

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

VICERRECTORIA ACADÉMICA

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES

FACULTAD DE POSGRADOS

PROYECTO DE GRADO

ACOSO LABORAL EN ÁMBITO DE CONSTRUCCIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO ECONÓMICO Y CALIDAD DE

VIDA

JOHAN DAVID ARANGO

EDDISON DURAN SUA

2018

ACOSO LABORAL EN ÁMBITO DE CONSTRUCCIÓN.

Índice general

INTRODUCCIÓN	5
ANTECEDENTES	5
JUSTIFICACIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
OBJETIVOS	9
OBJETIVO GENERAL	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
MARCOS REFERENCIALES	10
MARCO TEÓRICO	10
MARCO CONCEPTUAL.....	11
MARCO LEGAL	14
ASPECTOS METODOLÓGICOS	20
DESARROLLO	24
DIAGNÓSTICO DEL ACOSO LABORAL EN LA OBRA DE INGENIERÍA TOSCANA	24
ESTRATEGIAS DE MITIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL	40
CONCLUSIONES	43
RECOMENDACIONES	44
BIBLIOGRAFÍA	45
BIBLIOGRAFÍA	45
ANEXOS	46

Resumen

En proyectos de construcción siempre se presentan inconvenientes debido a atrasos de ejecución de actividades y estos generan más costos y gastos. Uno de los factores por los cuales la eficiencia de las actividades no es la correcta es por la mala comunicación o por inconvenientes entre trabajadores. Por lo tanto se decidió hacer un estudio de acoso laboral en una obra de ingeniería civil, para poder evidenciar si se presenta o no en esta, posteriormente se demostrará si este acoso que probablemente se presente en los diferentes frentes de trabajo repercute en el avance del proyecto. La obra civil fue escogida ya que en este proyecto se observaban una gran variedad de actividades y una cantidad considerable de trabajadores.

Palabras Claves

Acoso laboral, clima organizacional, ley 1010, clima laboral, liderazgo, relaciones interpersonales, ambiente de trabajo.

Abstract

In construction projects there are always problems due to delays in the execution of activities and these generate more costs and expenses. One of the factors by which the efficiency of the activities is not correct is due to poor communication or inconvenience among workers. Therefore, it was decided to conduct a study of workplace harassment in a civil engineering work, to be able to show whether or not it is presented in the work, later it will be demonstrated if this harassment affects the progress of the project. The civil work was chosen since in this project a great variety of activities and a considerable amount of workers were observed.

KeyWords

Workplace harassment, organizational climate, law 1010, work climate, leadership, interpersonal relationships, work environment.

Introducción

Antecedentes

No se encontraron antecedentes con respecto al acoso laboral específicamente en el área de la construcción, pero si había unos proyectos muy interesantes cuando se trata del acoso laboral en otros lugares, aunque son más generales.

El acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos en Colombia. No existía norma que versara específicamente sobre el tema. La Constitución Política de 1991, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo el Trabajo, el Código Penal, y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, han establecido directrices y conceptos relativos al respeto a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

La Constitución Política en su artículo 1º consagra lo siguiente “...Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. El artículo 13 dice que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.

Por su parte el artículo 15 establece que “todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”. El artículo 21 declara que “se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección”. El artículo 258 de la Constitución proclama el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas, lo que implica que la

protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 539, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la libertad sexual. El decreto 1832 de 1994 por medio del cual se regulan las enfermedades profesionales, y enuncia en el artículo 1, numeral 42 las patologías causadas por estrés. El artículo 2 y 3 del decreto enunciado establecen que, de no encontrarse la enfermedad profesional regulada en el artículo primero del decreto, pero reuniéndose unos requisitos y demostrándose la relación de causa y efecto y demostrándose el riesgo, se configurará una enfermedad profesional. (Cardenas, 2007).

Justificación

En el ambiente laboral de la construcción en los últimos años, ha tenido ciertos problemas con el tema del acoso laboral ya que la cultura que se presenta hoy en día en los colombianos es esa, el colombiano tiende a ser agresivo y puede hacer este tipo de cosas ya sea por temas personales o por no saber llevar a cabo estas situaciones y cuentan con una inexperiencia a la hora de liderar un grupo de personas, pero como esta es la cultura que se presenta puede que lo lleguen a ver como algo normal y que son problemas que se dan en cualquier empresa.

Este es un tema bastante delicado que ha estado presente, pero no se ha tomado la importancia debida. El acoso laboral causa muchos problemas entre trabajadores, clientes y jefes, por esta razón el trabajador se ve afectado gravemente en aspectos físicos y psicológicos, los empleados al no estar informados de que son parte de este fenómeno no están conscientes de cómo les afecta y las posibles consecuencias que les pueden generar a largo plazo.

Planteamiento del Problema

Los proyectos de ingeniería civil son proyectos en los cuales se observan una gran variedad de labores en donde cada una de ellas trabaja una cantidad considerada de personas, ellas trabajan para un bienestar propio o ya sea para el bienestar de sus seres queridos.

Generalmente en los proyectos se debe cumplir con un objetivo o meta, definir que el proyecto se llevó a cabo de la mejor manera, se debe cumplir con un tiempo estipulado y se debe ejecutar con un presupuesto adecuado. Este objetivo lleva consigo un gran esfuerzo de todo el personal que esté involucrado en él,

Muchos de los proyectos no cumplen su objetivo debido al retraso en algunas de sus actividades con esto los gerentes del proyecto optan por acosar a sus empleados para que estos rindan más en sus labores, en algunos casos el trato de los gerentes o directores al momento de dar sus órdenes estos no lo hacen de una manera muy adecuada así generando al trabajador indisposición para realizar su labor.

La manera en la que se trata el trabajador puede perjudicar su rendimiento laboral y así perjudicando el proyecto.

Dentro de la legislación laboral colombiana, surge la figura del “acoso laboral”, regulada por la ley 1010 de 2006 que tiene por objeto: “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

El objeto de la ley no solamente se encasilla dentro del concepto de acoso sexual, sino que le da una connotación especial, teniendo en cuenta que existen diversas formas de acoso, que emanan de dichas relaciones. El acoso laboral no surge de las relaciones de subordinación sino también de las relaciones de coordinación.

En Colombia el acoso laboral es un tema nuevo. Haciendo un rastreo jurídico juicioso se encuentra poca jurisprudencia y escasa doctrina del derecho. Los psicólogos son pioneros en este estudio, soslayando la versión del acoso sexual y demostrando que hay diversidad de formas de maltrato en las relaciones laborales afectando la salud de los trabajadores.

El número creciente de casos divulgados ha puesto de moda un fenómeno que no es ciertamente nuevo, pero cuya incidencia y crecimiento en los últimos años es verdaderamente alarmante. (Cardenas, dialnet.unirioja.es, 2007).

Objetivos

Objetivo general

Fortalecer el clima laboral en los grupos de trabajo en la obra de ingeniería civil con el fin de aumentar su productividad buscando la efectividad del proyecto.

Objetivos específicos

1. Diagnosticar el acoso laboral en la obra de ingeniería Toscana.
2. Proponer estrategias de mitigación del acoso laboral en obras de ingeniería civil.

Marcos Referenciales

Marco Teórico

El mobbing o terror psicológico

Hace décadas atrás, habido el conocimiento del acoso laboral el cual no era llamado mobbing si no terror psicológico, definiéndolo como 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.

En el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social. teniendo en cuenta el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. (Revuelta J. L., 2005)

Leymann clasifica las estrategias de acoso psicológico en cinco grandes apartados, que son denominadas coloquialmente “Las cuatro maniobras principales para destruir a un buen profesional”.

Con estas estrategias identificamos de qué manera se presenta el acoso laboral en todos los entornos laborales.

LIMITAR SU COMUNICACIÓN:

El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír (Ej. “Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir”).

LIMITAR SU CONTACTO SOCIAL:

No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros (Ej. - “No consigue hablar con nadie, todos le evitan”).

