectos pueden generar altos índices de ausentismo laboral y costos económicos.

##### **4.2. Delimitación**

El proyecto se realizará en la ciudad de Bogotá, Colombia, con exactitud en la empresa **ROLLPLAST**; en el área de construcción (personal administrativo, personal operativo en procesos de pintura, drywall, acabados residenciales, etc), también el personal del área de mantenimiento (personal administrativo, operarios técnicos y profesional en los procesos de electricidad), también se desarrollará entre el rango de edades de 22 a 35 años, teniendo en cuenta los dos sexos (femenino y masculino), así mismo se tendrá en cuenta las personas que se identifiquen con los diferentes géneros.

### **4.3. Limitaciones**

- Sesgo por parte de los participantes de miedo a tener problemas o de perder su trabajo.
- No contar con un sitio específico o determinado para la aplicación de los instrumentos.
- Limitación en la recolección de la información.

## **5. Marco de Referencia**

### **5.1. Estado del arte**

En primer lugar, para tener conocimiento de la parte poblacional que se maneja en el proceso, se aclara que, por parte del ministerio de salud de Colombia, la población corresponde a al ciclo de vida de juventud (14 a 26 años) y adultez (27 a 59 años), de este modo nuestro rango se manejara entre los 22 años a 35 años (Ministerio de salud, s.f). Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se puede abordar el aspecto del desarrollo laboral de la comunidad, donde se puede dar a conocer que las condiciones laborales no son amistosas con el ser, puesto que de los colombianos tienen algunos aspectos que lo deterioran, como lo es el tipo de contrato, el acoso laboral, la forma de impartir las directrices, el trato que se implica al colaborador en el desarrollo de sus funciones dentro de la compañía, ya que, según Pulgarin, (2009), citado en Cuartas, N y Ramirez, W (2017) la falta de control y un seguimiento de los entes de regulación en pro del buen desarrollo y seguimiento de las normas que buscan garantizar el bien de los trabajadores.

De este modo se debe partir con la Ley 1010 de 2006, que nos refleja los aspectos que se deben tener en cuenta para ser proclamados como acoso laboral, sin dejar de lado la importancia de que esta ley se manifiesta como sector protector del trabajador. Así mismo, el acoso laboral se puede clasificar como un factor de riesgo psicosocial como lo manifiesta López, P (2016) dado que este aspecto entra a ser una forma de violencia laboral (Jimenez et al., 2013, pags. 23 - 32). Teniendo en cuenta, esta información se puede manifestar que estos factores entran a ser clasificados como riesgos psicosociales que se involucran y afectan el buen desempeño laboral de la persona.

Ahora bien, con respecto al proceso que se realiza en la manera de comunicar o dar la información de las actividades a desarrollar, se encuentra que se busca implementar un buen desarrollo del clima laboral, modificando la forma de comunicar la información hacia los

colaboradores y mejorando el ambiente laboral ya que como menciona Romero-Rodriguez y Castillo-Abdul (2019) resaltan la importancia de la comunicación asertiva para la motivación de los trabajadores en el lugar de trabajo o para el desarrollo de sus actividades, por otra parte, se espera evitar la posible presencia de riesgos psicosociales, fortaleciendo el autocuidado, el constante crecimiento y decrementación de posibles patologías, esto en pro de evitar altos costos a la empresa, ya que el acoso laboral es considerado como uno de los riesgos psicosociales que se evidencian y se puede tipificar de diferentes formas, afectando a la víctima no solo en su desempeño laboral, sino también en otros aspectos mentales como el desarrollo de ansiedad, depresión, estrés laboral, disminución en sus habilidades sociales, aislamiento, baja autoestima entre otras (Manrique, 2019).

Por lo que se refiere que es indispensable contar con planes de prevención y promoción de la salud y seguridad en el trabajo, pero también llegan a existir circunstancias en las cuales se deben diseñar o ejecutar intervenciones efectivas para disminuir la afectación aversiva o eliminar la problemática empresarial, en donde se puede observar cómo según Jaimes y León, (2021) proponen un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa, debido a que los factores están presentes de forma diaria en los trabajadores, desde la comunicación agresiva hasta el punto de un acoso laboral, por lo que les es indispensable un plan de intervención para eliminar o disminuir esta problemática.

Por consiguiente existen diversas enfermedades que se pueden presentar debido al acoso laboral, o simplemente relacionadas con el trabajo, una de ellas de las cuales casi no se tiene conocimiento frente al área laboral es el suicidio, ya que uno de los mitos existentes es que es simplemente una sintomatología que se presenta en la depresión, por lo cual diversos estudios han logrado evidenciar que la carga laboral, el acoso laboral y las condiciones indignas en el trabajo, han incrementado la ideación e incluso la conducta suicida, con lo cual es de vital importancia tener presente la normatividad vigente para poder prevenir y reducir que se presenten este tipo de situaciones dentro del ambiente laboral, ya que al pasar de los años, se está evidenciando un aumento en este tipo de conductas, lo cual es un tema vital a tratar, sobre todo porque puede ser multicausal y tener varios factores que se involucran en el desencadenamiento de la conducta problema (Agudelo, Franco y Franco, 2021).

Por otra parte, un estudio realizado en Colombia, el cual busca determinar qué riesgos psicosociales corresponden a la deserción laboral (ausentismo laboral) encuentran que un mal



clima laboral, el acoso laboral, presión excesiva, déficit en la comunicación asertiva, afectan la carga mental, la libertad y la autonomía, causan inadecuados procesos como el ritmo laboral excesivo, una sobrecarga en las tareas o actividades, trabajos extras y trabajos nocturnos pueden afectar la salud mental del trabajador, sin dejar de lado los niveles de estrés innecesarios que se pueden generar en el trabajador por una inadecuada prevención o promoción de salud y seguridad en el trabajo, para lo cual se puede concluir que el trabajo puede generar niveles de estrés innecesarios, que afectan a la mayoría de la población y que estos pueden desencadenar ciertos tipos de problemas conductuales como déficit de habilidades sociales, problemas en la toma de decisiones o enfermedades mentales como ansiedad, depresión, síndrome de burnout, entre otros, para lo cual es de suma importancia intervenir lo más pronto posibles en estos temas de forma global (Marquez, Lopez y Guarín, 2021).

Así mismo, realizando un análisis al estudio realizado en Bogotá por la Pontificia Universidad Javeriana, que busca detallar los factores de riesgo psicosocial desencadenados en los niveles de estrés que son implementados en una entidad prestadora de servicios de salud mental, en la que bajo un estudio no experimental, aplican cuestionarios que ayudan a clasificar los niveles de estrés entre las demandas laborales y aquellos que tiene conexión con las relaciones emocionales (Barrera, D. Capacho, J y Valero L, 2020) ahora bien teniendo en cuenta este análisis se puede manifestar que si no se realizan intervenciones inmediatas en el clima laboral que proporciona la compañía, los principales afectados en el desarrollo y buen crecimiento de la misma, crearán enfermedades a largo plazo y algunas de ellas pueden ser, silenciosas como lo es el estrés.

De igual forma cabe resaltar que en la época actualmente vivida por la coyuntura generada por el COVID-19 se han detectado afectaciones generadas por la sobrecarga laboral como lo mencionan Bernal, Gómez y Suárez (2021) en donde se detectaron que las horas laborales y la carga laboral pueden ser causales de un estrés significativo en relación con la parte familiar y social de los trabajadores, afectando su parte de salud física y mental, por lo cual se adoptaron medidas preventivas, protectoras y de mitigación para los efectos del estrés laboral y no incurrir en afectaciones a los trabajadores, ya que la exposición al virus y a las condiciones exacerbadas podrían generar un estrés perjudicial y generar costos a las empresas para reparar este daño, por ello se implementaron medidas como: capacitaciones y acompañamientos reglamentarios para poder solventar las necesidades de la empresa y de los trabajadores, y de esta

manera lograr mantener una buena calidad de vida sin afectar negativamente el clima laboral de las empresas ya sean del sector público o privado, para lo cual se encuentran disposiciones gubernamentales como lo pueden ser el trabajo en casa (teletrabajo), protocolos de protección y desinfección y utilizar herramientas generadas por las TICS (tecnologías de la información y la comunicación), encontrando que los factores de riesgo en pandemia se pueden considerar como riesgo psicosocial, incluso el medio de movilización al trabajo ya que sí estos eran medios de transporte concurridos puede generar un contagio por el COVID-19 a lo cual se debe incluso priorizar o controlar estos factores para la protección de los trabajadores, aun así es indispensable el estar actualizando y adaptando las normas de salud y seguridad en el trabajo para lo que se pueda presentar en cualquier momento y que pueda a su vez afectar la parte laboral.

De igual forma, se puede tener en cuenta, los factores, relacionados con el teletrabajo, debido al aislamiento derivado por el COVID-19, en los cuales se encontró que para la disminución de la problemática actual, el teletrabajo, es un actividad la cual traía consigo muchos beneficios, como reducir la exposición al virus, reducción en el tiempo de desplazamiento, optimización de las labores, entre otros, ya que sí no se tenían en cuenta estas condiciones de trabajo podría traer consigo, afectaciones en la salud mental, como los niveles de estrés elevados, frustración, reducción de ingresos, sentimiento de inseguridad, baja autoestima, baja motivación laboral entre otras, demostrando que estos factores afectan áreas completas como la familiar, laboral, salud y en ciertas ocasiones académicas, para lo cual se recomienda en lo posible mientras transcurre la pandemia realizar la mayoría de investigaciones posibles frente a los temas laborales u organizacionales (Acosta, Arce, Parra, 2021).

Por consiguiente es de suma importancia identificar los factores psicosociales y conocer cuál es la reacción de los colaboradores frente al impacto que esta actividad puede ejecutar en ellos, sin dejar de lado la importancia de la minimización el riesgo que se puede presentar, también es de destacar que en los momentos críticos de la pandemia COVID-19 cursados se presenta incremento de las horas laborales y así decrementando el espacio de descanso sano y necesario para el cuerpo, ahora bien en esta época tan difícil para el desarrollo empresarial se ve que el aumento de carga laboral causa aislamiento o deserciones en familiares por las mismas causales de enfermedad, esto dando paso al riesgo psicosocial asociado al estrés (Herrera, E y Méndez, J., 2021).

## 5.2. Marco teórico

Es de suma importancia ahondar el desarrollo que tiene el ser humano dentro de una organización, puesto que, en este a nivel a Colombia el Ministerio de trabajo, estableció el desarrollo de 48 horas de trabajo por semana, así pues, se puede manifestar que las personas pasan gran parte de su día en el desarrollo de sus actividades y funciones laborales. Al mismo tiempo, el acoso laboral según la ley 1010, se define que es “toda conducta que persiste y es demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo 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” (Ministerio de trabajo, república de Colombia, 2006).

Contempla en sí mismo diferentes tipologías de acoso laboral, como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral; especificando en su artículo tercero las conductas atenuantes; el artículo cuatro, las circunstancias agravantes; así mismo es importante en su artículo sexto donde hace mención los sujetos y ámbito de aplicación de la ley, ahora bien con respecto a la importancia que tramite el artículo siete, conductas que constituyen acoso laboral, ahora bien, no está demás dejar de lado el artículo octavo que corresponde a las conductas que no constituyen acoso laboral, asimismo en el artículo noveno se encuentran las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Aun así, teniendo en cuenta el artículo segundo en el que se menciona las tipologías de acoso laboral, es de suma importancia especificar que:

- Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o

trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

- Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
- Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

En cuanto a las tipologías anteriormente mencionadas, se puede interpretar que el acoso laboral y sin dejar de lado el acoso psicológico, son dos términos que hoy en día son más conocidos como mobbing, es una violencia que ejerce una persona de manera sistemática y recurrente, es decir que se presente mínimo una vez a la semana en un tiempo prolongado, en búsqueda constante de destruir, perturbar a la persona y lograr finalmente el retiro de la misma en su lugar de trabajo (Orellana, R. 2014).

