

FACULTAD DE POSTGRADOS Y FORMACIÓN CONTINUADA

PROGRAMA: ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA

NOMBRE DEL PROYECTO:

INFLUENCIA DEL ACOSO LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE UNA ORGANIZACIÓN



Afiliada a la Asociación Colombiana de Universidades "ASCUN"

**INTEGRANTES GRUPO: SANDRA SUESCA
WILMER VARGAS**

PLANTEAMIENTO GENERAL DEL PROBLEMA

¿Qué es el acoso laboral?

- ¿Por qué se genera el acoso laboral?

- ¿Cuál es la influencia del acoso laboral en la productividad en una organización?

PROYECTO JUSTIFICACIÓN

Este es un tema que se presenta en organizaciones tanto del **SECTOR PÚBLICO** como del **PRIVADO**; lo vemos en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas (aunque la mayoría de las veces no son denunciados por los empleados por temor a perder su empleo)



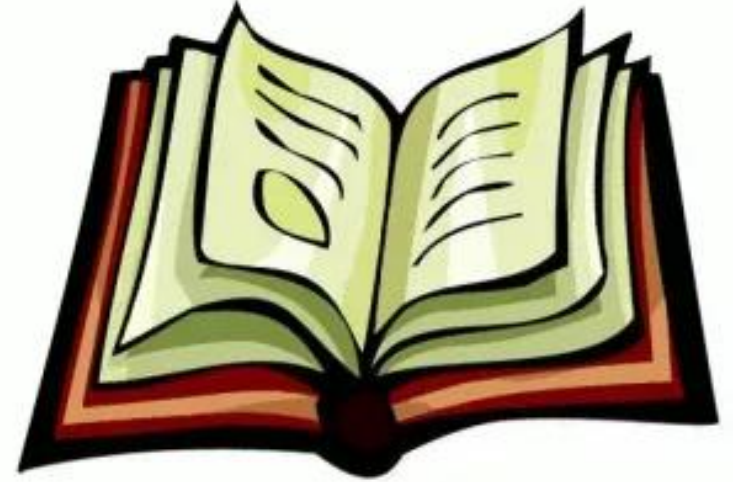
- Ministerio protección social-2006
- Artículo revista científica-2007
- Universidad de congreso – argentina

OBJETIVO GENERAL

- Determinar las consecuencias en la productividad de los empleados en la empresa a causa del acoso laboral. Caso de estudio AECOM

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera afecta el acoso laboral en el desempeño del individuo
- Identificar las causas que intervienen en la práctica del acoso laboral dentro de las empresas.
- Proponer estrategias organizacionales para minimizar o prevenir el acoso laboral en los diferentes ambientes laborales.



ENFOQUE METODOLÓGICO

A través de encuestas, se realizó la recopilación de los datos a personas que han presentado o conocen de algún caso de acoso laboral, y con ello poder determinar cuál es la influencia en el desempeño de sus funciones laborales ya sea positiva o negativamente dentro de una compañía



ENFOQUE:
CUALITATIVO



PROYECTO
CAPÍTULO I

¿De qué Manera Afecta el Acoso Laboral en el Desempeño del Individuo?



El Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid realiza un estudio en el cual se relacionan los tipos de estadios clínicos del acoso laboral de acuerdo al que se encuentre la víctima con ciertas características en su comportamiento o también llamados síntomas como:

Autoafirmación. Inquietud, protestas, agresividad moderada e insomnio leve.

Desconcierto. Duda sobre su versión, pérdida de autoconfianza y frustración.

Depresivo. Cansancio emocional, evitación y aislamiento, inadecuación y culpa.

Traumático. Intrusiones obsesivas, sueños ansiógenos y conflictos múltiples

Estabilización. Incapacidad Laboral, presión focalizada del pensamiento, hostilidad y depresión

PROYECTO
CAPÍTULO I

¿De qué Manera Afecta el Acoso Laboral en el Desempeño del Individuo?