DESACREDITAR SU CAPACIDAD PROFESIONAL Y LABORAL:

Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales (Ej. - “Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles”).

COMPROMETER SU SALUD:

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

Marco Conceptual

Las modalidades de acoso laboral

La Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en su artículo 2 como una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un

subalterno con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación para causar un perjuicio laboral que puede conllevar a la renuncia de su puesto de trabajo.

Del mismo modo, el acoso laboral puede presentarse de la siguiente manera:

Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o 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.

(Ramirez, 2017)

Marco Legal

Aspectos legales del acoso laboral en Colombia en la Ley 1010 del 2006

El acoso laboral también es conocido como “Mobbing” considerado esto como el hostigamiento por parte del empleador o grupos de empleadores, subalternos o superiores hacia una persona o grupo de personas con los que se mantiene una relación laboral vigente.

Según el Ministerio de Trabajo, el acoso laboral en Colombia se da más en empresas pequeñas. Una situación que pone en riesgo la salud mental de muchos empleados en el país. Por esta razón, es importante determinar cuando estás en acoso laboral, qué establece la Ley sobre esto y ¿Qué hacer si estás siendo acosado laboralmente por un empleador o un compañero de trabajo?

El Gobierno Nacional impulsó una nueva ley que regulará y reglamentará las relaciones entre el empleador y el empleado.

Fue así que en el 2006 nace la Ley 1010, la cual adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Todo empleado y empleador debe conocer estos reglamentos especificados allí para evitar sanciones o situaciones que deterioren el rendimiento económico de la empresa o la situación mental de una persona.

Conductas que constituyen acoso laboral

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo
- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios
- La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo
- las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público
- La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos

sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados

- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

La norma establece una condición para que pueda considerarse acoso laboral en cuanto a las conductas antes mencionadas, dicha condición es la notoriedad y publicidad de los actos ya que aquellas situaciones esporádicas y privadas no podrían considerarse mobbing, aunque podrían demandarse estas últimas siempre y cuando existan pruebas de ello dentro de lo establecido en el código de procedimiento civil para la obtención de pruebas. (Betancourt, 2008)

Circunstancias agravantes del acoso laboral

El artículo 4 de la Ley 1010 indica una serie de causales que agravan la conducta del acosador laboral, entre ellas se encuentra: (secretariassenado, 2006)

- Reiteración de la conducta
- Cuando exista concurrencia de causales
- Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria
- Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe
- Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo
- La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad
- Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

¿Cuáles son las sanciones que indica la Ley para el acoso laboral?

El acoso laboral es sancionado en el artículo 10 de la norma in comento, la misma establece una serie de sanciones dependiendo del caso en concreto:

Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de pre-aviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retardatorias en contra de la posible víctima.

¿Cómo denunciar?

Si una persona es considerada víctima de un acoso laboral por parte de su empleador, deberá acudir al Ministerio del Trabajo e interponer la querrela, exponiendo claramente la situación por la que pasa y la causal que corresponde al acoso. También debe añadir las pruebas pertinentes y necesarias si las hubiere.

El artículo 12, indica cual es la competencia para conocer estas denuncias, las mismas son conocidas por los jueces laborales de la jurisdicción en donde se encuentre el sitio de trabajo. Si el acoso proviene de un servidor público, el órgano competente para conocer de estas demandas es el Ministerio Público o las Salas de Jurisdicción Disciplinarias de la Judicatura. (Ramirez, 2017).

Aspectos Metodológicos

Nuestro proyecto consiste en un método investigativo ya que tendremos que indagar más a fondo en las empresas para mirar cuales son las razones por las cuales se puede estar presentando el acoso laboral en dichos lugares, por lo tanto, para nosotros nos identificaría una METODOLOGÍA DESCRIPTIVA debido a que esta es uno de los subproductos de la observación y es el umbral necesario para el establecimiento de explicaciones. La descripción permite reunir los resultados de las observaciones, si es el caso, en una exposición relacionada de los rasgos del fenómeno que se estudia.

Una vez verificada la ocurrencia de hechos empíricos se procede a convertirlos en datos susceptibles de medida y comparación, clasificando los hechos que se investigan, determinándolos en su dinámica interna y haciendo de tal fenómeno ese y no otro. La descripción lleva al investigador a preguntar los hechos tal y como ocurren; puede afirmarse que agrupa y convierten información, hechos y eventos que caracterizan la realidad observada; así, con esta se preparan las condiciones necesarias para la explicación de los mismos.

Para esta metodología hay ciertas etapas en las cuales se puede guiar para poder desarrollarla:

1. Examinan las características del problema escogido.
2. Lo definen y formulan sus hipótesis.
3. Enuncian los supuestos en que se basan las hipótesis y los procesos adoptados.
4. Eligen los temas y las fuentes apropiados.

5. Seleccionan o elaboran técnicas para la recolección de datos.
6. Establecen, a fin de clasificar los datos, categorías precisas, que se adecuen al propósito del estudio y permitan poner de manifiesto las semejanzas, diferencias y relaciones significativas.
7. Verifican la validez de las técnicas empleadas para la recolección de datos.
8. Realizan observaciones objetivas y exactas.
9. Describen, analizan e interpretan los datos obtenidos, en términos claros y precisos.

Recolección de datos:

En el informe de la investigación se señalan los datos obtenidos y la naturaleza exacta de la población de donde fueron extraídos. La población —a veces llamada universo o agregado— constituye siempre una totalidad. Las unidades que la integran pueden ser individuos, hechos o elementos de otra índole. Una vez identificada la población con la que se trabajará, entonces se decide si se recogerán datos de la población total o de una muestra representativa de ella. El método elegido dependerá de la naturaleza del problema y de la finalidad para la que se desee utilizar los datos

Población total:

Muchas veces no es difícil obtener información acerca de todas las unidades que componen una población reducida, pero los resultados no pueden aplicarse a ningún otro grupo que no sea el estudiado.

Muestra de la población:

Cuando se trata de una población excesivamente amplia se recoge la información a partir de unas pocas unidades cuidadosamente seleccionadas, debido a que si se aborda cada grupo, los datos perderían vigencia antes de concluir el estudio. Si los elementos de la muestra representan las características de la población, las generalizaciones basadas en los datos obtenidos pueden aplicarse a todo el grupo.

Expresión de datos:

Los datos descriptivos se expresan en términos cualitativos y cuantitativos. Se puede utilizar uno de ellos o ambos a la vez.

Cualitativos (mediante símbolos verbales)

Se usan en estudios cuyo objetivo es examinar la naturaleza general de los fenómenos. Los estudios cualitativos proporcionan una gran cantidad de información valiosa, pero poseen un limitado grado de precisión, porque emplean términos cuyo significado varía para las diferentes personas, épocas y contextos. Los estudios cualitativos contribuyen a identificar los factores importantes que deben ser medidos. (Visión científicista).

Cuantitativos (por medio de símbolos matemáticos)

Los símbolos numéricos que se utilizan para la exposición de los datos provienen de un cálculo o medición. Se pueden medir las diferentes unidades, elementos o categorías identificables.

Tipos de investigación descriptiva

Tomando en cuenta que las siguientes categorías no son rígidas, muchos estudios pueden encuadrarse sólo en alguna de estas áreas, y otros corresponden a más de una de ellas. (Dalen & Meyer., 2006).

Desarrollo

Diagnóstico del acoso laboral en la obra de ingeniería toscana

Para identificar el diagnóstico del acoso laboral en la obra de ingeniería Toscana, se realizó una encuesta a los trabajadores de las diferentes áreas de trabajo, esta encuesta se hizo con el fin de investigar si se está presentando algún tipo de acoso laboral y para especificar en qué áreas son las que se presentan estos problemas.

Se realizó un recorrido dentro de la obra donde se observó los diferentes frentes de trabajo (construcción de un puente, construcción de torres, acabados, y redes).

La encuesta se les realizó a varios empleados de diferentes cargos como: ayudantes, oficiales, pintores, encargados, instaladores, plomeros, almacenistas, herreros, maestros, inspector SST, arquitectos e ingenieros residentes.

