

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 1 de 7

ACOSO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA IMBOCAR

S.A.S DE LA CIUDAD DE MEDELLIN DURANTE EL AÑO 2016

Mónica Johana Bustamante Buritica

Institución Universitaria de Envigado

monicajohanabb@hotmail.com

Marlon Serrano Sierra

Institución Universitaria de Envigado

marlonserranosierra@hotmail.com

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 2 de 7

Resumen: En este estudio se evidencio que el 10% de los empleados de la empresa Imbocar S.A.S de la ciudad de Medellín, están siendo acosados laboralmente; este resultado a partir del test manual Lipt-60, instrumento utilizado para demostrar la presencia de este, el test cuenta con 60 preguntas basadas en preguntas cerradas donde el empleado califica el ítem en una escala de 1 a 5 según se sienta acosado, el test fue aplicado a 20 empleados de dicha compañía, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo – descriptivo.

Palabras claves: *Abuso psicológico, Acoso laboral, bienestar laboral, hostigamiento, mobbing, organizaciones, sociedad.*

Abstract: The study showed that 10% of Imbocar Factory S.A.S employees in Medellin are being harassed. This outcome was according to the Test Lipt-60, a tool used to demonstrate the issue, the test has 60 close questions based on the perception of work harassment in a scale from one to five. The test was applied to 20 workers of the company, this research had a quantitative-descriptive.

Key words: *work harassment, perception, psychological, harassment.*

coadyuven a su solución y a generar un buen ambiente laboral.

1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un comportamiento que ha venido presentándose con regularidad y tendencia al aumento en los ambientes laborales. En este sentido, Adams, 1.992 plantea que un gran número de estudios han descubierto que la exposición a un comportamiento abusivo y agresivo sistemático y verbal, no físico ni sexual en el lugar de trabajo, provoca una variedad de efectos negativos para la salud en el trabajador tales como ataques de pánico y ansiedad. Otros autores como Niedl, 1996 constatan que también aparece la depresión, y problemas psicosomáticos o el síndrome de estrés post-traumático (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Como reacción a situaciones en las que las personas o trabajadores se sienten acosados en el ámbito laboral.

Por cómo avanza la tecnología y nuestro mundo estamos expuestos a que este fenómeno continúe creciendo, aunque ya se puede observar que varias Direcciones de Talento Humano en las Compañías buscan reducir este fenómeno, lo cual no ha sido del todo posible ya que las secciones encargadas del bienestar laboral y salud ocupacional no lo han logrado, es así como “A través de este programa la Gerencia del Talento Humano busca establecer metodologías y mecanismos de prevención y analizar las posibles situaciones de acoso laboral con el fin de implementar estrategias que

Esta labor se fundamenta en el artículo 35 del Decreto 267 de 2000, la Ley 1010 de 2006. La Resolución 0734 del 15 de marzo de 2006, del Ministerio de Protección, la Resolución Reglamentaria 0037 del 19 de Julio de 2006 expedida por el Contralor General de la República, por la cual se definen los mecanismos de prevención del acoso laboral y el procedimiento interno para su solución (Hernández, 2006, p.231).

2. DISEÑO METODOLOGICO

2.1 Enfoque: Es una investigación descriptiva con un enfoque empírico analítico, el cual a partir de la explicación y la determinación de aspectos generales, la forma de manifestación y tipos acoso laboral nos permitió identificar, caracterizar y evidenciar los hechos que estudia el fenómeno.

2.2 Tipo: Esta investigación contiene un diseño cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal que nos proporcionó la recolección y el análisis de datos para contestar a la pregunta de investigación que nos permitió medir las características y los rasgos con una mayor precisión.

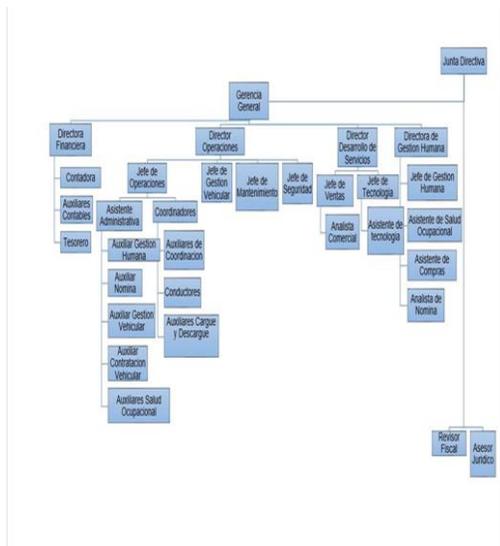
2.3 Muestra: La muestra con la que se trabajó fue de tipo no probabilística por conveniencia, en la investigación fueron seleccionados para el estudio sólo 20 empleados que son la totalidad del área administrativa, de la empresa Imbocar de Medellín

en el año 2016, debido a que fueron más fáciles de reclutar.