La aplicación de encuestas se realiza a través de la opción de respuesta múltiple, a cada una se le da un valor representativo de un punto para sacar un promedio al recopilar la totalidad de las respuestas

AECOM

Nunca	5
Casi nunca	4
A veces	3
Casi siempre	2
siempre	1

Una vez se tenga el puntaje por pregunta se suma y se establece que, si se logra un puntaje de 16 a 36, se está siendo un trabajador ineficiente ya que solamente se está cumpliendo con lo mínimo requerido en el trabajo, pues no está teniendo en cuenta las capacidades y límites de cada uno. Entre 37 a 58 es una persona productiva a la que le podrían brindar cada vez más responsabilidades, finalmente entre 59 a 80, se logra evidenciar que es una persona bastante productiva pues su tiempo laboral lo maximiza, generando un beneficio a la empresa.

PROYECTO
 CAPÍTULO I

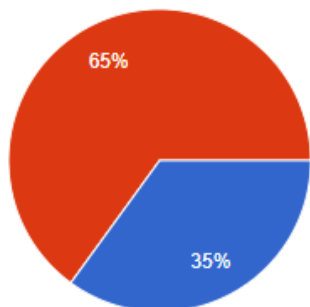
¿De qué Manera Afecta el Acoso Laboral en el Desempeño del Individuo?



Al tener tabulados los datos de las encuestas realizadas en AECOM, se evidenció que el puntaje total para el acoso laboral es de 3, por lo cual se deduce que no existe acoso laboral en la empresa, y en el área de productividad, el puntaje es de 45, indicando así que todos llevan una productividad normal ya que no existe factor alguno en el clima laboral que genere una inconformidad o situación que pueda afectar a los trabajadores.

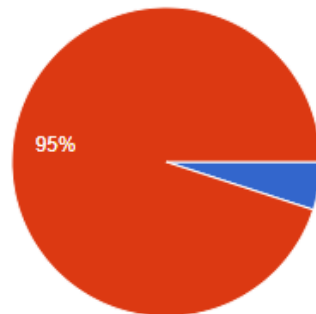
¿Han realizado comentarios negativos sobre tu inteligencia o competencia?

● Sí
 ● No



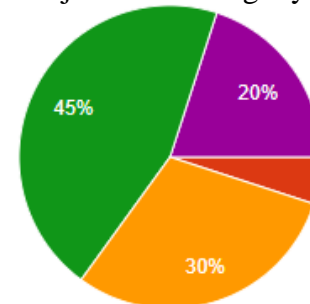
¿Se han marchado con rapidez de un lugar cuando tú has entrado?

● Sí
 ● No



Organizo mi día para aprovechar los altos y bajos de mi energía y motivación

● Nunca
 ● Casi nunca
 ● A veces
 ● Casi siempre
 ● Siempre



CAPÍTULO II

Causas Que Intervienen En La Práctica Del Acoso Laboral Dentro De Las Empresas

Por temas sociales, familiares o personales, el acosador siente envidia de la víctima.

Falta de planeación estratégica desde la alta gerencia en la delegación de las tareas o funciones, abuso de poder, autoritarismo, promover la competitividad entre los trabajadores, son factores que inducen a la presencia de acoso laboral en las organizaciones.



CAPÍTULO III

¿Estrategias Organizacionales Para Minimizar O Prevenir El Acoso Laboral En Los Diferentes Ambientes Laborales.



Al igual que en la vida personal, laboralmente se requiere de una motivación para lograr explotar todas las habilidades que tiene cada persona, a algunos los motiva la familia, a otros el dinero e incluso hay quienes simplemente requieren de sentirse bien en su lugar de trabajo, es decir, sentirse valorado y productivo en un cálido clima laboral.

CAPÍTULO III

¿Estrategias Organizacionales Para Minimizar O Prevenir El Acoso Laboral En Los

Diferentes Ambientes Laborales.

Ejercicios de coach en donde principalmente se trabaja el aspecto de la inteligencia emocional, promueven el buen clima laboral entre compañeros y superiores con el fin de entender la situación por la cual están pasando y las emociones de los demás, poder expresar las emociones sin herir los sentimientos del otro, es decir, en caso de que llegue una persona nueva a la empresa, las personas antiguas no sientan algún grado de rivalidad o que el nuevo empleado sienta superioridad frente otros y se logren expresar sus diferencias, llegar a un comun acuerdo y de esta forma lograr evitar la presencia de acoso laboral en la organización.



CAPÍTULO III

¿Estrategias Organizacionales Para Minimizar O Prevenir El Acoso Laboral En Los

Diferentes Ambientes Laborales.