La encuesta consta de 15 preguntas las cuales fueron hechas a través del formulario de google en donde se tenía que responder con una puntuación de 0 a 3 según la frecuencia que se presentaba, donde 0 es nunca, 1 es algunas veces (menos de una vez por semana, en los últimos 6 meses), 2 es frecuentemente (una a dos veces por semana, en los últimos 6 meses) y 3 es muy frecuentemente (Mas de dos veces por semana, en los últimos 6 meses). Las preguntas fueron las siguientes:

1. Su jefe o superior restringe o limita su posibilidad de hablar, expresarse o manifestar su opinión.
2. Sus propuestas, ideas o sugerencias son rechazadas sistemáticamente y sin mayor explicación o con excusas.

3. Le asignan deliberadamente tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación y capacidades en las que es muy probable que fracase.
4. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos para la salud.
5. Se le responsabiliza deliberadamente de errores cometidos por otros, o le hacen asumir errores ajenos.
6. Su trabajo es sistemáticamente criticado, minimizando sus aciertos, logros y esfuerzos y exagerando sus fallos y errores.
7. Se le niegan permisos especiales a los que tiene derecho.
8. Se manipulan o sustituyen sus herramientas de trabajo para perjudicarlo.
9. Sus subordinados no obedecen sus órdenes.
10. Es objeto de gritos o insultos en voz alta.
11. Le amenazan con que se le va a perjudicar su sueldo si no realiza las actividades de la manera correcta.
12. Sus subordinados ignoran instrucciones claras o precisas, alegando que no fueron claramente indicados o que eran confusas o negando haberlas recibido.
13. Lo envían a realizar actividades por fuera de su cargo.
14. Lo hacen responsable de problemas o inconvenientes que suceden en el lugar de trabajo.
15. Trabaja horas extra, y no es remunerado su tiempo de más laborando.

Después de terminadas las preguntas la encuesta tiene una pregunta final donde especifica si tiene conocimiento sobre el acoso laboral (Tiene algún conocimiento sobre el acoso laboral: SI o NO).

A continuación, se mostrará los resultados de las encuestas realizadas en la obra.

Según la encuesta realizada a los trabajadores pudimos recolectar que respondieron un total de 145 trabajadores de los cuales estaban divididos por los cargos y áreas de trabajo correspondientes como se puede observar en la tabla 1. La gran mayoría de las respuestas fueron por parte de los oficiales y de los ayudantes debido a que son los que se requiere de mayor personal para la obra.

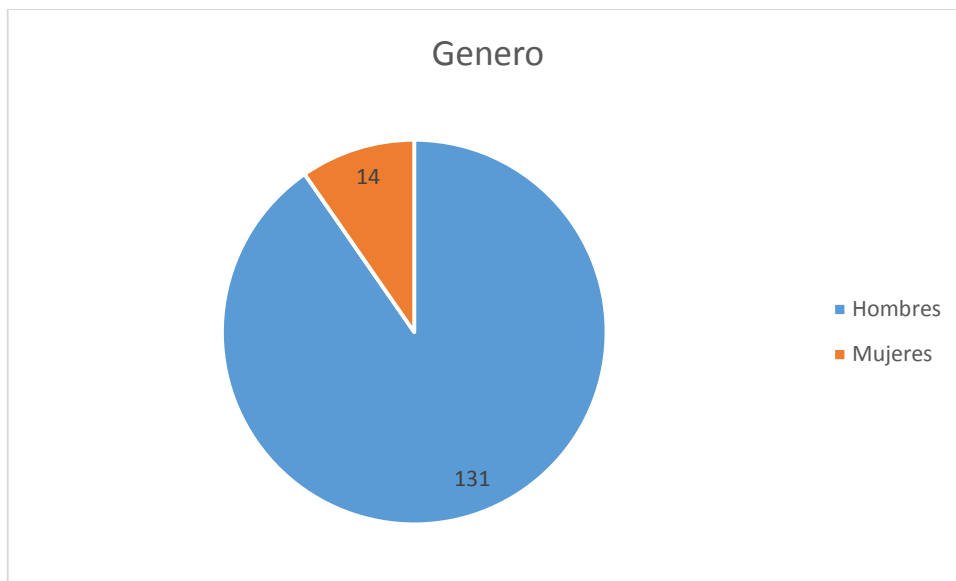
Tabla 1. Conteo de personas que respondieron la encuesta

CARGO	# PERSONAS
ALMACENISTA	5
ARQUITECTO RESIDENTE	2
AYUDANTE	34
ASEO	5
HERRERO	6
INGENIERO RESIDENTE	3
INSPECTOR SST	3
MAESTRO	4
OFICIAL	52
ENCARGADO	5
INSTALADOR	9
PINTOR	17

Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra

Con respecto al género no se puede hacer una comparación que se pueda apreciar del todo, ya que la diferencia de personal entre hombre y mujer es muy alta como se evidencia en la gráfica 1.

Gráfica 1. Genero



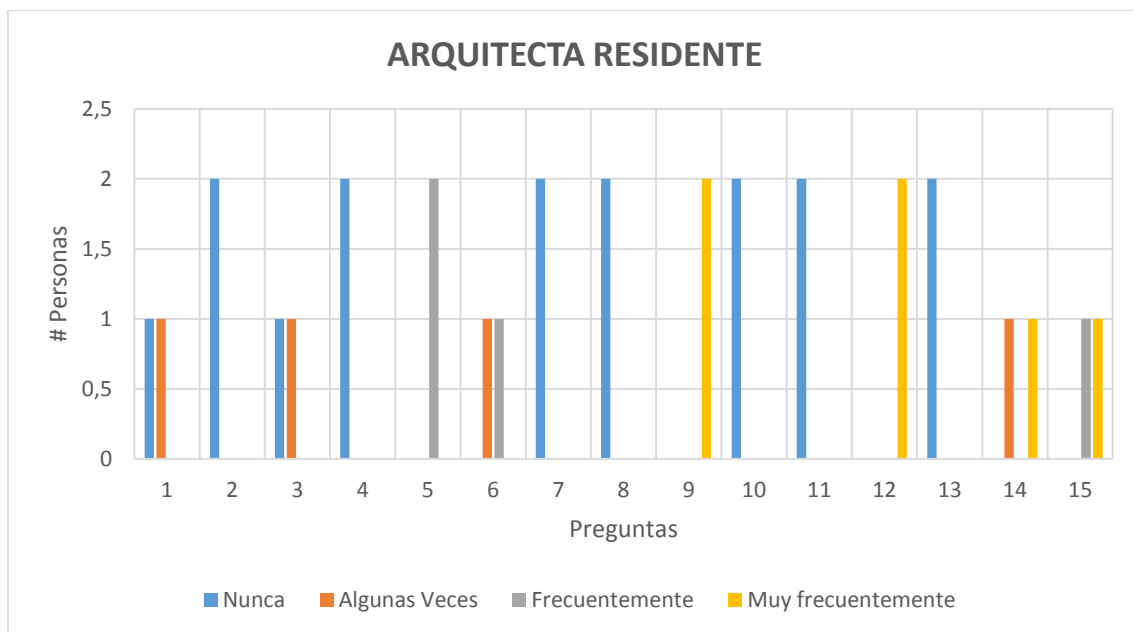
Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra

Toscana

Para un análisis de resultados según los diferentes tipos de cargos se presenta lo siguiente:

Para las arquitectas residentes se presenta inconvenientes debido a que sus subordinados muy frecuentemente no avencen sus órdenes, alegando que no fueron claramente indicados, que eran confusas o negando haberlas recibido, esto se presenta en todos los acabados más que todo perjudicando el rendimiento de las actividades cuando no están bien ejecutadas. Como lo muestra la gráfica 2.