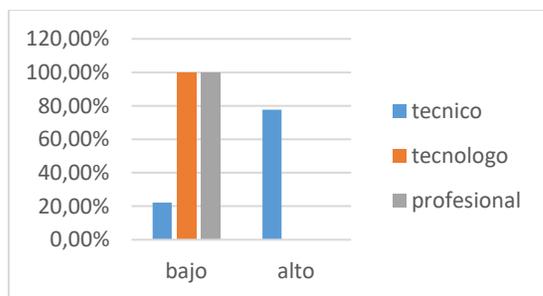
2.4 Instrumentos: El instrumento que se utilizó, fue el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo; denominado “El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado” desarrollado por el profesor Leymann diseñado con 60 ítems que valoran 60 conductas de acoso psicológico.

2.1.2. Tablas y figuras:

Organigrama



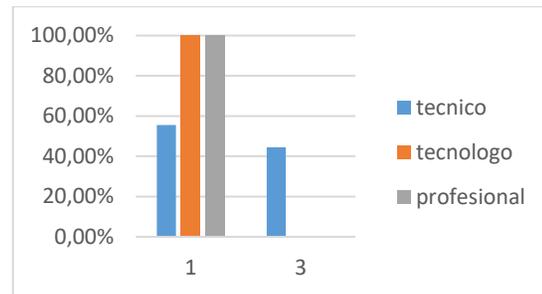
Grafica 1



Distribución del área administrativa de la empresa Imbocar S.A.S, según limitación en la comunicación (Escala BC) y profesión.

Según la escala de la limitación de la comunicación en el ítem de profesión se encontró que los tecnólogos y profesionales no se ven afectados en esta escala, mientras que en alto porcentaje los técnicos si se encuentran afectados.

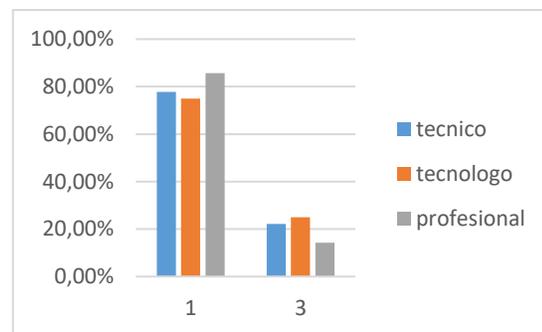
Grafica 2



Distribución del área administrativa de la empresa Imbocar S.A.S, según entorpecimiento de logro (Escala EP) y profesión.

Según la escala del entorpecimiento de logro en el ítem de profesión se encontró que los técnicos, los tecnólogos y profesionales no se ven afectados en alto porcentaje en esta escala

Grafica 3



Distribución del área administrativa de la empresa Imbocar S.A.S, según desprestigio personal (Escala DP) y profesión.

Según la escala del desprestigio personal en el ítem de profesión se encontró que los tecnólogos y profesionales no se ven afectados en esta escala,

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 4 de 7

mientras que en un porcentaje medio los técnicos si se encuentran afectados.

DISCUSION

En la propuesta del presente trabajo se evidenció el Acoso laboral en el personal del área administrativa de la empresa Imbocar S.A.S en el año 2016, se desarrolló la investigación para caracterizar las diferentes formas de manifestación de los empleados del área administrativa y poder identificar la presencia del fenómeno.

Para identificar los diferentes tipos de acoso laboral que viven o sufren los empleados administrativos de la empresa Imbocar S.A.S, Se tuvo en cuenta las medidas globales y los conceptos básicos planteados por el test manual Lipt-60, lo que arrojó el resultado siguiente: para los empleados con un nivel académico técnico, dos de ellos evidencian acoso laboral identificado con una puntuación alta en limitación en la comunicación, limitación de contacto social, desprestigio personal, bloqueo sistemático de la actividad laboral, amenazas y daños encubiertos, amenazas de forma directa; asociados a la luz de la teoría como un deliberado maltrato verbal o modal que recibe una persona por parte de otro u otros, con vistas a reducirlo, someterlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes sistemáticos contra él . (Uribe, 2011, P. 33), agresión física, decir o escribir cosas ofensivas o desagradables independientemente de sus consecuencias; Consiste en dañar la reputación o las relaciones de una persona.

(Villalba Noguera, 1997).

Las diferentes formas de manifestación observadas en los empleados del área administrativa de la empresa Imbocar S.A.S según la aplicación del test manual Lipt-60 se identificó que según la categoría de nivel académico de los empleados existe una tendencia a sufrir acoso laboral. El nivel académico más bajo, es decir, el técnico es el más vulnerable.

Los empleados con un nivel académico tecnológico sufren en menor proporción y al identificar los diferentes tipos de acoso se destacan: Bloqueo sistemático de la actividad

laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias. Amenazas y daños encubiertos.

Los empleados con un nivel académico profesional se ven vulnerados en muy baja proporción en los diferentes tipos de acoso en el que se destaca el siguiente: Bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias.