Por otra parte, según Leyman (1996) citado en Vidal, M (s.f), manifiesta que el proceso del mobbing (Acoso Laboral) se pueden hallar 45 comportamientos hostiles y 49 de naturaleza diferentes, haciendo referencia a la forma de comunicación o expresión, esta temática se encuadran en cinco grupos, como: a) actividades de acoso que buscan el decremento de la posibilidad de comunicación entre pares o de la misma persona denominada como acosador; b) potenciar la evitación de comunicación o contacto de la víctima con otros seres; c) acciones que desacrediten o disminuyan el avance de un buen desarrollo laboral o personal; d) procesos, actividades o acciones que busquen denigrar su desarrollo profesional; e) situaciones que afectan directa e indirectamente la salud física o psicológica de la persona.

He aquí que respecto al tema del manejo de información se debe aclarar la diferencia entre la fuerza y el poder, puesto que son dos términos que suelen confundirse concurrentemente, para ello se cita a Elías Canetti (Masa y Poder. 1960) que nos permite conocer que el poder es aquel que se ejerce en mayor tiempo y espacio en el desarrollo de una actividad, en contrariedad de la fuerza, puesto que esta se ejecuta cuando se despliega un movimiento único.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el momento de impartir instrucciones por jerarquía o pares, los cuales causen molestias entre sí, estas causales pueden ser catalogadas como acoso laboral (mobbing), el cual se entiende como la acción de abusar emocionalmente del trabajador, ejerciendo conductas agresivas y/o hostiles (González, 2003; Hirigoyen, 2001a). Sin dejar de lado que la ejecución de esta acción llamada acoso laboral, se debe realizar de manera sistemática y por cierto periodo (Einarsen, 2000).

De este modo, el acoso laboral es un determinante y la forma de impartir la comunicación, puede ser el factor del nacimiento de la afectación en la persona, ahora bien, uno de ellos es el clima laboral que según Campell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) citado en Varela, Puhl y Izcurdua (2013); deja conocer que este se puede dividir en cuatro dimensiones, las cuales se demarcaran en grado de autonomía individual, grado de estructura impuesta sobre la posición en desarrollo, orientación de la recompensa y consideración, apoyo y afecto. Así mismo se puede decir que el clima laboral es un fenómeno psicológico que tiende a afectar a las personas, en el mismo desarrollo de sus actividades laborales, ya sea de manera positiva o negativa.

Por consiguiente, se espera identificar la afectación del acoso laboral como riesgo psicosocial, puesto que según EUROFOUND, 2015, citado en Barrado y Prieto (2016), estudio que detalla que los trabajadores pueden sufrir de maltrato verbal, trato humillante y/o acoso laboral. Asimismo, Vicente, 2010; Piñuel, 2001 (como se citó en Barrado y Prieto, 2016) el mobbing es un acto que implique sobre el desarrollo del clima laboral de la compañía, incrementado el ausentismo, afectando la calidad y productividad de los colaboradores, situación que ocasionará costos financieros.

Para ello se tiene en cuenta la resolución 2646 de 2008, “por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

Primero para aclarar también se debe tener en cuenta la definición que se tiene de riesgo psicosocial, el cual es considerado por primera vez como sistema de riesgos profesionales como un conjunto de normas, entidades y procesos destinados a proteger a los trabajadores de los efectos y enfermedades generadas o accidentes e incluso algunos desencadenantes de enfermedades a los trabajadores como consecuencias del trabajo y atenderlos y repararlos en estos casos (Díaz y Rentería, 2017).

En su capítulo segundo en donde se habla de la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, asimismo es importante resaltar el capítulo tercero, en cual se menciona la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, igualmente en el artículo cuatro se detalla la determinación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional (Ministerio de protección social, 2008).

De modo que el estrés laboral, se encuentra clasificado como un factor psicosocial (riesgo psicosocial, el cual a largo plazo puede desencadenar enfermedades psicopatológicas, como el trastorno depresivo, trastorno de ansiedad, trauma o trastorno relacionado con el estrés, trastorno por síntomas somáticos, trastorno de sueño-vigilia, disfunciones sexuales y/ o síndrome de burnout u hombre quemado (Vassallo, 2018).

Hablando de las enfermedades que pueden surgir debido al acoso laboral, es indispensable tener en cuenta el síndrome de burnout debido a que sus inicios se dan con sintomatología de un estrés laboral alto, sintomatología de ansiedad y depresión, son bajos estados de ánimo, falta de motivación hacia temas relacionados al trabajo que incluso se pueden generalizar, síndrome el cual se comenzó a estudiar cerca de la década de los setentas y que en algunos casos se ha logrado encontrar la despersonalización en los participantes de un estudio realizado en un hospital de Colombia, los cuales tienen factores en común como una sobrecarga laboral, bajo reconocimiento económico, poco tiempo para la prestación de los servicios de salud, entre otros factores a tener en cuenta, con lo cual por sus amplios estudios que se han realizado en la actualidad se ha podido evidenciar que las personas que son sometidas a condiciones indignas de trabajo o no se respetan sus derechos laborales o sobrepasan las normas asociadas con la ley de acoso laboral como es en Colombia la Ley 1010 del 2006, suele presentar una sintomatología más que desencadenada al síndrome de burnout, para lo cual la investigación realizada tiene como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout para lo cual se obtuvo que las mujeres en promedio con una edad de 41 años son las más afectadas por el

síndrome, confirmando así que este género que tiene una alta prevalencia de riesgo psicosocial (Bedoya, 2017).

Así mismo es relevante tener en cuenta las rutas de atención para el síndrome de burnout como se establece en Mejía, Silva y Rueda (2020), los cuales hablan de iniciar desde la identificación y evaluación del síndrome de burnout y establecer la sintomatología como cambios en el estado del ánimo, baja motivación, falta de energía, entre otros, para así poder evaluar si es necesario continuar con una atención psicosocial terciaria o primaria y así poder diseñar las estrategias de intervención a implementar acorde con lo encontrado, y seguido a esto dependiendo en una intervención terciaria se continúa con la rehabilitación y en una primaria con el seguimiento del proceso, para finalmente dar por terminado el proceso de la ruta de atención que se manejó.

De igual forma y sin dejar de lado se debe tener presente la sintomatología ansiosa y depresiva ya que estos factores se pueden derivar de un trasfondo emocional, el cual se puede desencadenar por el agotamiento, la falta de motivación, los estresores laborales entre otros factores, lo cual también se ve caracterizada estas enfermedades y es el escaso acceso a refuerzos, lo cual puede generar frustración y ayudar a desencadenar alguno de estos trastornos emocionales, también como parte del trabajo laboral un mal clima laboral o relación con los trabajadores o con los jefes o incluso con los pares, pueden llegar a afectar la parte emocional de todos en la empresa o en la identidad, ya que así se puede relacionar y explicar por qué la supresión emocional pueden vincular el ambiente laboral con los trastornos emocionales Rodríguez-Martínez, Tovalín-Ahumada, Gil-Monte, Salvador-Cruz, (2018).

Los estresores laborales también han sido reconocidos como factores de riesgos psicosociales, debido a se pueden relacionar directamente con las condiciones generales como en (economía, comunicación entre pares, clima laboral, entre otros que se desarrollan en el trabajo, también el cómo se soluciona una tarea dispuesta para cumplir con los objetivos diarios del mismo, de este modo se puede manifestar que estas son algunas variables que interfieren en la calidad de vida laboral y cuando esto se mantiene en el tiempo, se pueden considerar concretamente un riesgo psicosocial, puesto que esta es una condición laboral totalmente desfavorable para el individuo, de igual manera estos aspectos incrementan el deterioro de la salud y la calidad de trabajo, logrando generar trastornos emocionales como lo son la depresión y la ansiedad, alteraciones del sueño, estrés laboral y problemas de adaptación, entre otros; ante

ello se puede afirmar que las malas condiciones laborales o el estrés laboral pueden desencadenar enfermedades mentales como la ansiedad, la depresión y síndrome de burnout Rodríguez-Martínez, Tovalín-Ahumada, Gil-Monte, Salvador-Cruz, (2018).

Un estudio de caso clínico realizado al participante de 38 años, demostró que la sobrecarga laboral, desencadenó sintomatología ansiosa, sentimientos de incapacidad para resolver problemas, presentó alteraciones negativas en sus rutinas diarias, e incrementó el consumo de alcohol hasta un punto donde fue excesivo para la salud, para lo cual fue indispensable el realizar terapia psicológica, en la cual se utilizó una terapia cognitivo-conductual y trabajar de forma conjunta con su empleador para ayudar y contribuir al proceso de salud mental, ya que esta sintomatología si no se tiene en cuenta desde un principio, puede generar afectaciones significativas en la salud de la persona y está contemplada dentro de las afectaciones que se pueden presentar dentro de los riesgos psicosociales (Domínguez-Rodríguez, Prieto-Cabras y Barraca-Mairal, 2017).

De igual forma es imprescindible tener en cuenta el ausentismo laboral como uno de los factores que pueden ser indicador de acoso laboral debido a que ha sido entendido como la no asistencia al trabajo por parte del empleado, teniendo en cuenta que dos de los motivos esenciales son las condiciones propias del trabajador y principalmente los conexos con el contexto laboral en donde se desempeña el trabajador, teniendo en cuenta que se ha podido terminar para el ausentismo como en otras enfermedades o patrones de conducta que su aparición es de causa multifactorial lo cual podría conllevar a tener problemas sociales, económicos, de salud física o mental al trabajador y en casos extremos a sus redes de apoyo, por lo que se le debe prestar atención a este tipo de sintomatología para reducir o eliminar los riesgos que con ellos conlleva la aparición del ausentismo laboral (Tatamuez-Tarapues, Domínguez, Matabanchoy-Tulcan, 2019).

Según Porras (2017) realiza una investigación donde busca analizar la relación de la salud mental con el malestar humano en el trabajo para lo cual trabaja el concepto de salud mental desde la psicología clínica, teniendo en cuenta el ambiente laboral ya que la mayoría de las personas trabajan, ya que es indispensable que se incluya las condiciones en las cuales las personas realizan su trabajo, ya que estos dos conceptos (salud mental y trabajo) se encuentran estrechamente relacionados, ya que si la salud mental se ve afectada por cualquier aspecto laboral está puede ser considerada dentro de los riesgos psicosociales, por lo cual también hace



alusión a las nuevas condiciones laborales, debido a que el trabajo a evolucionado tanto, para poder proteger a la persona de afectaciones adversas que puedan surgir, minimizando los riesgos, enfermedades, accidentes entre otros, para lo cual buscan prevenir dos grandes factores que se pueden presentar los cuales son el burnout y el acoso laboral, ya que las consecuencias de estas dos variables en la salud física y mental de la persona pueden llegar a ser devastadoras.

Adicional a lo anteriormente mencionado, en Colombia el presidente de la república en su decreto 14477 de 2014, en la cual decreta en su artículo primero “*Tabla de Enfermedades Laborales*. El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que tendrá doble entrada: i) agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales, y ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.” La cual los especialistas en salud y seguridad en el trabajo tienen una guía para clasificar las enfermedades laborales que se puedan presentar y generar las incapacidades laborales, la cual se podrá observar en la tabla 1 (Anexo 1).