Gráfica 2. Resultados de las arquitectas residentes

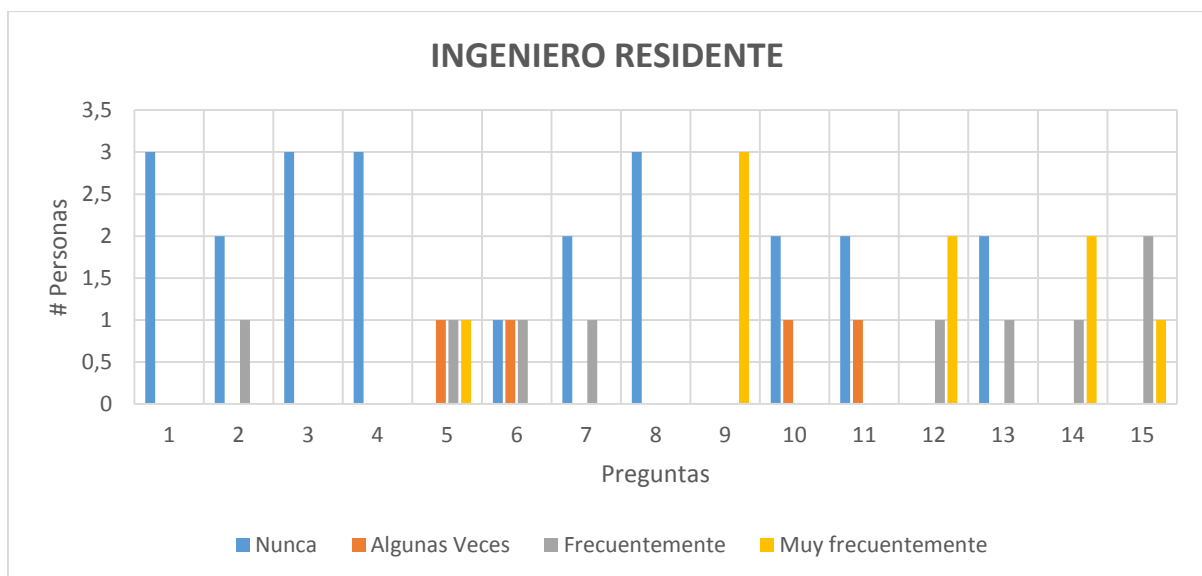


Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra

Toscana

Para los ingenieros residentes se evidencia que sus subordinados hacen caso omiso algunas órdenes, esto se presenta para las diferentes áreas como lo son puente, torre, redes hidrosanitarias y mampostería, por otro lado, muy frecuentemente Los hacen responsable de problemas o inconvenientes que suceden en el lugar de trabajo. Así mismo sus horas extras no son reconocidas así tengan horarios extensos de trabajo. (Gráfica 3.)

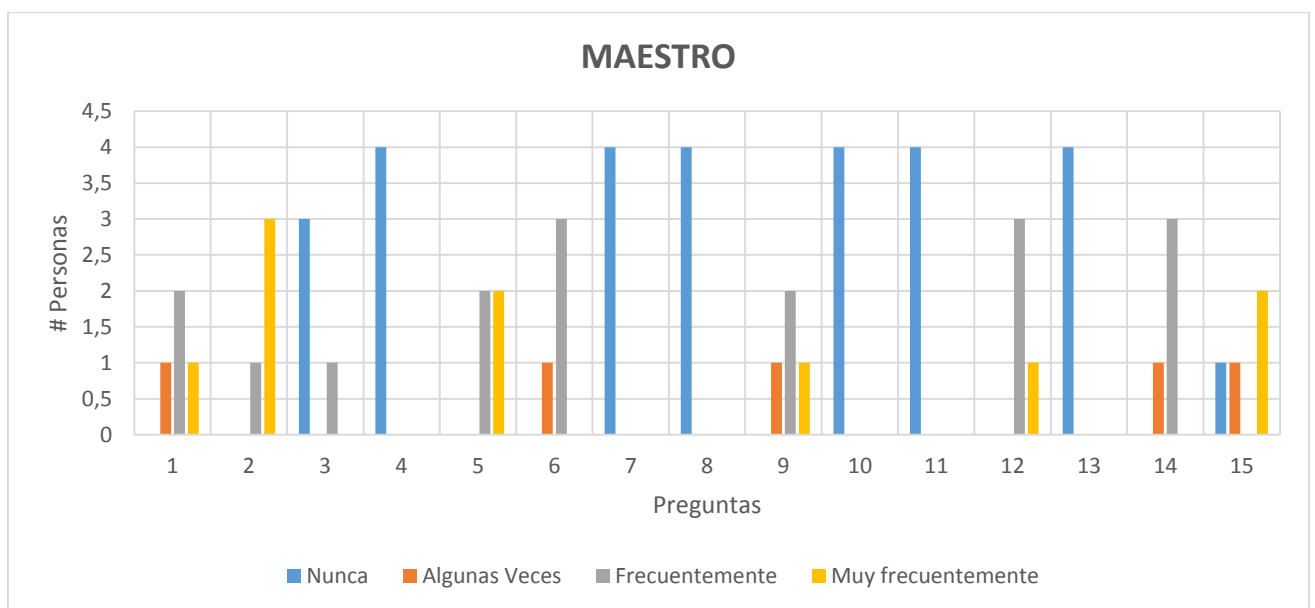
Gráfica 3. Resultados de los Ingenieros Residentes



Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

Para los maestros de obra se observa que el problema se presenta en que frecuentemente sus propuestas, ideas o sugerencias son rechazadas sistemáticamente y sin mayor explicación o con excusas, de igual forma su trabajo es sistemáticamente criticado, minimizando sus aciertos, logros y esfuerzos y exagerando sus fallos y errores, también lo hacen responsable de problemas o inconvenientes que suceden en el lugar de trabajo, sus horas extras son reconocidas de ninguna forma. (Gráfica 4).

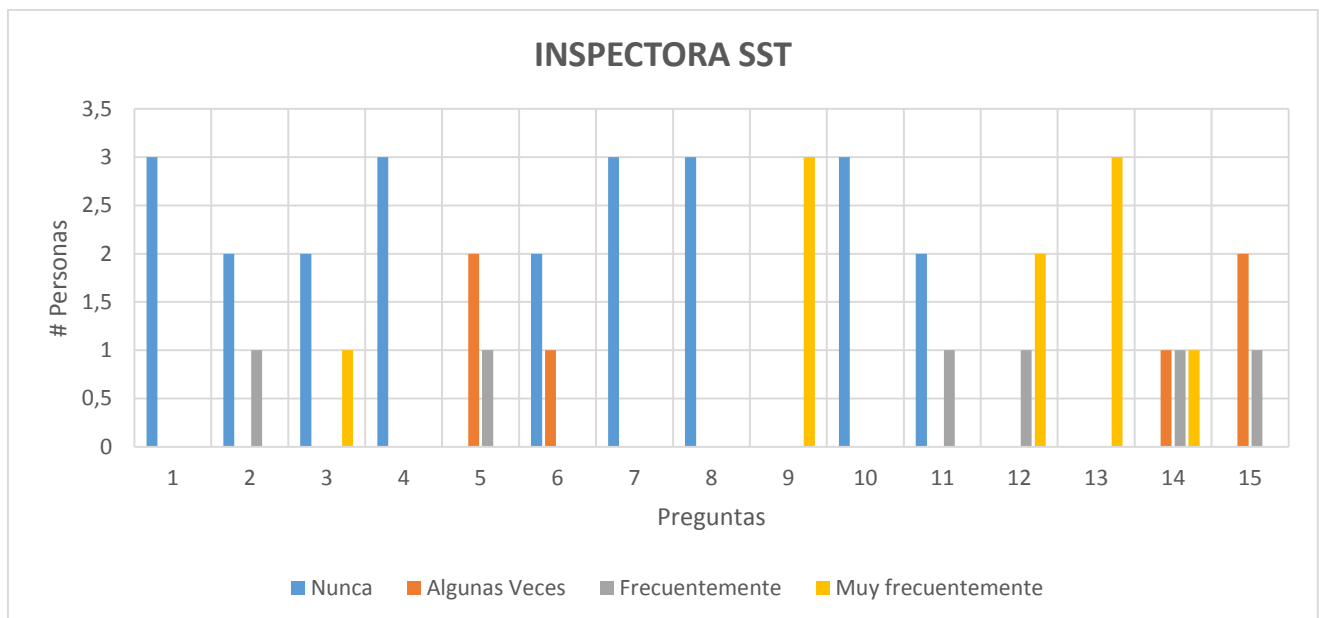
Gráfica 4. Resultados de los maestros de obra



Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

Para las inspectoras SST el mayor inconveniente se presenta en que las envían a realizar actividades por fuera de su cargo. Por otro lado, Sus subordinados ignoran instrucciones claras o precisas, alegando que no fueron claramente indicados o que eran confusas o negando haberlas recibido (Gráfica 5.).