1. Se debe brindar autonomía a los trabajadores así como tareas confortables
 - Permitir a todos los colaboradores la posibilidad de escoger la manera de realizar su propio trabajo.
 - Reducir la asignación de trabajos tediosos a la misma persona es decir trabajos repetitivos y monótonos.
2. Ser concretos en la transmisión de información.
 - Ser más puntuales y directos a la hora de informar los objetivos de cada área de trabajo a corto, medio y largo plazo.
 - Ser transparentes en información acerca de la responsabilidad que tiene cada uno en el desarrollo de una tarea colectiva



CAPÍTULO III

¿Estrategias Organizacionales Para Minimizar O Prevenir El Acoso Laboral En Los Diferentes Ambientes Laborales.

3. Establecer un nivel jerárquico equilibrado
 - Establecer una metodología laboral preocupada por los trabajadores.
 - Evitar duplicidades y excesos de cargos superiores e intermedios, sin justificar.
4. Crear una cultura de empresarial centrada en el bienestar
 - Crear una convivencia laboral preocupada por el acoso laboral, con normas y valores contrarios al mobbing.



CAPÍTULO III

¿Estrategias Organizacionales Para Minimizar O Prevenir El Acoso Laboral En Los Diferentes Ambientes Laborales.



5. Generar el hábito de realizar reuniones para intercambiar experiencias de convivencia laboral
- Conocer por parte de todos los miembros de la empresa sobre qué es y qué no es el acoso laboral.
 - Investigar a la mínima sospecha de que un trabajador esté sufriendo acoso.
 - Distribución de normas, a través de manuales para el personal
 - newsletters que expliquen en todos los niveles la problemática.
 - Garantizar y asegurarse que los empleados conocen las normas y valores de la empresa.

CAPÍTULO III

¿Estrategias Organizacionales Para Minimizar O Prevenir El Acoso Laboral En Los

Diferentes Ambientes Laborales.

6. Realizar campañas de fortalecimiento en las relaciones interpersonales (coach)
 - Mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección en el momento de tanto abordar conflictos, como comunicarlos.
 - Aumentar el autoestima y confianza en todos los trabajadores y con ello su nivel de confort en la compañía

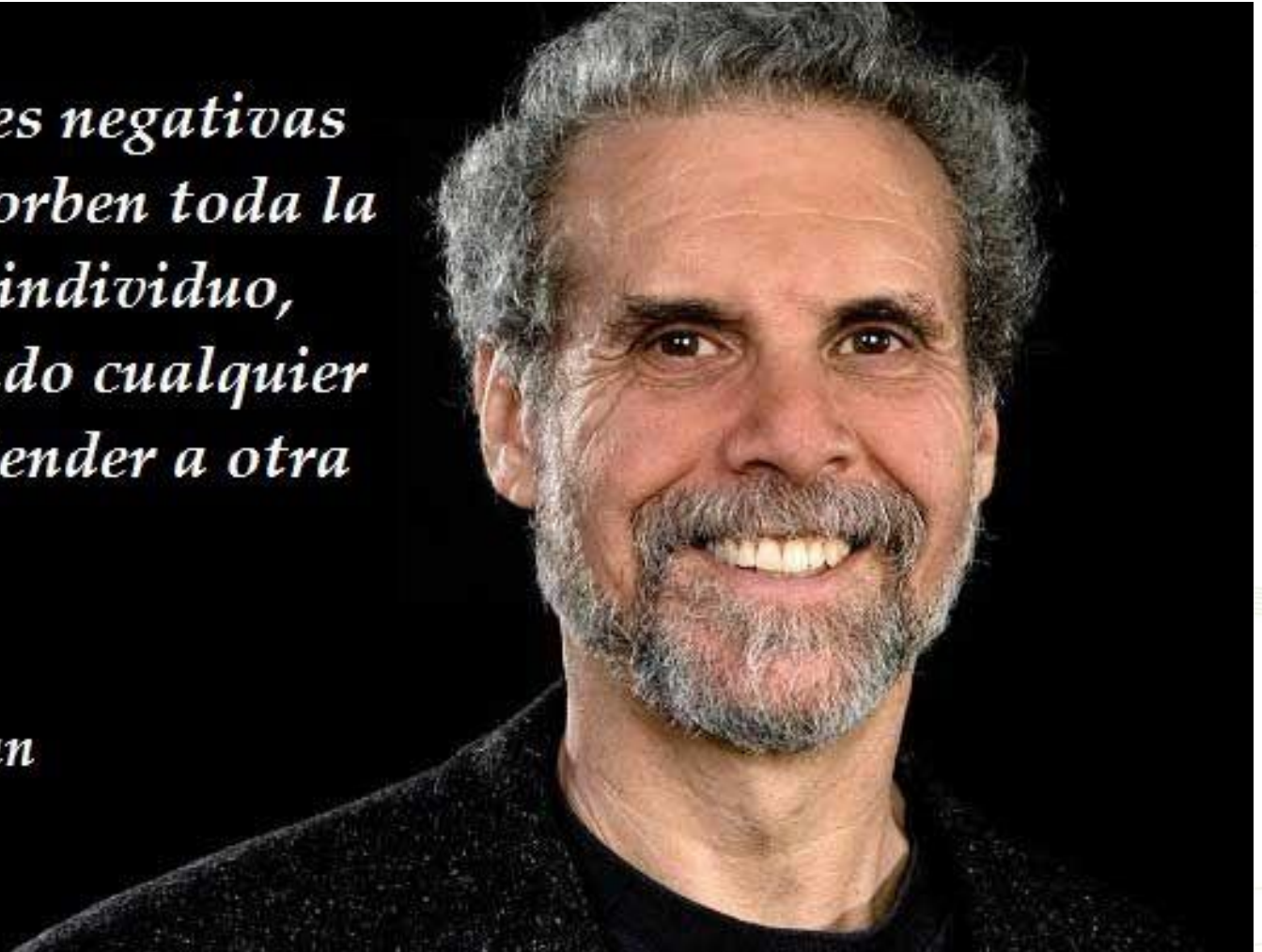
7. Establecer contactos independientes con los trabajadores para conocer el estado de su relación con las medidas antiacoso.