Cabe resaltar que el acoso laboral es considerado un riesgo psicosocial emergente y que incluso con la importancia del tema, aun se considera invisible, ya que muchas veces dentro de la práctica se deja de lado o no se le presta la suficiente atención al tema, logrando así afectar a los trabajadores y empleadores de un lugar, tanto así que cuando se realiza una valoración está se hace de forma interdisciplinar con profesionales de la salud y con la parte jurídica, a lo cual se deben cumplir ciertos criterios establecidos por las diferentes normas que rigen a cada país, las cuales se han podido establecer gracias a los modelos teóricos, como el de Leymann en 1990 o el de Ege en el 2000 junto con el de Einarsen también en el 2000, o incluso algunos más recientes como el de Flores, Tova y Vilchis en el 2014 en el cual involucran los factores de la organización, los factores de conflicto y los factores situacionales o como lo menciona Diaz-García en el 2018 con los denominados predictores, los cuales son: contexto laboral público, relaciones asimétricas de poder y los estilos de liderazgo, para lo cual los autores y la evidencia empírica encontrada, determinan ciertas consecuencias del acoso laboral como lo pueden ser síntomas de depresión, ansiedad, compulsiones, suicidio, pérdida de estrategias de afrontamiento, estrés crónico, baja autoestima, sentimientos de ira, hostilidad, aislamiento, pérdida del interés, pérdida de entusiasmo, baja productividad, para lo cual es de gran interés promover en las empresas generar planes de promoción y prevención del acoso laboral y realizar más evidencia empírica desde el marco colombiano (Manrique, 2019).

Para lo cual en Colombia existe una normatividad vigente sobre el pleno ejercicio de la seguridad y salud en el trabajo como se puede ver en la Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019, en la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST, donde en su artículo primero nos habla sobre el objeto general de la norma en donde básicamente se hace mención de que en la presente resolución se expondrán los estándares mínimos de salud y seguridad en el trabajo acorde con la normatividad vigente, en su artículo segundo hace mención sobre el campo de aplicación el cual abarca tanto al sector privado como al público, posterior a esto sale el capítulo primero en donde se disponen los estándares mínimos para las empresas de 10 o menos trabajadores, en el capítulo segundo para empresas de 11 a 50 trabajadores y en su capítulo tercero para empresas de más de 50 trabajadores, finalizando ya en su capítulo cuarto se habla de manera general a las disposiciones comunes para todas las empresas, empleadores y contratantes (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, 2019).

Aun así, es de destacar la ISO 45003 del 2021, que refleja la importancia de prevenir los posibles daños y el desgaste de la salud de los colaboradores, esto en pro del bienestar del trabajador, también es importante reflejar que el riesgo psicosocial. Según ICONTEC, 2021 citado en ISO 45003 (2021) refiere a “la combinación de la probabilidad de que ocurra una exposición a peligros psicosociales relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que puedan generar estos peligros”, teniendo en cuenta que estos aspectos son relevantes para el desarrollo de la vida laboral, la cual busca la calidad de vida fuera del ámbito laboral.

También es bueno precisar en este punto sobre la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones, en la cual en sus artículos cuarto al quinto nos habla de la aplicación e interpretación de la prueba y sin dejar de lado el artículo sexto para la prevención, promoción e intervención de los factores psicosociales en la población trabajadora, procurando garantizar la ley 1616 del 2013 y en especial su artículo noveno (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia, 2019).

En el dos mil ocho con su resolución número 002646 en la cual se establecen las disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención,

intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para determinación del origen de las patologías causadas en el estrés ocupacional, siendo aplicado en los empleadores públicos y privados, regulando las definiciones de conceptos indispensables para para el pleno ejercicio de los especialistas de la salud y seguridad del trabajo (Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2008).

Finalmente, como se ha podido observar, existe una normatividad vigente en el marco legal colombiano, por lo que es indispensable conocer la normatividad y sus leyes decretos, entre otros ya que no solo regulan el ejercicio profesionales del personal especializado en salud y seguridad en el trabajo, sino que también, implementa los márgenes de excelencia y calidad de los servicios que se prestan para así poder generar un bien en común el cual es determinar, vigilar y ejercer la seguridad y el bienestar del trabajador ya sea desde un ámbito público o privado, sin excepciones para lograr garantizar derechos fundamentales del ser humano.

### 5.3. Marco legal

*Tabla 1 Marco Legal*

¿Quién emite?	Norma/Ley/Decreto	¿De qué trata?
Ministerio de trabajo, República de Colombia.	Ley 1010 de 2006	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
Ministerio de protección social.	Resolución 2646 de 2008	Se disponen y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Organización Internacional de Normalización	ISO 45003 del 2021	Gestión de los riesgos psicosociales.
Ministerio de Trabajo	Decreto 472 Del 2015	Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las

		Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
Ministerio del Trabajo de la República de Colombia	Resolución 2404 de 2019	Disposiciones de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
Ministerio de Trabajo de la República de Colombia	2404 de 2019	Dispone los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
República de Colombia	Decreto 14477 de 2014	Tabla de enfermedades laborales.

**Fuente:** (Elaboración propia)

## 6. Marco metodológico de la investigación

Este proyecto tiene como fin el análisis y la recopilación de información mediante la aplicación de encuestas, que arrojan resultados de los efectos del acoso laboral en el ambiente de trabajo.

Esto se desarrollará por medio de encuestas tipo Likert (siempre, a veces, nunca), este instrumento ya establecido por la compañía **ROLLPLAST**, con el fin de obtener información real de la situación actual, dejando ver la situación de los trabajadores de esta.

La población en la cual se aplicará esta investigación está limitada al personal de la empresa **ROLLPLAST**, en el área de construcción (personal administrativo, personal operativo en procesos de pintura, drywall, acabados residenciales, etc), también el personal del área de

mantenimiento (personal administrativo, operarios técnicos y profesional en los procesos de electricidad), también se desarrollará entre el rango de edades de 22 a 35 años, teniendo en cuenta los dos sexos (femenino y masculino), así mismo se tendrá en cuenta las personas que se identifiquen con los diferentes géneros, con un nivel educativo que corresponda al cargo de desempeño, con 8 horas diarias de trabajo.

### **6.1. Paradigma**

Este proyecto se diseña en el paradigma cualitativo utilizando la información que se obtenga para comprobar la hipótesis mediante el uso de la encuesta de clima laboral desarrollada por la empresa en mención, elaborada en una escala de tipo Likert (siempre, a veces, nunca), con el fin de identificar los posibles efectos en el comportamiento de los trabajadores en la empresa **ROLLPLAST**.

### **6.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se llevará a cabo es de tipo explicativa que tiene como fin el describir los efectos que genera las situaciones del posible acoso laboral al interior de la empresa, el objetivo de este tipo de investigación es identificar y mitigar los posibles efectos que generan este tipo de situaciones para la salud física y mental de los trabajadores.

### **6.3. Población**

La población en la cual se aplicará esta investigación está limitada al personal de la empresa **ROLLPLAST**, en el área de construcción (personal administrativo, personal operativo en procesos de pintura, drywall, acabados residenciales, etc), también el personal del área de mantenimiento (personal administrativo, operarios técnicos y profesional en los procesos de electricidad), también se desarrollará entre el rango de edades de 22 a 35 años, teniendo en cuenta los dos sexos (femenino y masculino), así mismo se tendrá en cuenta las personas que se identifiquen con los diferentes géneros, con un nivel educativo que corresponda al cargo de desempeño, con 8 horas diarias de trabajo.

### **6.4. Muestra**

Bajo el criterio administrativo de la empresa, se realizará la aplicación de la misma a 22 personas; estos trabajadores contarán como muestra de la investigación y estos serán elegidos

por medio de un muestreo no probabilístico, teniendo en cuenta que se desarrollará en transversalidad de la empresa.

### **6.5. Instrumento**

Para la medición de acoso laboral se usará la encuesta de clima laboral desarrollada bajo las necesidades de la empresa, estas necesidades en el sentido de información bidireccional, entre pares de información, cuando se proporciona una orden y transversalmente de manera interna, en segundo lugar, la situación específica en el desarrollo de sus funciones laborales y finalmente, en el aspecto emocional y efectos que se producen en el trabajador dentro de la compañía.

### **6.6. Técnica**

El instrumento cuenta con 20 ítems los cuales se responderán bajo una escala tipo Likert (siempre, a veces, nunca) y el trabajador contará con 30 minutos para dar sus respuestas.

### **6.7. Hipótesis de la investigación.**

Si existe efecto de acoso laboral (Presencia/ausencia) y direccionamiento de información (Jefes, pares y compañeros.), en la empresa **ROLLPAST** teniendo en cuenta la población de la empresa **ROLLPLAST**, en el área de construcción (personal administrativo, personal operativo en procesos de pintura, drywall, acabados residenciales, etc), también el personal del área de mantenimiento (personal administrativo, operarios técnicos y profesional en los procesos de electricidad), también se desarrollará entre el rango de edades de 22 a 35 años, teniendo en cuenta los dos sexos (femenino y masculino), así mismo se tendrá en cuenta las personas que se identifiquen con los diferentes géneros, entonces espera que el direccionamiento de información presente una mejora continua en presencia y ausencia del acoso laboral en los colaboradores de la organización.

### **6.8. Fases de estudio**

#### **Fase 1: Análisis de la forma en la comunicación en el área de construcción y mantenimiento de la empresa ROLLPLAST.**

Se realizará un análisis de la forma en la que se emite la información para el desarrollo de las actividades laborales, por medio de un comunicado oficial a los correos electrónicos de los trabajadores del área de construcción y mantenimiento, en el cual se aclara el alcance de la encuesta de acoso laboral que se llevará a cabo y en el mismo se comunicará el medio de la

aplicación de la prueba, el cual será por Google encuestas, con el fin de conocer la forma de acoso laboral y así poder identificar los posibles riesgos psicosociales que se desencadenan de esta acción (acoso laboral).

**Fase 2: Tipificación de los tipos de acoso laboral que contempla la ley y que podrían presentarse en las áreas de construcción y mantenimiento en la empresa Roll Plast.**

En el área de construcción y mantenimiento se pueden encontrar diferentes tipos de acoso laboral, los cuales se dejan ver en la ley 1010 de 2006, como se establecen sanciones si se prueba el acoso laboral, estas se pueden establecer entre dos y diez salarios mínimos para quien lo ejerza y el empleador que lo tolere; otras van desde la indemnización en caso de que la víctima o trabajador renuncie hasta el pago del 50% de los costos que generen los tratamientos médicos que a razón de esto se hayan generado; dentro de la empresa ROLLPLAST se pueden establecer los posibles riesgos de acoso laboral, pero para ello se realizara el estudio de riesgo psicosocial con el fin de identificarlos bajo la ley 1010 de 2006 la cual establece el maltrato y la discriminación laboral.

**Fase 3: Identificación de los posibles riesgos psicosociales que se desencadenan por el acoso laboral en la empresa ROLLPLAST**

Fase 3.1. Se recolecta la información de los trabajadores del área de construcción y mantenimiento, seguido a ello se grafican los datos por preguntas y estas respuestas van en una escala tipo Likert (siempre, a veces, nunca).

Fase 3.2. Se realizó una tabulación de los datos obtenidos mediante Excel, los cuales se graficaron por preguntas y se tuvieron en cuenta los datos más relevantes, con el fin de identificar los peligros y valorar los riesgos en el área de construcción y mantenimiento.

Fase 3.3. Se analizan las gráficas obtenidas por cada una de las preguntas, con el fin de jerarquizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores del área de construcción y mantenimiento de la empresa **ROLLPLAST**.

Fase 3.4. Bajo la jerarquización identificada se analiza la necesidad de implementar la batería de riesgo psicosocial y establecerla en el programa de seguridad y salud en el trabajo y así ejecutar una transversalidad de información para crear un plan de mejora continua, adaptado a la empresa y sus necesidades.

Fase 3.5. Se socializaron los resultados obtenidos a la alta gerencia de la empresa, por medio de un informe y presentación gerencial, con el fin de que conozcan los riesgos a los que están

expuestos los trabajadores del área de construcción y mantenimiento; para que se pueda implementar un proceso de mejora continua dentro de su sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

#### **Fase 4. Generar recomendaciones que intervengan y prevengan las situaciones de acoso laboral que causen riesgo psicosocial.**

Se genera un plan de acciones que la empresa puede implementar dentro de su programa de bienestar y dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de poder intervenir los factores de Riesgo psicosocial, además situaciones que puedan afectar el ambiente laboral y de esta manera evitar presunto acoso laboral dentro de las áreas de la empresa.