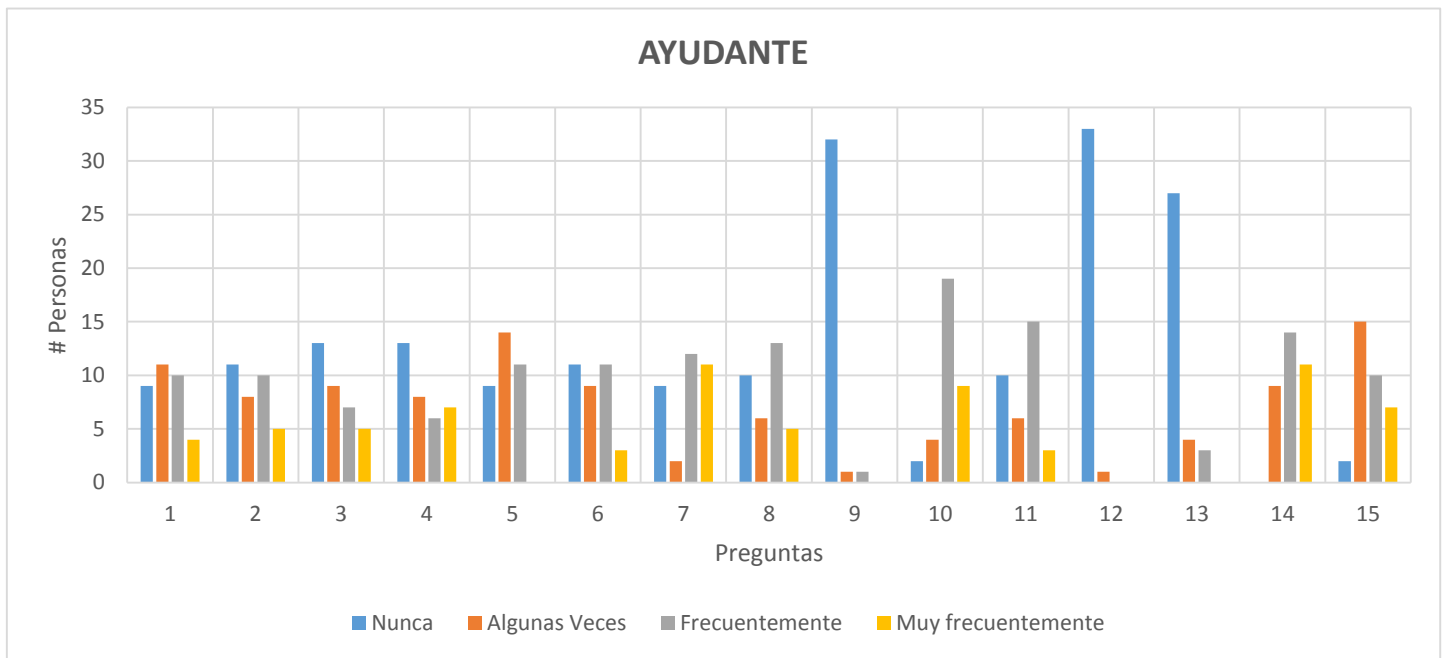
Gráfica 5. Resultados de las Inspectoras SST



Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

Para los ayudantes se observa que se le niegan permisos especiales a los que tienen derecho, sus opiniones no se tienen en cuenta en ninguna labor y frecuentemente son objeto de gritos o insultos en voz alta. (Gráfica 6).

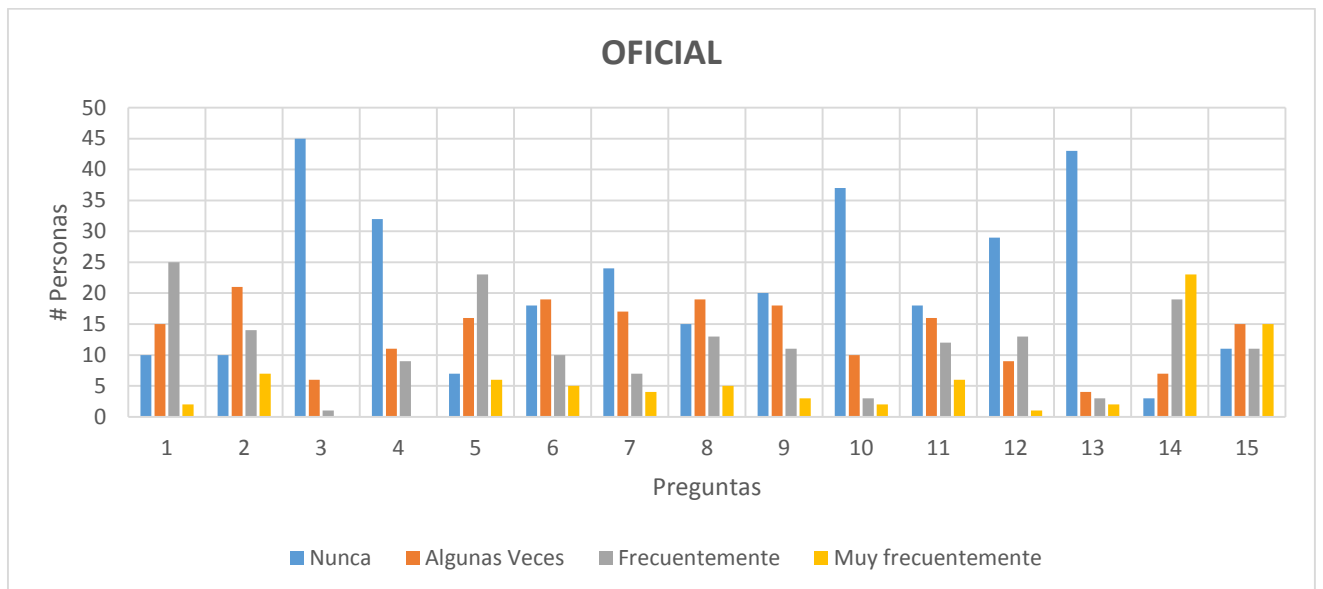
Gráfica 6. Resultados de los ayudantes



Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

En los oficiales se evidencia que las horas extras no son pagas así tenga jornadas largas de trabajo, los hacen responsable de inconvenientes en la obra y errores elaborados por otros oficiales, igualmente sus herramientas de vez en cuando son manipuladas y escondidas por otros compañeros. (Gráfica 7.)