CONCLUSIONES

*Las emociones negativas
intensas absorben toda la
atención del individuo,
obstaculizando cualquier
intento de atender a otra
cosa.*

Daniel Goleman



BIBLIOGRAFÍA

- Cardona , D., & Ballesteros, M. (2006). *SciELO Colombia*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/img/revistas/rfnsp/v23n2/v23n2a12>
- Chile, Universia. (14 de Octubre de 2013). *Universia Chile*. Obtenido de <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/10/14/1055823/acoso-laboral-problema-convivencia-va-aumento.html>
- Colanta. (2017). *Colanta*. Obtenido de <http://www.colanta.com.co/institucional/mision-vision/>
- Concha, P. C. (2009). *Teoría de conflictos de Johan Galtung*. Instituto de la paz y los conflictos 2009.
- documental, D. (s.f.). *Mobbing*. Obtenido de Mobbing: www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp?
- GABRIELA TOPA CANTISANO, M. D., Depolo, M., & Morales Dominguez, J. F. (2007). *Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72719113>
- Galtung, J. (2003). Johan Galtung.
- institucional, C. I. (2017). *Colanta* . Obtenido de Colanta : <http://www.colanta.com.co/institucional/mision-vision/>

BIBLIOGRAFÍA

- Kant, M. (1989). La metafísica de las costumbres. . En M. Tecnos, *La metafísica de las costumbres. .* Madrid: Pedro M. Rosario Barbosa. *La Secretaria de Igualdad de Oportunidades de la Unión del Personal Civil de la Nación.* (2007).
- Lopez Pino, C. M., Seco Marin, E., & Ramírez Camacho, D. (12 de 2011). *Redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/205/20521435014/>
- Mobbing., D. d. (2011). *Dossier documental: Mobbing. .* Obtenido de Dossier documental: Mobbing. : www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp?
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Morante Benadero, M. (2005). *redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/727/72717414/>
- Parès, M. (2005). Obtenido de <http://www.iztapalapa.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indexedemesa/ponencias/Mesa%2019/Paresm19.pdf>
- Peralta Gómez, M. C. (17 de 07 de 2006). *Redalyc.org*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/213/21301701/>
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (Octubre de 2009). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004



GRACIAS POR SU ATENCIÓN

Más de Medio Siglo Educando en Valores

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA



www.ugc.edu.co

Bogotá D.C. - Armenia