Entre algunas recomendaciones que se dejan estipuladas dentro del plan y las cuales deben ser de intervención inmediata, están las siguientes:

- Implementar y conformar el comité de Convivencia dentro de la compañía.
- Realizar la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial y realizar intervención de los factores de riesgo.
- Identificar el tipo de liderazgo y el estilo de mando, que se ejerce al interior de la organización.
- Ofrecer actividades de mejoramiento que ayuden a potenciar la buena gestión de los líderes o figuras de autoridad.
- Realizar un análisis de tiempos y movimientos en cada uno de los procesos o actividades en el trabajo con el fin de establecer el grado o nivel de carga laboral, identificando las causas de sobrecarga laboral de existir y poder establecer medidas correctivas, como: reducción de cargas, redistribuir el puesto de trabajo, eliminar tiempos muertos y de desplazamientos etc.
- Fortalecer las actividades de bienestar que estén dirigidas al esparcimiento e integración de todos los trabajadores, además de fortalecer la sana convivencia y de esta manera prevenir situaciones de conflicto que puedan llevar a causales de acoso laboral.

##### **6.8.1. Fuentes primarias**

La empresa **ROLLPLAST** autorizó el ingreso a la organización para reunir información que amplíe el conocimiento frente al tema expuesto, tales como la documentación, cultura organizacional y actitud de los trabajadores, esto en pro de proponer planes de acción que



contribuyan a mantener un nivel de ambiente y clima laboral sano para todos los trabajadores del área de construcción y mantenimiento de la empresa **ROLLPLAST**,

Los trabajadores del área de construcción y mantenimiento de la empresa **ROLLPLAST** actualmente cuenta con un organigrama, que detalla su estructura organizacional en la que se detalla el área de construcción y mantenimiento la que se encuentra constituida por cuatro cargos: Jefe de Área, Jefe de operaciones, jefe de mantenimiento y operarios; de los cuales el jefe de planta (1); Jefe de operaciones (1); Jefe de mantenimiento (1) y operarios (19) para un total de 22 trabajadores en el área de construcción y mantenimiento de la empresa **ROLLPLAST**, cabe destacar que la empresa realiza un contrato fijo inferior a un año y en su tercera renovación se realiza un contrato a término indefinido, actualmente los tres jefes del área presentan un contrato a término indefinido, cuatro de los operarios cuentan con el contrato indefinido y los quince operarios restantes cuentan con un contrato de término fijo.

### 6.8.2. Fuentes secundarias

Se obtuvo la información para el desarrollo de la investigación de 5 autores locales, 5 nacionales y 5 autores internacionales que se encuentran relacionados en el punto 5.1 que hace referencia al Estado del arte.

## 7. Cronograma

Tabla 2 Cronograma de actividades del proyecto

Proyecto 2021/2022	Semestre ii - 2021					Semestre 1-2022						
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11
Revisión bibliográfica	■											
Establecimiento y validación de ideas	■											
Contacto empresas <b>ROLLPLAST</b>	■											
Elaboración título de proyecto, planteamiento, descripción y formulación del problema		■										
Planteamiento de objetivos y justificación			■									
Elaboración marco de referencia (estado del arte)				■								



cómodos, ahora bien, 9 personas dejan conocer que a veces se sienten cómodas y solo 1 persona dice que nunca se siente cómoda al comunicarse con su jefe.

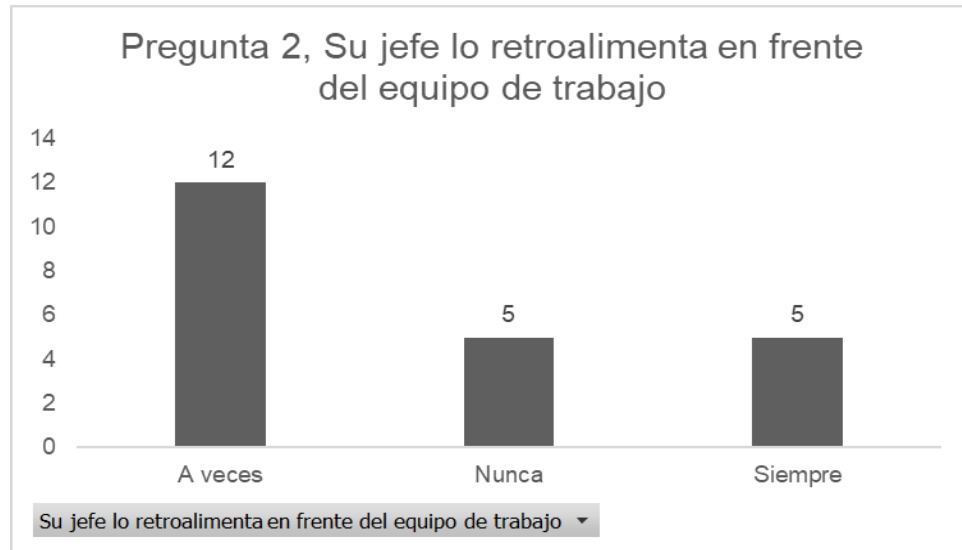


Figura 2 Pregunta número 2 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

En el gráfico número 2, de la pregunta ¿Su jefe lo retroalimenta en frente del equipo de trabajo?, se puede observar que 12 personas mencionan que a veces el jefe los retroalimenta frente al equipo de trabajo, se evidencia que 5 personas manifiestan que el jefe siempre los retroalimenta frente a sus compañeros y 5 personas dice que nunca los han retroalimentado frente al equipo de trabajo.

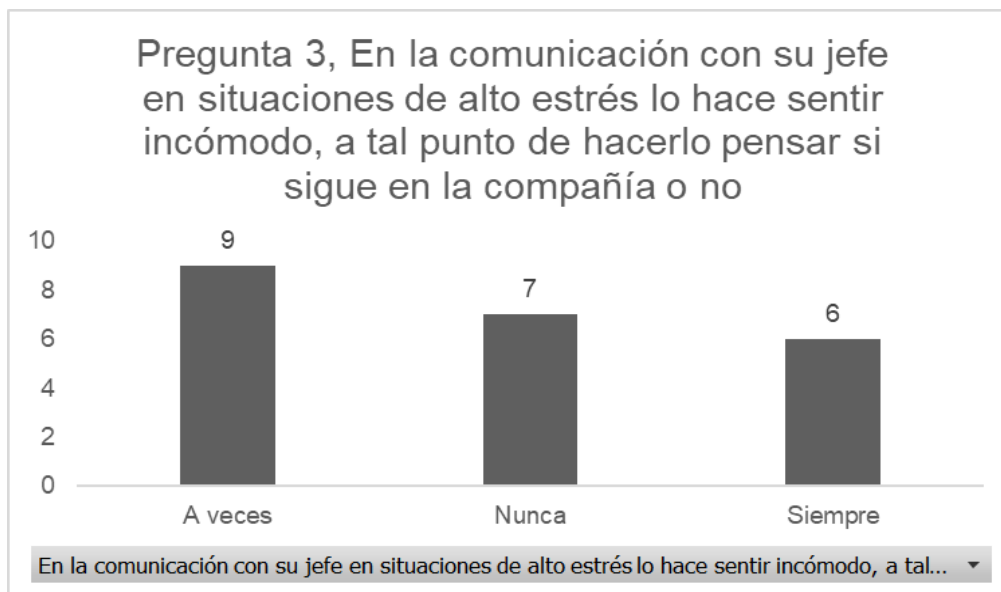


Figura 3 Pregunta número 3 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Se puede observar el gráfico número 3, y como respuesta a la pregunta ¿En la comunicación con su jefe en situación de alto estrés lo hace sentir incómodo a tal punto de pensar si, sigue en la compañía o no?, se puede evidenciar que 9 personas mencionan que a veces, 7 personas manifiestan que nunca lo han pensado y 6 personas responden que siempre lo piensan.

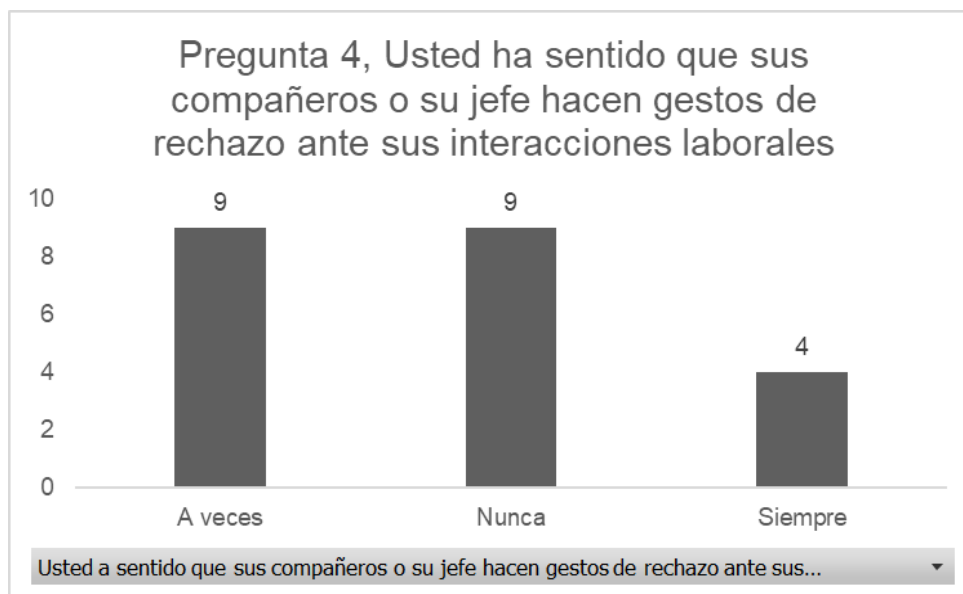


Figura 4 Pregunta número 4 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

En el gráfico número 4, se evidencia la respuesta a la pregunta ¿Usted ha sentido que sus compañeros o sus jefes hacen gestos de rechazo ante sus interacciones laborales?, se puede evidenciar que 9 personas mencionan que a veces sienten que sus compañeros o el jefe hacen gestos de rechazo, 9 personas manifiestan que nunca lo han percibido y 4 personas responden que siempre sienten los gestos de rechazo por parte de los compañeros o jefes.