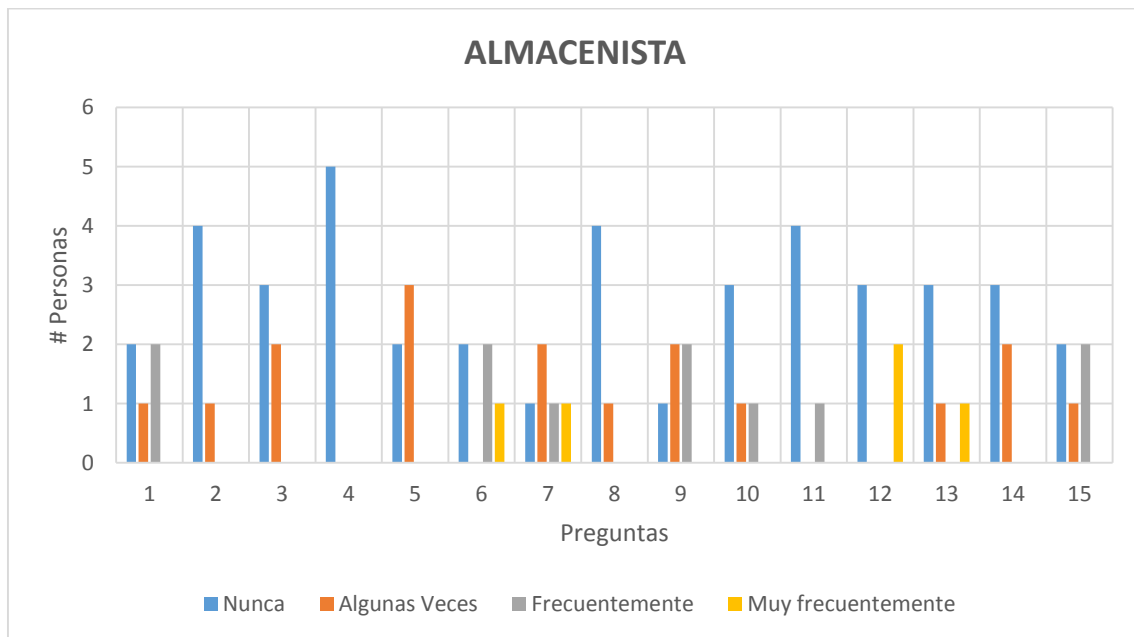
Gráfica 7. Resultados de los oficiales.



Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

A los almacenistas más que todo se observa que los trabajadores no obedecen sus órdenes y las horas extras no son pagas. (Gráfica 8).

Gráfica 8. Resultados de los almacenistas.

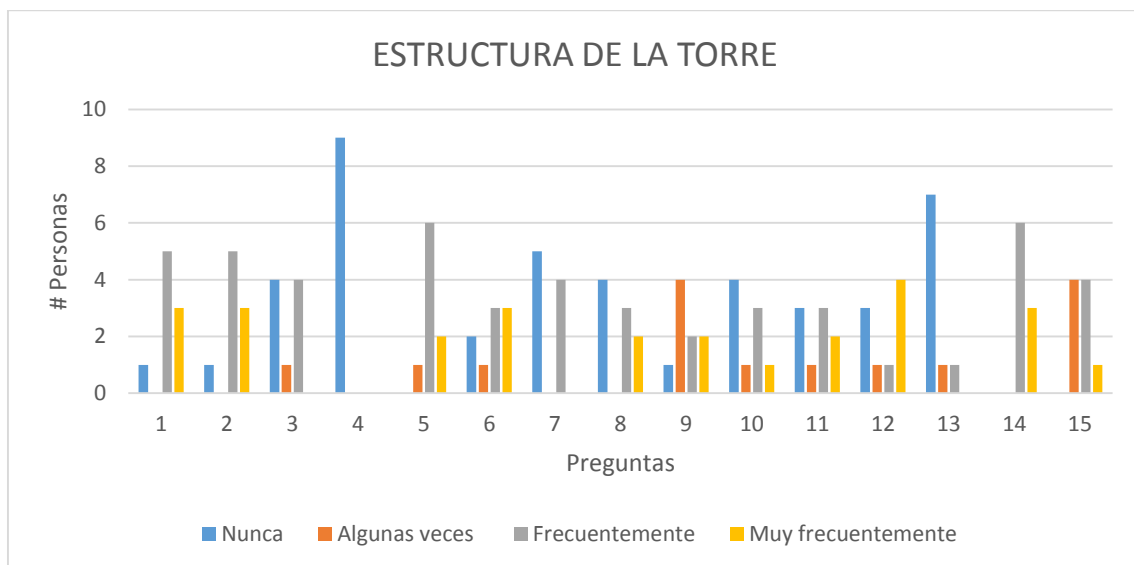


Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

Debido a que se presentaron inconvenientes en los diferentes cargos de los trabajadores tendremos que mirar más a fondo específicamente cuales son las áreas donde se presentan dichos problemas, para saber qué áreas se pueden tratar y también saber cuáles se necesita mitigar con más urgencia.

En los trabajadores de la estructura de la torre frecuentemente se presentan problemas en donde su jefe o superior restringe o limita su posibilidad de hablar, expresarse o manifestar su opinión, ya que independientemente del cargo están sujetos a la validación de un diseñador. Frecuentemente Sus propuestas, ideas o sugerencias son rechazadas sistemáticamente y sin mayor explicación o con excusas. Se le responsabiliza deliberadamente de errores cometidos por otros, o se les hacen asumir errores ajenos. Ya en función de cargos más elevados como lo son ingenieros, maestros y almacenista se presenta que frecuentemente Sus subordinados ignoran instrucciones claras o precisas, alegando que no fueron claramente indicados o que eran confusas o negando haberlas recibido. Por otro lado, debido a su gran peso en el frente de trabajo frecuentemente los hacen responsables de problemas o inconvenientes que suceden en el lugar de trabajo. En algunos casos que se evidencia que a los trabajadores no se les reconoce su tiempo extra en el lugar de trabajo. (Gráfica 9).

Gráfica 9. análisis estructura de la torre

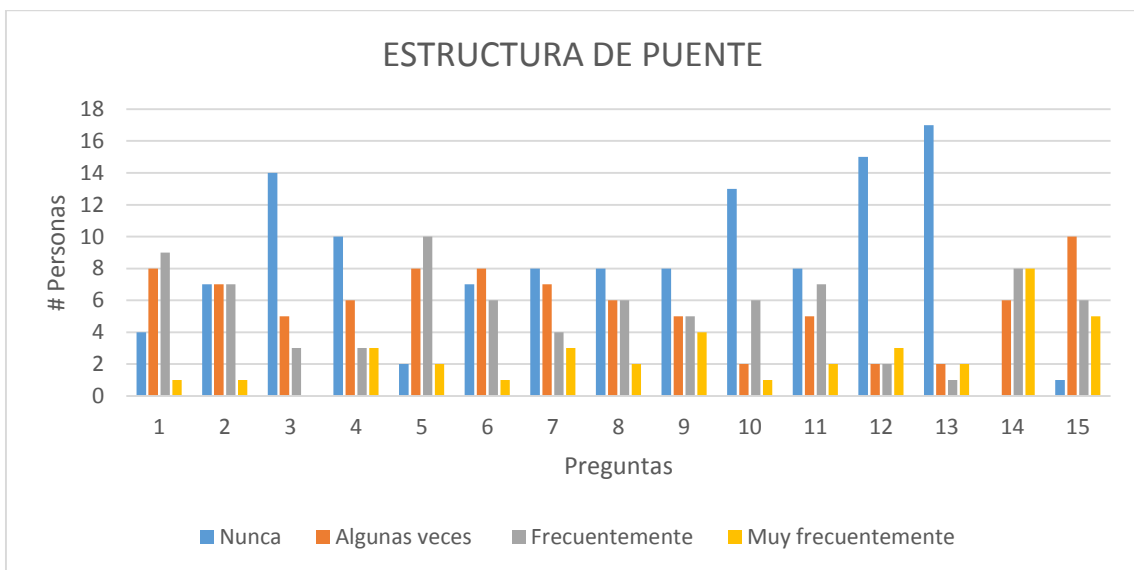


Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

En la estructura del puente se presenta con mucha frecuencia que a la mayoría de trabajadores no son reconocidas las horas extra, a los herreros no se les permite tener propuestas, ideas o sugerencias estas son rechazadas sistemáticamente y sin mayor explicación o con excusas. A los trabajadores como ayudantes y herreros se les responsabiliza de errores cometidos por otros de igual forma su trabajo es criticado, minimizando sus aciertos, logros y esfuerzos y exagerando sus fallos. Por otro lado, se les amenaza con perjudicar su sueldo si no realiza las actividades de manera rápida.