Las consecuencias que generan los diferentes tipos de acoso, no se manifiestan según su formación académica, estas consecuencias pueden afectar a todos los empleados por igual, incluso no discrimina si el empleado está en alguno de estos grados de acoso: Primer grado en el cual la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo; Segundo grado en esta situación de acoso resulta difícil que la víctima pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto; Tercer grado cuando se llega a este grado, los daños psicológicos que padece la víctima requieren de tratamiento especializado. (Vélez, 2006). En base a lo anterior en las consecuencias que puede sufrir un empleado al ser víctima de acoso laboral se destacan: trastornos provocados por la exposición a un suceso traumático, es una reacción emocional del organismo como defensa mental a situaciones que no puede asimilar, sensación de desapego respecto a los demás y restricción de las emociones y la vida afectiva, destrucción progresiva de la vida laboral de la víctima.

Por último y teniendo en cuenta los resultados arrojados por el test manual lipt-60, encontramos que en la población evaluada se presentó en una baja proporción el acoso laboral, la cual se caracterizó según su manifestación, se identificó el tipo de acoso laboral: psicológico, verbal y social, y se describieron las consecuencias para el empleado (comunicación y contacto) y para la empresa (pérdida de productividad y mal clima laboral) a partir de los resultados del test manual lipt-60.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 5 de 7

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se cumplió con el objetivo “Evidenciar aspectos del acoso laboral en los empleados de la empresa Imbocar S.A.S de Medellín en el año 2016”, puesto el test arrojó que en los empleados existe, la baja motivación para emprender las tareas encomendadas, impulsos de querer renunciar al cargo, fatiga, estrés, mal humor y desconcentración en el trabajo. El aislamiento social y la improductividad.

Se cumplió el objetivo de caracterizar las diferentes formas de manifestación del acoso laboral, encontrando que los empleados del área administrativa de la empresa Imbocar S.A.S según la aplicación del test manual Lipt-60 según la categoría de nivel académico de los empleados existe una tendencia a sufrir acoso laboral. El nivel académico más bajo, es decir, el técnico es el más vulnerable

Se lograron identificar los tipos de acoso laboral en la población, como, la limitación de la comunicación, el desprestigio personal, el desprestigio laboral y la intimidación encubierta. Los tecnólogos en una muy baja proporción se encuentran afectados en el área del desprestigio laboral y los profesionales se encuentran nulos totalmente de rasgos de acoso laboral. Estos resultados se evidencian a través del análisis de graficas de las variables relevantes del test Lipt-60 a partir del ítem de formación académica.

A partir de estos resultados se retroalimenta a la empresa Imbocar S.A.S de Medellín, indicaciones para continuar con el cuidado de salud en el trabajo y mantener un bienestar laboral adecuado, al no mostrar porcentajes muy altos de la problemática de acoso laboral en su compañía, demostrando así que existe un entorno laboral adecuado, donde se respeta y se vela por el bienestar laboral de sus empleados.

Como beneficio de la aplicación del test manual Lipt-60, la empresa Imbocar S.A.S, obtiene

información relevante sobre el estado de bienestar laboral que tienen sus empleados en el área administrativa y al hallar un porcentaje bajo pero importante, la empresa opta por hacer encuestas de satisfacción laboral una vez al mes.

Luego de analizar lo encontrado en nuestra investigación consideramos pertinente recomendar para prevenir la aparición del acoso laboral:

Implementar encuestas anuales de clima laboral que no alteren la regularidad de la empresa; por parte del área de gestión humana, para así mejorar aquellas falencias que puedan llegar a generar algún tipo de acoso laboral.

Es muy importante resaltar la aplicación de planes de bienestar, de mejoramiento y capacitaciones al personal, Vincular al colaborador en planes de mejoramiento con participación activa en dichos procesos, para que así haya una mayor motivación.

Fortalecer y promover el interés por realizar más investigaciones relacionadas al acoso laboral para disminuir las posibilidades de tasas altas de acoso laboral en otras dependencias de la Compañía y crear conciencia para evitar la propagación del fenómeno.

REFERENCIAS

- Carvajal, J., y Dávila, C. (s.f.). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- De Rivera, L. (2006). Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Recuperado de <http://luisderivera.com/wp-content/uploads/2012/02/2006-ACOSO-PSICOLOGICO-EN-EL-TRABAJO-Y-PSICOPATOLOGIA-UN-ESTUDIO-CON-EL-LIPT-60-Y-EL-SCL-90-R.pdf>
- Fuertes, J. C. (2004). Acoso laboral... Mobbing Psicoterrorismo en el trabajo. Madrid, España: Aran Ediciones S.L.
- López, C. M. (2012). Acoso laboral. Ley 1010/2006. Colombia: Editorial Universidad de Rosario.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 6 de 7

- Peralta, C. (2004). Scielo. Recuperado de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-885X2004000200012&script=sci_arttext
- Rojo, J. V., y Cervera, A. M. (2005). Mobbing o Acoso laboral. España: Teba, S.L.
- Velásquez. (2005). Mobbing, violencia Física y estrés en el trabajo. España: gestión 2000.

C.V.:

Mónica Johana Bustamante Buritica:

Estudiante de psicología

Marlon Serrano Sierra:

Estudiante de psicología

Olga Cecilia Estefan Upegui:

Psicóloga. Msc. Educación y Desarrollo comunitario

**ARTICULO DE TRABAJO DE
GRADO**

Código: F-PI-028

Versión: 01

Página 7 de 7