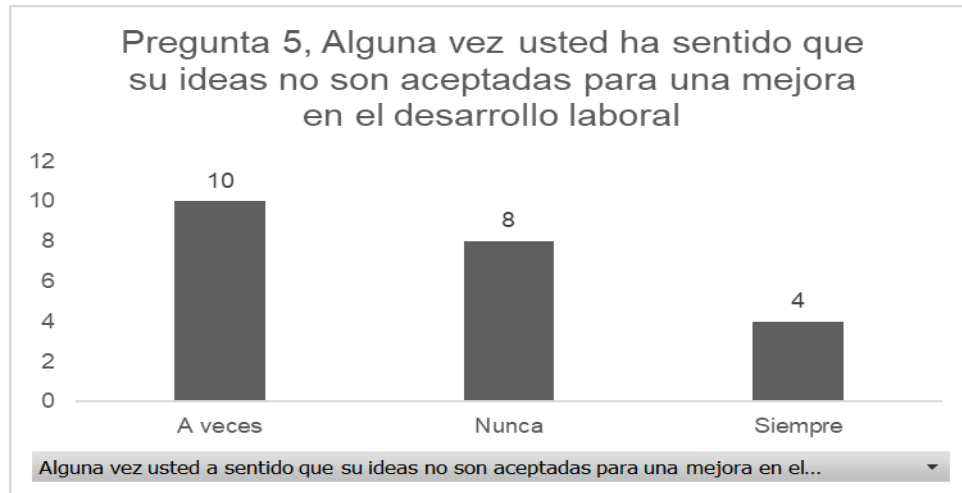
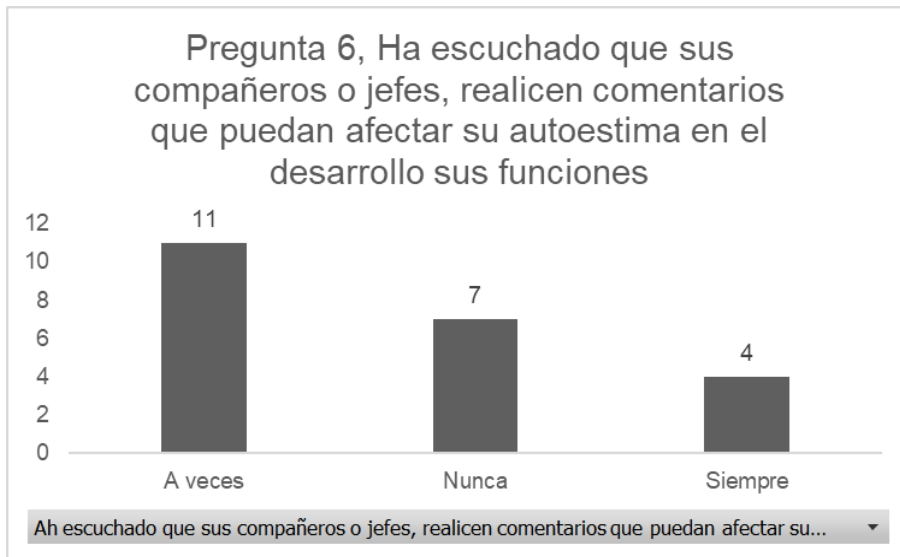


Figura 5 Pregunta número 5 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

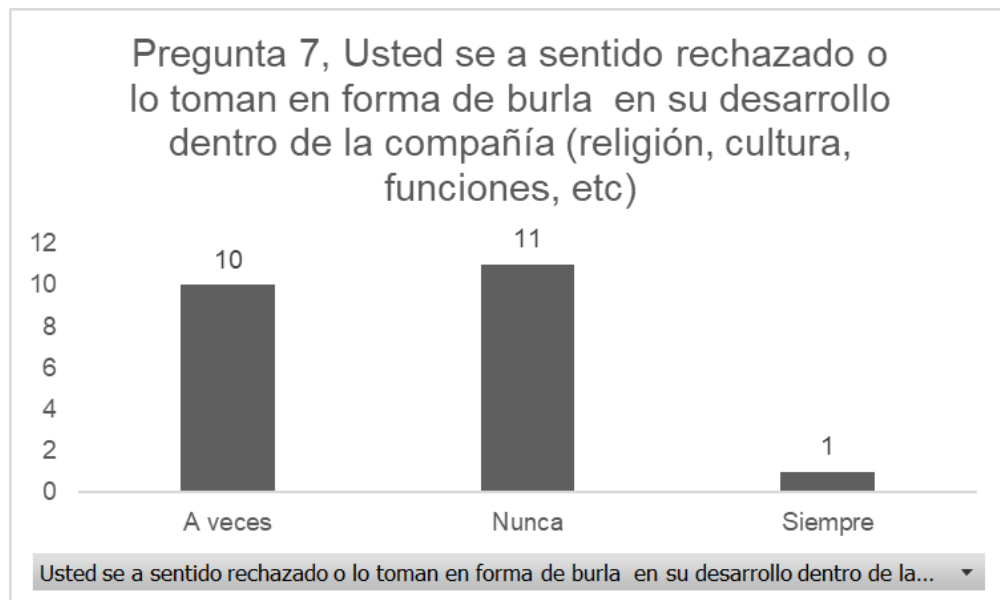
Teniendo en cuenta el gráfico número 5, y como respuesta a la pregunta ¿Alguna vez ha sentido que sus ideas no son aceptadas para una mejora en el desarrollo laboral?, se puede evidenciar que 10 personas mencionan que a veces sienten que sus ideas no son aceptadas para una mejora en el desarrollo laboral, 8 personas manifiestan que nunca lo han percibido y 4 personas responden que siempre han sentido que sus ideas no son aceptadas en su entorno laboral.



*Figura 6 Pregunta número 6 de la encuesta de clima laboral.*

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 6, y como respuesta a la pregunta ¿Ha escuchado que sus compañeros o jefes, realicen comentarios que pueden afectar su autoestima en el desarrollo de sus funciones?, se puede evidenciar que 10 personas mencionan que a veces, 8 personas manifiestan que nunca y 4 personas responden que siempre han escuchado comentarios.



*Figura 7 Pregunta número 7 de la encuesta de clima laboral.*

**Fuente:** (Elaboración propia)

Se observa en el gráfico 7, y como respuesta a la pregunta ¿Usted se ha sentido rechazado o tomado en forma de burla en su desarrollo dentro de la compañía (¿Religión, cultura, funciones?, se puede evidenciar que 11 personas mencionan que, a nunca, 10 personas manifiestan que a veces y 1 personas responde que siempre se ha sentido rechazado.

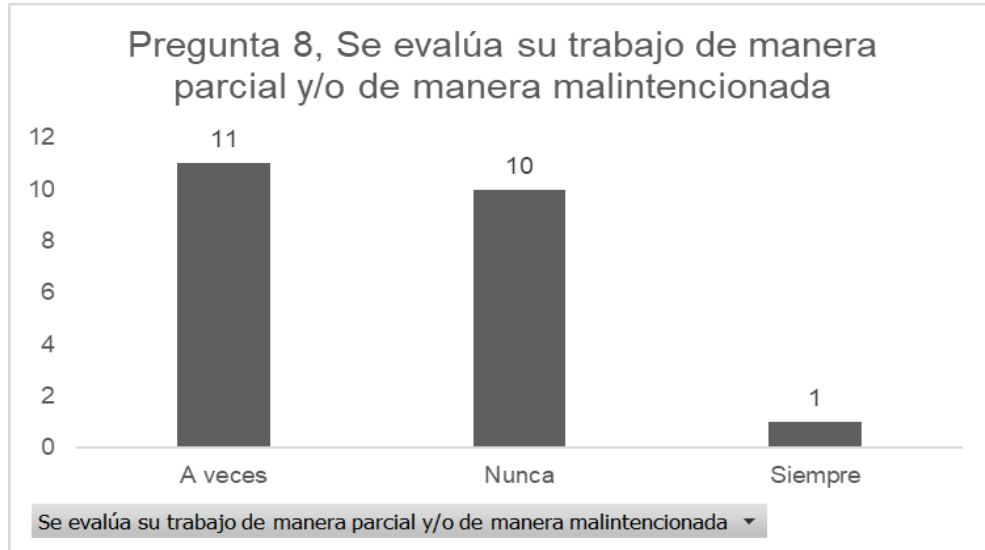


Figura 8 Pregunta número 7 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 8, y como respuesta a la pregunta ¿Se evalúa su trabajo de manera parcial y/o de manera malintencionada?, se puede evidenciar que 11 personas mencionan que a veces, 10 personas manifiestan que nunca y 1 personas responde que siempre.

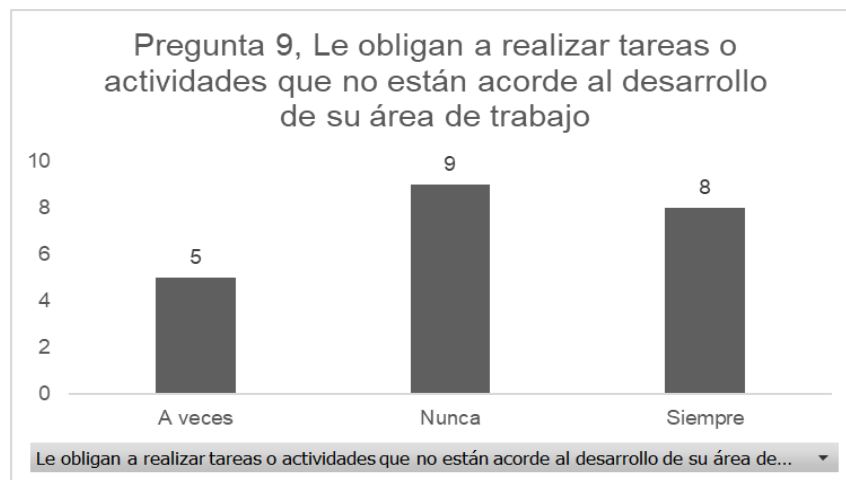


Figura 9 Pregunta número 9 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 9, y como respuesta a la pregunta ¿Le obligan a realizar tareas o actividades que no están acorde al desarrollo de su área de trabajo?, se puede evidenciar que 9 personas mencionan que nunca, 8 personas manifiestan que siempre y 5 personas responde que nunca.

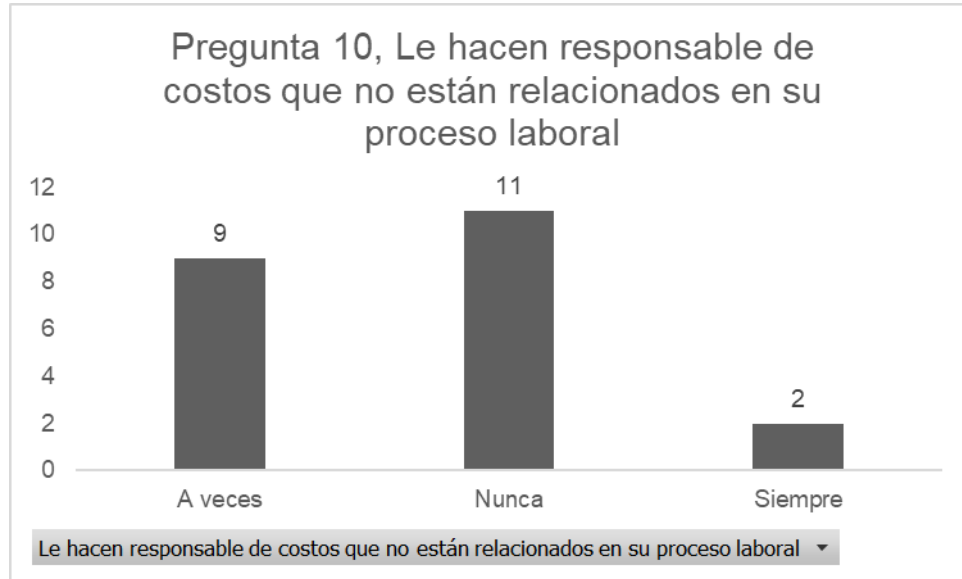


Figura 10 Pregunta número 10 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 10, y como respuesta a la pregunta ¿Le hacen responsable de costos que no están relacionados en su proceso laboral?, se puede evidenciar que 11 personas mencionan que nunca, 9 personas manifiestan que a veces y 2 personas responden que siempre.

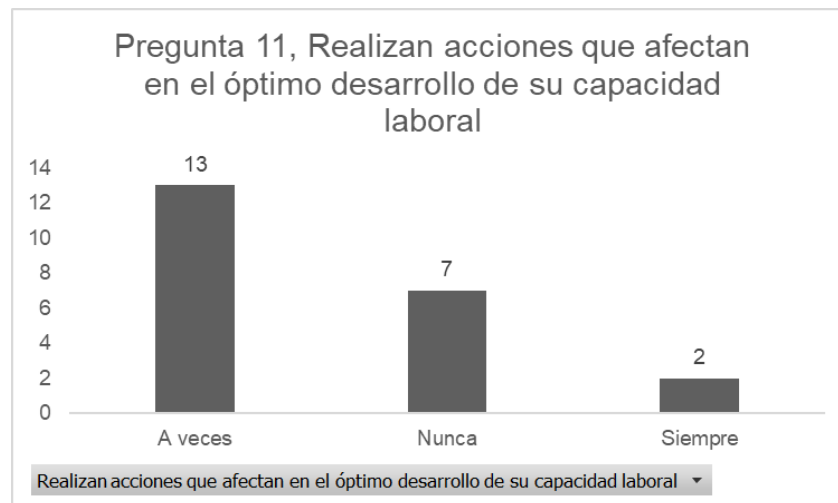


Figura 11 Pregunta número 11 de la encuesta de clima laboral.