(Gráfica 10)

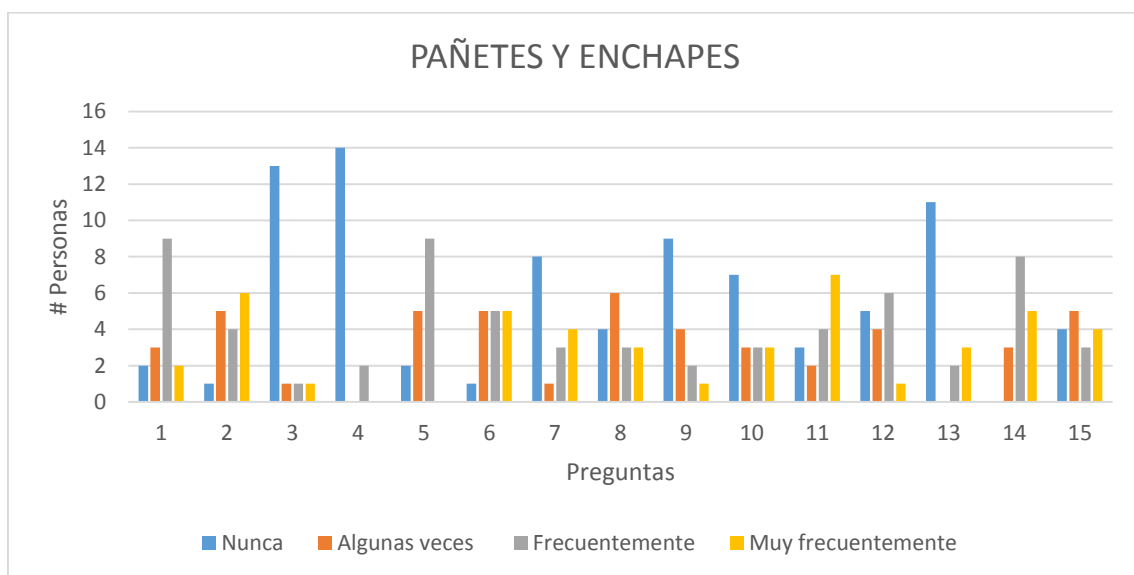
Gráfica10. Análisis estructura del puente



Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

En los acabados como pañetes y enchapes se tienen más inconvenientes ya que a los trabajadores como oficiales y ayudantes se les responsabiliza deliberadamente de errores cometidos por otros, o le hacen asumir errores ajenos, de igual forma su jefe limita su posibilidad de hablar, expresarse o manifestar su opinión. También se presenta que entre trabajadores se esconden las herramientas para perjudicarse entre ellos mismos. Frecuentemente se les amenaza con que no se les va pagar su sueldo si no completan sus actividades eficientemente. (Gráfica 11).

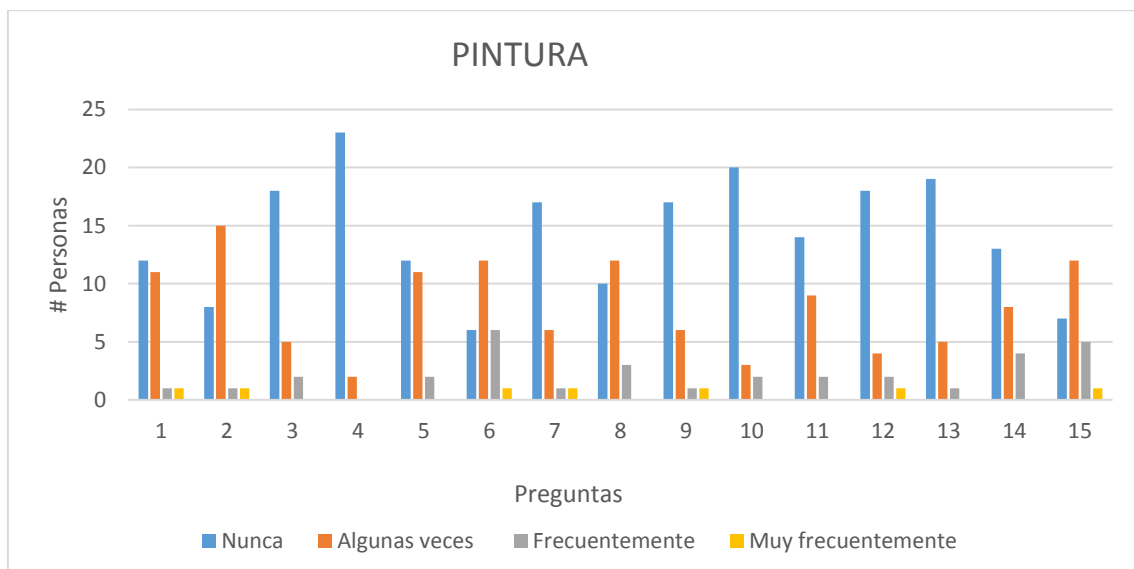
Gráfica 11. Análisis acabados



Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

En los trabajadores de pintura se observa en que su trabajo es sistemáticamente criticado, minimizando sus aciertos, logros y esfuerzos y exagerando sus fallos y errores, de igual forma residen amenazas con respecto a su sueldo si no ejecutan sus labores de manera rápida y correcta, Sus propuestas, ideas o sugerencias son rechazadas sistemáticamente y sin mayor explicación o con excusas esto se presenta más por parte de superiores que al momento de verificar la efectividad del trabajo niegan una conformidad con respecto a un criterio profesional. Entre trabajadores de esta misma área se manipulan sus herramientas de trabajo para perjudicarse esto también se presenta con empleados de otra áreas los cuales hacen esto como consecuencias de intervención de estos en el área de trabajo, ya por su labor dentro de los apartamentos también se les hacen culpables de inconvenientes que suceden dentro de los apartamentos como perdidas de griferías e incrustaciones, muebles rayados, vidrios rotos. (Gráfica 12).

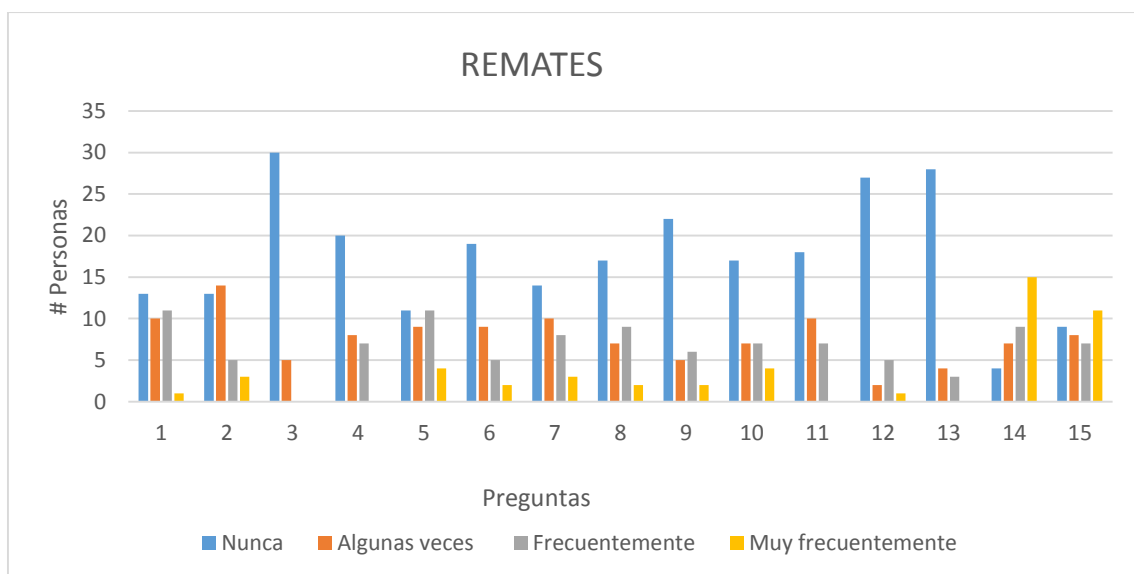
Gráfica 12. Análisis del área de pintura



Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

En remates de obra el problema se presenta con respecto a las horas extras no reconocidas es decir no pagas y de igual forma, los hacen responsables de cualquier inconveniente en el lugar de trabajo. (Gráfica 13).