**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 11, y como respuesta a la pregunta ¿Realizan acciones que afectan en el óptimo desarrollo de su capacidad laboral?, se puede evidenciar que 13 personas mencionan que a veces realizan acciones que afectan en el óptimo desarrollo de su capacidad laboral, 7 personas manifiestan que nunca y 2 personas responden que siempre.

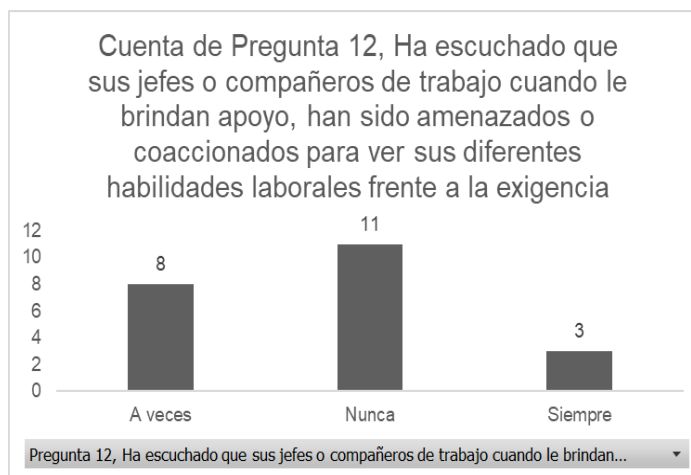


Figura 12 Pregunta número 12 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 11, y como respuesta a la pregunta ¿Ha escuchado que sus jefes o compañeros de trabajo cuando le brindan apoyo han sido amenazados o coaccionados para ver sus diferentes habilidades laborales frente a la exigencia?, se puede evidenciar que 11 personas mencionan que nunca ha escuchado rumores sobre que sus compañeros o jefes que brindan apoyo sean amenazados o coaccionados, 8 personas manifiestan que a veces y 3 personas responden que siempre.

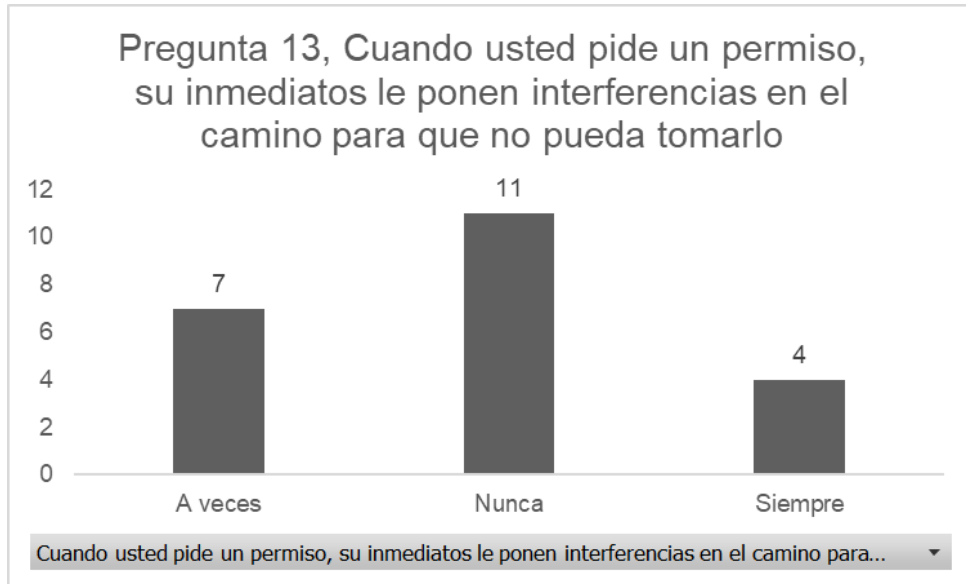


Figura 13 Pregunta número 13 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 13, y como respuesta a la pregunta ¿Cuándo usted pide permiso, su inmediato le pone interferencia en el camino para que no pueda tomarlo?, se puede evidenciar que 11 personas refieren que nunca, 7 personas manifiestan que a veces y 4 personas responden que siempre.

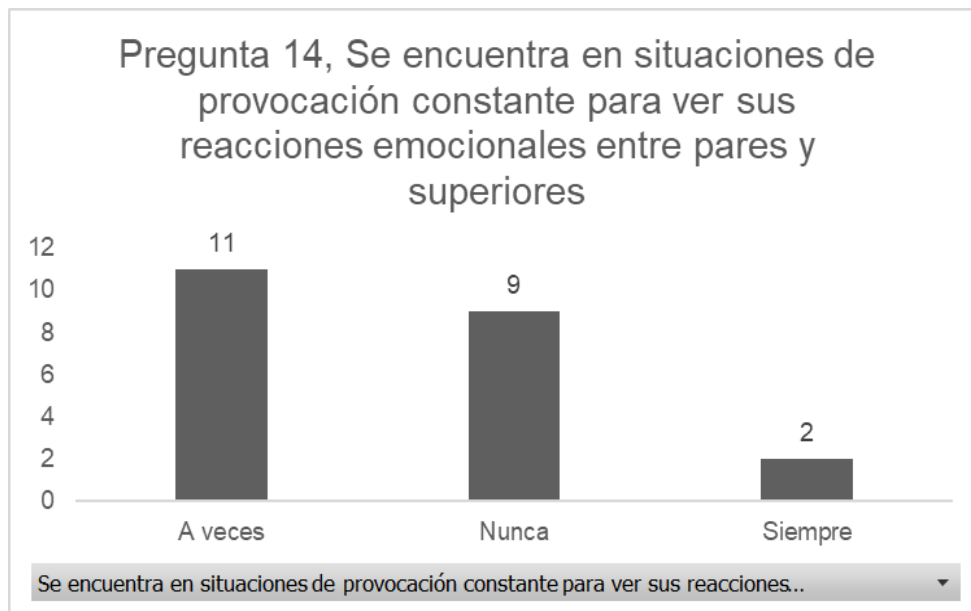


Figura 14 Pregunta número 14 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 14, y como respuesta a la pregunta ¿Se encuentra en situaciones de provocación constante para ver sus reacciones emocionales entre pares y superiores?, se puede evidenciar que 11 personas mencionan a veces se encuentra en situaciones de provocación constante, 9 personas manifiestan que nunca y 2 personas responden que siempre.

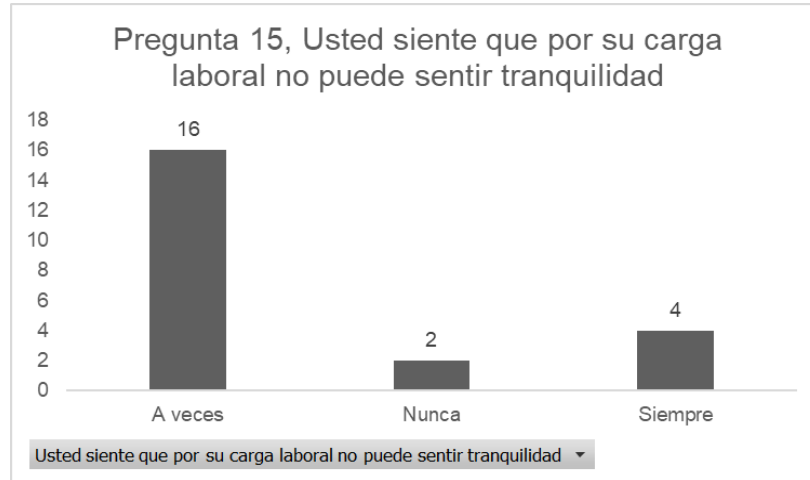


Figura 15 Pregunta número 15 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 15, y como respuesta a la pregunta ¿Usted siente que por su carga laboral no puede sentir tranquilidad?, se puede evidenciar que 16 personas mencionan que a veces sienten intranquilidad por la carga laboral, 4 personas manifiestan que siempre y 2 personas responden que nunca.

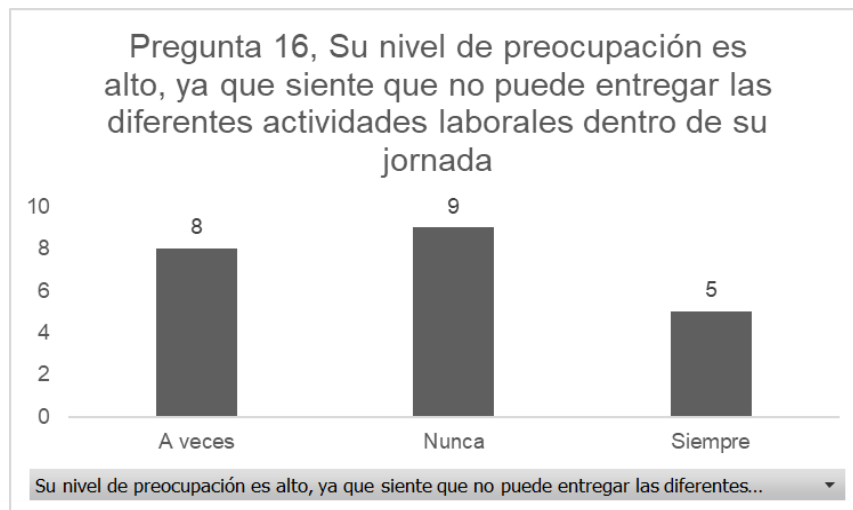


Figura 16 Pregunta número 16 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

En el gráfico 16 se evidencia la respuesta a la pregunta ¿Su nivel de preocupación es alto, ya que siente que no puede entregar diferentes actividades laborales dentro de su jornada?, se observa que 9 personas mencionan que nunca sienten alta preocupación por no poder entregar actividades, 8 personas manifiestan que a veces y 5 personas responden que siempre.

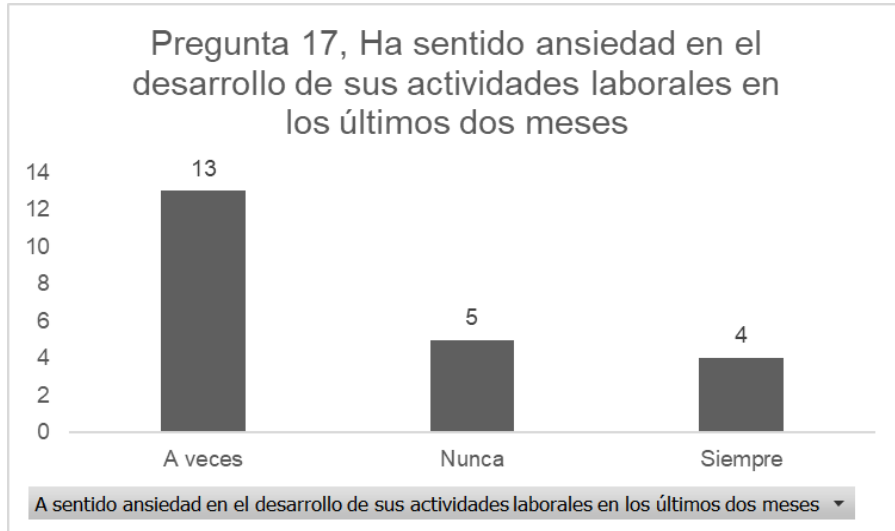


Figura 17 Pregunta número 17 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 17, y como respuesta a la pregunta ¿Ha sentido ansiedad en el desarrollo de sus actividades laborales en los últimos dos meses?, se puede evidenciar que 13 personas manifiestan que a veces sienten ansiedad, 5 personas nunca y 4 personas responden que siempre.

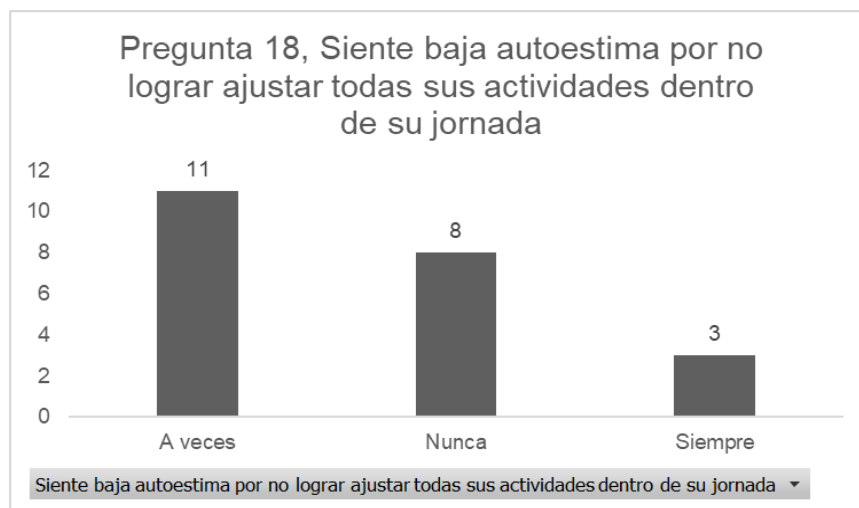


Figura 18 Pregunta número 18 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Se observa en el gráfico 18, y como respuesta a la pregunta ¿Siente baja autoestima por no lograr ajustar todas sus actividades dentro de su jornada?, se puede evidenciar que 11 personas mencionan que a veces sienten baja autoestima, 8 personas manifiestan que nunca y 3 personas responden que siempre.

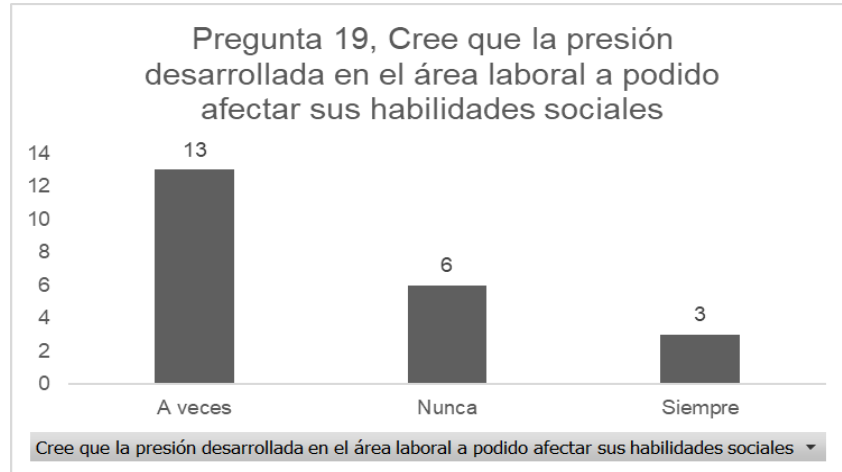


Figura 19 Pregunta número 19 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Teniendo en cuenta el gráfico número 19, y como respuesta a la pregunta ¿Cree que la presión desarrollada en el área laboral ha podido afectar sus habilidades sociales?, se puede evidenciar que 13 personas mencionan que a veces, 6 personas manifiestan que nunca y 3 personas responden que siempre.

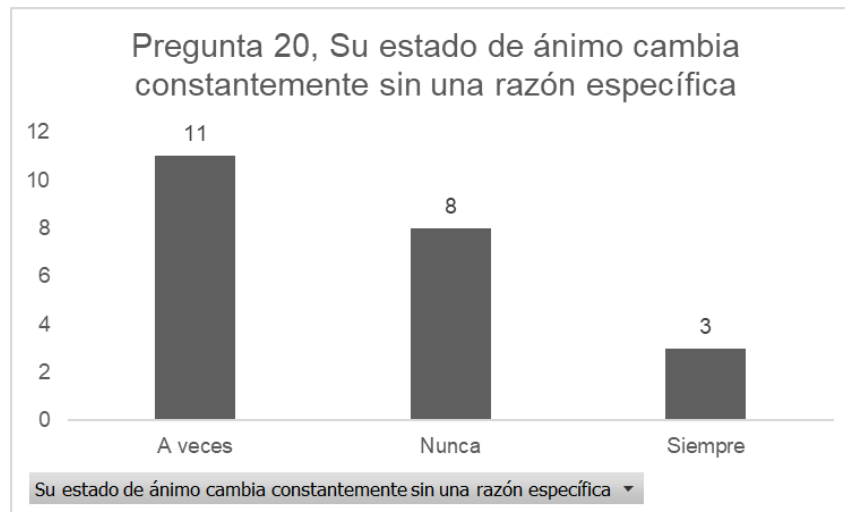


Figura 20 Pregunta número 20 de la encuesta de clima laboral.

**Fuente:** (Elaboración propia)

Se observa en el gráfico 20, y como respuesta a la pregunta ¿Su estado de ánimo cambia constantemente sin una razón específica?, se puede evidenciar que 11 personas mencionan que a veces, 8 personas manifiestan que nunca y 3 personas responden que siempre.

Por último, se observa según los resultados de las 20 preguntas aplicadas dentro del cuestionario en donde se evidencia que frente a las preguntas del 1 al 20, que la percepción del personal, aunque no sea en muchos casos con el mayor porcentaje de respuestas negativas sobre las diferentes situaciones a las cuales se evaluaron dentro de la encuesta y que se encuentra en factor de Riesgo, y en donde se debe intervenir de manera inmediata son las siguientes:

- La manera, el cómo y el dónde, los jefes están retroalimentando a los trabajadores sobre alguna falta o error cometido.
- El tipo de comunicación verbal y no verbal que se está manejando dentro de la compañía.
- Los tiempos y la cantidad de tareas que están ejecutando cada uno de los trabajadores.
- La presión que se ejerce sobre los trabajadores al momento del cumplimiento de sus funciones.
- El respeto a su intimidad y las relaciones sociales que tienen los trabajadores.
- La importancia que se da desde los altos mandos a los problemas de cada una de las personas tanto personales como laborales.

Por esto y basándonos en los resultados obtenidos, se hacen las recomendaciones para el fortalecimiento de las relaciones sociales dentro del trabajo, además de que se prevenga situaciones que puedan generar presunto acoso laboral, ya que esto afectaría gravemente a la empresa, no solo legalmente, si no en su ambiente laboralmente.

## **9. Análisis financiero Costo- Beneficio**

### **9.1. Costo**

Se establecieron los costes económicos de para la empresa **ROLLPLAST** en los cuales se establecieron los costes directos de la aplicación de la encuesta y los costes indirectos que se toman como el tiempo en que los trabajadores no están realizando su función, las sanciones de ley y la imagen de la empresa que puede ser perjudicada como consecuencia de que los riesgos se materialicen.

Tabla 3 Tabla de costos

<b>COSTOS</b>	<b>VALOR</b>
<b>DIRECTOS</b>	
Costo del profesional en psicología con licencia en SST	\$ 2.000.000,00
<b>INDIRECTOS</b>	
Tiempo de laboral de los trabajadores durante el tiempo de realizar la encuesta	\$ 426.800,00
<b>SANCIONES LEGALES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LEY 1010 DE 2007 (Entre 2 y 10 salarios mínimos) se tomó el máximo</li> </ul>	\$ 10.000.000,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mala imagen generada o perdida del mercado como consecuencia de accidentes o enfermedades laborales</li> </ul>	<b>Cierre total de la empresa</b>
<b>SALUD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto del SG-SST de la empresa (Programa de capacitación en promoción y prevención)</li> </ul>	\$ 8.000.000,00

**Fuente:** (Elaboración propia)

## 9.2. Beneficio

Tras realizar la encuesta a los trabajadores del área de construcción y mantenimiento se identifican los peligros a los que están expuestos y se generan beneficios a la organización como lo son:

El cumplimiento de los requisitos legales

La plenitud física y mental de los trabajadores lo cual permite a su vez la alta productividad de los objetivos del área de construcción y mantenimiento

Un entorno laboral agradable lo cual permite que dentro de la jerarquización de los peligros sea baja y permite que el número de accidentes o enfermedades laborales no se materialicen

La reducción de las situaciones de incapacidad de los trabajadores por accidentes o enfermedades laborales, a su vez evitar las jubilaciones o prejubilaciones por accidente de trabajo o enfermedad laboral.

## **10. Conclusiones y recomendaciones**

### **10.1. Conclusiones**

Se realizó una reunión con los trabajadores del área de construcción y mantenimiento de la empresa ROLLPLAST, en la cual se aclaró el objetivo que tiene la encuesta de clima laboral, con el fin de que ellos conocerían del proceso que se realizará, así mismo se da a conocer que mediante un consentimiento informado en el que ellos aceptan estar de acuerdo con la participación, en la misma se les explica que en el desarrollo de este proceso no será necesario conocer los nombres de cada uno en las respuestas dado que se reserva la información, pero se les solicita total sinceridad en sus respuestas; todo este proceso se realiza en pro de un buen análisis para la detección temprana de los riesgos psicosociales que se desarrollan dentro de la compañía.

De acuerdo a los resultados de las encuestas realizadas a los trabajadores del área de construcción y mantenimiento, se evidencia mediante la tabulación de sus datos que están obligados a realizar tareas o actividades que ellos manifiestan que no están acorde al desarrollo de su área de trabajo, esto se puede deber a que al ingresar a la empresa no tenían estipuladas las funciones del cargo y en el transcurso del tiempo, la labor que han venido desarrollado la realizan mediante comunicaciones verbales impartidas por los jefes inmediatos o alta gerencia, pero desde la alta gerencia de la empresa no se han capacitado, enviado o publicado un documento formal en el que se le aclaren o mencionan las funciones detalladas de su labor.

Debido a la sensación de intranquilidad que manifiestan los trabajadores, se puede detallar que de la muestra total 16 participantes dejan ver que a veces se sienten de esta manera, a lo cual no permitiría un desarrollo satisfactorio de ellos dentro de la empresa, esto se debe a que hay falencia en el programa de capacitación en promoción y prevención en temas de riesgo psicosocial enfocado en el bienestar y estabilidad emocional.

Se identifican que las respuestas de las preguntas 7,10,12 y 13, en la escala de nunca la empresa a desarrollado fortalezas en el ámbito del vínculo de adaptabilidad (estabilidad laboral) y espacios de buena convivencia laboral dentro de la compañía, dado que la empresa genera constantemente vínculos de apego y confianza con la compañía, puesto que no están de acuerdo con el rechazo o



forma de burla antes sus creencias personales, responsable de costos que no están dentro de sus funciones, no hay acciones de coacción entre compañeros para hacer sentir menos valorado un trabajador y siempre están dispuestos a escuchar para permisos o actividades que necesiten realizar fuera de sus actividades laborales.

Finalmente se puede concluir que dentro del sistema de gestión de seguridad y salud de la empresa se tienen actividades realizadas por el comité de convivencia laboral, donde algunas de ellas se pueden detectar las fortalezas como lo evidencia las preguntas 7,10,12 y 13, debilidades como lo son las preguntas 1, 2, 5,6,7,8,11,14,15,17,18,19 y 20 y amenazas como lo es 3 y 9; lo cual nos lleva a que se puede realizar mejoras continuas del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desarrollo de su programa psicosocial.