Gráfica 13. Análisis en el área de remates



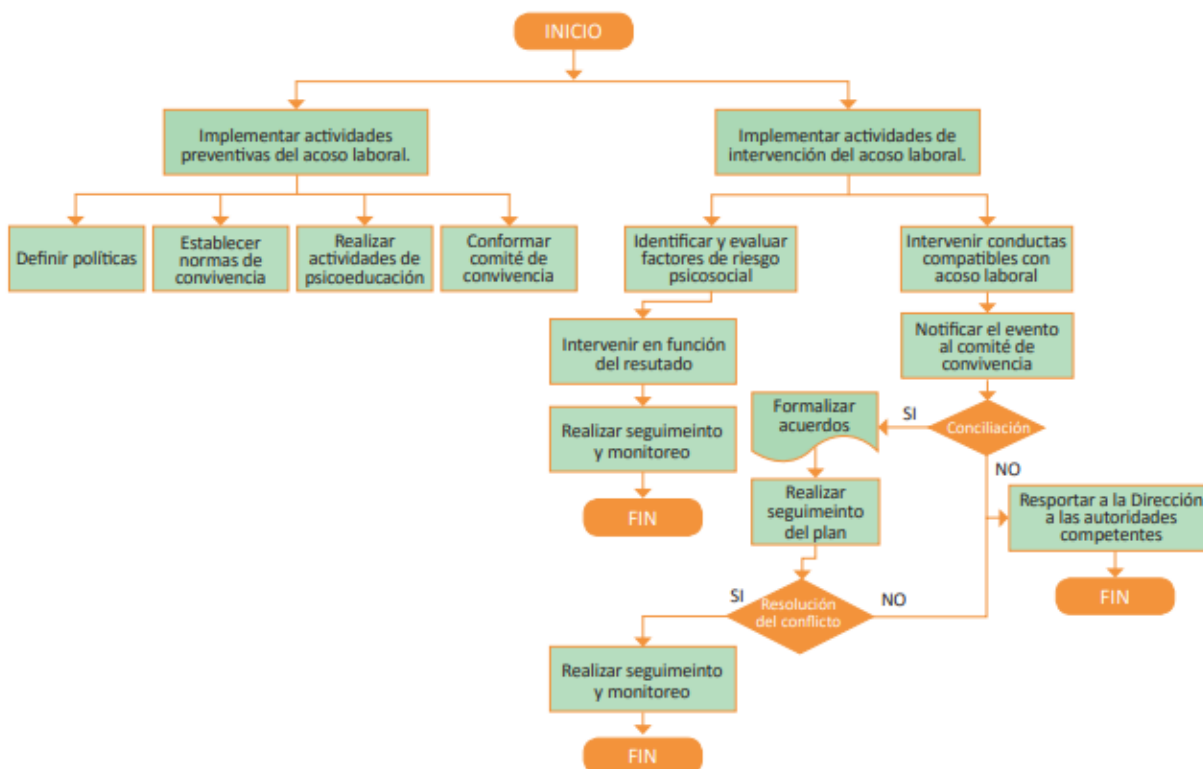
Elaboración propia con información tomada de las encuestas a los empleados de la obra Toscana

Estrategias de mitigación del acoso laboral en obras de ingeniería civil

Para prevenir e intervenir situaciones de acoso laboral en ciertas áreas de trabajo, se pueden establecer actividades de prevención del acoso laboral, o también podremos brindar herramientas para la implementación de Estrategias de mitigación del acoso laboral en obras de ingeniería civil, con el propósito de intervenir y disminuir los efectos adversos antes de que alguien pueda salir perjudicado tanto físico como psicológicamente.

La estrategia inicia con la identificación de actividades tendientes a prevenir el acoso laboral y continúa con el establecimiento de medidas correctivas, las cuales incluyen la identificación y control de los factores de riesgo psicosocial asociados y la intervención sobre las conductas de acoso como lo podremos observar en la gráfica 14.

Gráfica 14. Flujograma del protocolo de prevención y actuación frente



(Trabajo, 2016)

La prevención del acoso laboral está en función de las actividades que realiza la empresa para crear una cultura organizacional con normas y valores que fomenten la interacción social positiva y la no tolerancia de conductas constitutivas de acoso laboral, las cuales incluyen la formulación de una política, el establecimiento de normas de convivencia, la realización de actividades de psicoeducación y la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral.

Algunas estrategias de mitigación que se pueden llevar a cabo en la empresa para que esta pueda superar algunos problemas en los que se estén presentando acoso laboral en las distintas áreas de trabajo pueden ser las siguientes:

- Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral. “La alta dirección de la empresa, en concordancia con el requerimiento legal de establecer los mecanismos para prevenir las conductas de acoso laboral (Resolución 2646 de 2008), debe definir una política o declaración de intención que fomente las relaciones laborales respetuosas, la dignidad personal, la promoción de la salud y la cero tolerancia a la discriminación, la violencia, y en general a cualquier forma de acoso laboral. La política debe ser apropiada a la cultura organizacional, clara, comprensible, difundida a todos los trabajadores y en especial debe ser aplicada de manera consistente en todos los niveles de la organización. (Trabajo, 2016)”

- Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la obra.
- Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concentración y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la obra, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la obra.
- Conformar el comité de convivencia laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

Conclusiones

- En el lugar de estudio se evidencio que sí se presenta acoso laboral a los diferentes tipos de trabajadores que laboran en esta obra, hay que tener en cuenta que los cargos tienen distintos niveles jerárquicos, en los cargos se iban generando acoso laboral dependiendo de su importancia en el proyecto.
- En la mayoría de los casos vamos a tener problemas laborales, unos más graves que otros, pero si se lleva a cabo se pueden solucionar ya sea a través de la comunicación, como también pueda que se lleguen a tomar medidas más estrictas como lo es el comité de convivencia. En la vida hay que tener en cuenta que ninguna persona es más que otra, por lo tanto, los trabajadores también tienen sus derechos y pueden luchar por ellos.
- Toda actividad humana se expresa en conductas y dado que como parte de la relación laboral es necesario que interactúen personas con diferentes costumbres, conocimientos y metas, se requieren normas de convivencia laboral que regulen estos comportamientos. Las normas son ideas compartidas de cómo deben comportarse las personas y constituyen el mundo del “deber ser”. Toda norma de conducta se compone de dos elementos: un precepto que corresponde a la pauta de comportamiento que se permite, reprueba o rechaza, y una sanción para que la pauta se constituya en una conducta.

Recomendaciones

Dentro de un proyecto tan ambicioso como éste, siempre se desea que haya una mejora continua del mismo; por lo tanto, se recomienda a futuros estudiantes que tengan interés en el proyecto, la complementación del sistema con más distribuciones para la demanda y el tiempo de espera, y aún más recomendable sería la implementación de más estrategias en el proceso de mejoramiento, para hacer comparaciones entre los resultados arrojados por estas.

Bibliografía

Bibliografía

Betancourt, D. P. (2008). *Resolución numero 002646 de 2008*. Bogota.

Cardenas, F. M. (18 de Noviembre de 2007). *dialnet.unirioja.es*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3293518.pdf>

Cardenas, F. M. (18 de Noviembre de 2007). *dialnet.unirioja.es*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3293518.pdf>

Dalen, D. B., & Meyer., W. J. (12 de Septiembre de 2006). *noemagico.blogia*. Obtenido de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>

Ramirez, M. (17 de Noviembre de 2017). *Colombia Legal Corp*. Obtenido de <http://www.colombialelegalcorp.com/aspectos-legales-del-acoso-laboral-colombia/>

Revuelta, J. L. (2005). *El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization*. Obtenido de <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>

Revuelta, J. L., & Abuín, M. J. (Febrero de 2005). *www.psicoter.es*. Obtenido de <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>

secretariasenado. (23 de 01 de 2006). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Trabajo, M. d. (2016). *Acoso laboral; Protocolo de prevención*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.