De acuerdo con los porcentajes generados de la encuesta realizada, el 15% de la población total de los colaboradores de **ROLLPLAST** se encuentran expuestos a presuntas condiciones de acoso laboral por lo cual se recomienda elaborar un plan de acción sobre las mismas.

## **10.2. Recomendaciones**

Se hace necesario la implementación y conformación del comité de Convivencia laboral, como mecanismo para prevención en temas relacionados con acoso laboral y la creación de una política de convivencia.

Se debe aplicar la batería de Riesgo psicosocial e intervenir los factores de Riesgo.

Se debe generar un plan de intervención para brindar acompañamiento a los trabajadores que manifiesten situaciones de ansiedad, estrés o cualquier afección en la salud y que esté relacionado directamente a situaciones laborales.

Impulsar un programa de formación centrado en el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y actitudes positivas hacia el Liderazgo Motivacional y Participativo, dirigido a los directivos, jefes o figuras de autoridad, con el fin de favorecer la coordinación efectiva del recurso humano.

Verificar si los programas de inducción y de entrenamiento de la empresa están aportando al trabajador, la información y conocimientos necesarios para el desarrollo adecuado de sus actividades laborales en su puesto de trabajo.

Establecer si la empresa posee roles, perfiles y manuales de funciones definidos mediante la descripción detallada de las actividades que los empleados deben realizar en cada uno de sus cargos o puestos de trabajo, facilitando la gestión de los empleados.

Identificar el tipo de liderazgo y el estilo de mando, que se ejerce al interior de la organización.

Ofrecer actividades de mejoramiento que ayuden a potenciar la buena gestión de los líderes o figuras de autoridad.

Establecer espacios o momentos laborales en los cuales los trabajadores puedan ofrecer conceptos y aportes al fortalecimiento de los procesos laborales que lo requieran.

Revisar la programación, asignación de turnos y/o número de horas de trabajo promedio del personal, con el fin de identificar las necesidades sentidas por la comunidad laboral.

Retomar o fortalecer el programa de pausas activas descansos programados y actividad física que permita que los colaboradores tomen espacios de tiempo dentro su jornada de trabajo que contribuyan a prevenir enfermedades profesionales a partir del desarrollo de hábitos y el establecimiento de rutinas de actividad física que apliquen también fuera del ambiente laboral.

Ofrecer el servicio de consejería o consultoría psicológica individual a los trabajadores de la empresa, con el fin de ofrecer espacios de catarsis y de expresión de sentimientos, en los cuales se puedan abordar temas personales y familiares de manera ética y reservada.

Desarrollar actividades de sensibilización que fomenten la salud, el bienestar y la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores.

Debido a la sensación de intranquilidad que manifiestan los trabajadores, se puede detallar que de la muestra total 16 participantes dejan ver que a veces se sienten de esta manera, a lo cual no permitiría un desarrollo satisfactorio de ellos dentro de la empresa, por ello se menciona la importancia de proporcionar un plan de acción eficaz y efectivo para el crecimiento y la mejora del clima laboral.

## **11. Referencias**

Acosta, D., Arce, K., Parra, C. (2021). Análisis de factores psicosociales relacionados con las condiciones extra e intra laborales derivados del teletrabajo, como consecuencia del aislamiento por el virus Sars-Cov-2, en una empresa privada de servicios tecnológicos para universidades. *Repository University ECCI*. Tomado de: [Trabajo de grado.pdf \(ecci.edu.co\)](https://repository.ecci.edu.co)

- Agudelo, L., Franco, N., Franco, D. (2021). FACTORES DE RIESGOS LABORALES QUE PUEDEN INDUCIR AL SUICIDIO EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS. *Repository. University. ECCI*. Tomado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1177/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrado y Prieto, 2016. El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Recuperado de: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332016000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332016000200003&script=sci_arttext)
- Barrera, J., Capacho, J., Valero, L (2020). Programa de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa automatización integrada S.A.S. *Repository University ECCI*. Tomado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/770>
- Bedoya, E. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. *MEDISAN*, 21(11), 3172-3179. [fecha de Consulta 23 de noviembre de 2021]. ISSN: Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368453613005>.
- Bernal, M., Gómez C., Suárez, F. (2021). Riesgo de estrés psicosocial de trabajadores en casa durante la pandemia por Covid 19 en Bogotá. *Repository University ECCI*. Tomado de: [RIESGOS DE ESTRES PARA TRABAJADORES EN CASA POR PANDEMIA COVID 19 EN BOGOTA \(1\).pdf \(ecci.edu.co\)](https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/480/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1)
- Cuartas, N y Ramirez W (2017), EFECTO DE ALGUNAS VARIABLES SOCIO DEMOGRÁFICAS SOBRE EL NIVEL DE ESTRÉS EN PERSONAL CON CARGO OPERATIVO Y ADMINISTRATIVO DE CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA (CAFABA), <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/480/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- Díaz, F., & Rentería, E. (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 129-155.
- Domínguez-Rodríguez, I., Prieto-Cabras, V., & Barraca-Mairal, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*, 28(3), 139-146. Tomado de: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1130-52742017000300139](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742017000300139)

- Giraldo, J. (16 de Mayo de 2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. Redalyc. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/679/67910209.pdf>
- González, G. A. (2001, diciembre). Redescubrir el recurso humano. Revista Gerente, pp. 32 – 34. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67910209.pdf>
- Herrera, E., Méndez, J. (2021). Análisis de los riesgos psicosociales asociados en pandemia en trabajadores de empresas colombianas. Repository University ECCI. Tomado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/1204>
- ISO 45003 de 2021, Guía técnica Colombiana, <https://safetya.co/wp-content/uploads/2021/09/Portada-GTC-ISO45003.png>
- Jaimes, D., León, M. (2021). Propuesta de un plan de intervención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de Industrias Keramit Ltda. en la ciudad de Bogotá. *Repository. University. ECCI.* Tomado de: [Trabajo de grado.pdf \(ecci.edu.co\)](#)
- Manrique, A. (2019). Acoso Laboral (Moobing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Análisis Académico*. DOI: 10.21772/ripo.v38n2a03 Link: [Acoso-Laboral-Mobbing-Riesgo-Psicosocial-Emergente-Invisible.pdf \(researchgate.net\)](#)
- Manrique, A. (2019). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137. Tomado de: [https://www.researchgate.net/profile/Adriana-Marcela-Manrique-Torres/publication/341954432\\_Acoso\\_Laboral\\_Mobbing\\_Riesgo\\_Psicosocial\\_Emergente\\_Invisible/links/5fc5c5a0299bf1a422c75077/Acoso-Laboral-Mobbing-Riesgo-Psicosocial-Emergente-Invisible.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Adriana-Marcela-Manrique-Torres/publication/341954432_Acoso_Laboral_Mobbing_Riesgo_Psicosocial_Emergente_Invisible/links/5fc5c5a0299bf1a422c75077/Acoso-Laboral-Mobbing-Riesgo-Psicosocial-Emergente-Invisible.pdf)
- Marquez, N., Lopez V., Guarín, C. (2021). Identificación de los riesgos psicosociales que influyen en la deserción de los empleados dentro de la empresa de productos lácteos Colfrance. *Repository University ECCI*. Tomado de: [Trabajo de grado.pdf \(ecci.edu.co\)](#)
- Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. (2019). Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Resolución 0312 de 2019. Tomado de: [Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf \(mintrabajo.gov.co\)](#)

- Ministerio del Trabajo de la República de Colombia. (2019). Resolución 2404 de 2019. Tomado de: [Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial,+guia+y+protocolos.pdf \(mintrabajo.gov.co\)](#)
- Ministerio de Trabajo de la República de Colombia (2008). Resolución 002646 de 2008. Tomado de : [\(RESOLUCION 2646 de 2008 responsabilidades para la identifi-\) \(saludcapital.gov.co\)](#)
- Ministerio de Salud (s.f). Ciclo de la vida. Tomado de: <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/Paginas/cicloVida.aspx>
- Porras, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (29), 161-178.
- Resolución 2646 de 2008, Ministerio de protección social, <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J. H., Gil-Monte, P. R., & Salvador-Cruz, J. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Informació psicològica*, (115), 93-106.
- Romero-Rodríguez, L., Castillo-Abdul, B. (2019). Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones. *Happiness Management and Creativity in the XXI Century. Intangible capitals as a source of innovation, competitiveness and sustainable development*, 41-54. Link: [Happinness\\_v1.indd \(researchgate.net\)](#)
- Tatamuez-Tarapues, Dominguez, Matabanchoy-Tulcan, )2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y salud*, 21(1), 100-112. Tomado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100.pdf>
- Varela, O. Puhl, S & Izcurdia, M. (2013). Acoso laboral y mobbing. Anuario de investigación, 20, 23-26.
- Vassallo, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. NOMO 35 MV. Recuperado de presentación de pdf.

Vidal (s.f) Leymann -Leymann H. Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) en el trabajo. *European Journal of work and organizational psychology*. 1996, 5 (2): 165-184.

**Anexos**

Anexo 1. Tabla De Enfermedades ([tabla1-decreto1477.pdf](http://tabla1-decreto1477.pdf) ([funcionpublica.gov.co](http://funcionpublica.gov.co)))

Anexo 2. Encuesta clima laboral, elaborada por ROLLPLAST

<b>ENCUESTA CLIMA LABORAL</b>				
<p>Para ROLLPLAST S.A.S. es de suma importancia conocer el estado de salud a nivel emocional de sus trabajadores. Así pues, usted como colaborador de la misma nos gustaría que manifieste cómo se encuentra en su desarrollo laboral dentro de la compañía para así realizar óptimos ajustes para un buen desarrollo del clima organizacional.</p> <p>Por otra parte se le asegura que toda información suministrada en este documento será salvaguardado y no se tomarán acciones en su desarrollo.</p>				
<b>N°</b>	<b>Item</b>	<b>Siempre</b>	<b>Aveces</b>	<b>Nunca</b>
1	Usted se siente libre para expresar o comunicar sus ideas a su jefe			
2	Su jefe lo retroalimenta en frente del equipo de trabajo			
3	En la comunicación con su jefe en situaciones de alto estrés lo hace sentir incómodo, a tal punto de hacerlo pensar si sigue en la compañía o no			
4	Usted a sentido que sus compañeros o su jefe hacen gestos de rechazo ante sus interacciones laborales			

5	Alguna vez usted a sentido que su ideas no son aceptadas para una mejora en el desarrollo laboral			
6	Ah escuchado que sus compañeros o jefes, realicen comentarios que puedan afectar su autoestima en el desarrollo sus funciones			
7	Usted se a sentido rechazado o lo toman en forma de burla en su desarrollo dentro de la compañía (religión, cultura, funciones, etc)			
8	Se evalúa su trabajo de manera parcial y/o de manera malintencionada			
9	Le obligan a realizar tareas o actividades que no están acorde al desarrollo de su área de trabajo			
10	Le hacen responsable de costos que no están relacionados en su proceso laboral			
11	Realizan acciones que afectan en el óptimo desarrollo de su capacidad laboral			
12	Ah escuchado que sus jefes o compañeros de trabajo cuando le brindan apoyo, han sido amenazados o coaccionados para ver sus diferentes habilidades laborales frente a la exigencia			
13	Cuando usted pide un permiso, su inmediatos le ponen interferencias en el camino para que no pueda tomarlo			
14	Se encuentra en situaciones de provocación constante para ver sus reacciones emocionales entre pares y superiores			

15	Usted siente que por su carga laboral no puede sentir tranquilidad			
16	Su nivel de preocupación es alto, ya que siente que no puede entregar las diferentes actividades laborales dentro de su jornada			
17	A sentido ansiedad en el desarrollo de sus actividades laborales en los últimos dos meses			
18	Siente baja autoestima por no lograr ajustar todas sus actividades dentro de su jornada			
19	Cree que la presión desarrollada en el área laboral a podido afectar sus habilidades sociales			
20	Su estado de ánimo cambia constantemente sin una razón específica			