	GUÍA	VERSIÓN 1
	Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto	GU-GTH-02 FECHA EDICIÓN 19-10-2020

INTRODUCCION

El acoso laboral es una realidad y tendencia que incrementa año tras año en Colombia, durante el primer semestre de 2017 se presentaron 803 quejas, para el mismo periodo de 2018 se recibió 1406 y para el año 2019 solo para la ciudad de Bogotá ya se tenía registrado 972 denuncias, lo que indica que sus cifras podrían aumentarse hasta en un 50 por ciento sin sumarle las personas que por miedo o desconocimiento de la ley no denuncian. Más allá de esta problemática actual en Colombia la terrible realidad es que conductas encaminadas a infundir miedo, angustia, desmotivación que cause perjuicio o induzca a la renuncia del trabajador es considerado acoso laboral y deben tomarse las medidas respectivas.

Sin embargo, este flagelo parece afectar más a las mujeres que a los hombres, conductas que se puede presentar de un jefe hacia un subalterno, de un empleado hacia su superior o entre compañeros tipificados como comportamientos relacionados con maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección, y dentro de estas se incluye también el acoso sexual. No obstante, hay conductas que no se pueden considerar acoso laboral, entre ellas, las exigencias del jefe para que un trabajador sea más productivo, cumplidor y responsable, cuando le cambia el plan de trabajo o si le pide que haga horas extras con una causa o motivo justo.

Dependiendo de cada caso es importante primero hacer la respectiva denuncia y aportar las pruebas suficientes para que le de veracidad a la solicitud. Es de aclarar que para dar cumplimiento a la Ley 1010 de 2006, las empresas deberán adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso u hostigamientos y tener un comité de convivencia laboral, confidencial, conciliatorio y efectivo que evalúe las denuncias de este tipo.

OBJETIVO

Promover ambientes de trabajo libres de acoso laboral y manejo asertivo de conflictos en los entornos de trabajo, mediante el desarrollo de competencias y habilidades en los líderes, funcionarios y colaboradores de la Entidad.


OBJETIVOS ESPECIFICOS



Fomentar una cultura libre de acoso laboral y manejo asertivo de conflictos.
 Establecer actividades que permitan hacerle seguimiento al cumplimiento de la normatividad establecida en el tema.
 Promover medidas de prevención e intervención para casos de acoso laboral, tanto nivel grupal como particular.

MARCO LEGAL

LEY 1010 DE 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

REVISÓ	APROBÓ
--------	--------

	GUÍA		VERSIÓN 1
	Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto		GU-GTH-02 FECHA EDICIÓN 19-10-2020

 Nombre: Claudia Marcela García Santos Cargo: Coordinadora Grupo Talento Humano Fecha: 19-10-2020	 Nombre: Yudy Estella Pulgarin Marin Cargo: Subdirector Administrativo Fecha: 19-10-2020
---	---

Decreto 1072 del 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 2404 2009: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo, factores psicosociales y sus efectos en la población Trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. (Mintic, 2019).

Resolución 2646 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. Betancourt, D (2008).

Resolución 652 del 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Resolución 1356 del 2012: Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 del 2012.


CONCEPTOS

Acoso Laboral: El acoso laboral en el marco de las relaciones laborales se entiende como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Tipos de Acoso Laboral: El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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. (MinTic 2006).

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. (MinTic 2006).

	GUÍA	VERSIÓN 1
	Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto	GU-GTH-02 FECHA EDICIÓN 19-10-2020

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. (MinTic 2006).

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. (MinTic 2006).

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. (MinTic 2006).

Conflicto Laboral: Lo entendemos más bien como un elemento propio de sociedades con intereses contradictorios. Conflicto es controversia. Diferencias en torno a asuntos que interesan a varias partes. La convivencia productiva, que es obviamente lo cotidiano en las organizaciones, supone conflictos y consensos. Por supuesto, no se elaboran los objetivos de una y otra parte actuantes en el escenario productivo, fijando como meta el conflicto en sí mismo. El capital aspira rentabilidad y acumulación. El trabajo aspira una retribución y condiciones de trabajo que le permiten mejorar su nivel de vida, así como el de sus dependientes. El conflicto, al igual que el consenso, se construye. No viene de la nada, viene de las relaciones sociales, de cómo ellas funcionan. H, Lucena (2005).

Comité de Convivencia Laboral: Conforme establece la **Resolución 0652 del 30 de abril de 2012**, en entidades públicas y privadas se debe ejecutar la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral. Este comité, es un equipo que busca prevenir el acoso laboral y proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo y básicamente está conformado por dos representantes del empleador y dos representantes de los empleados, cada uno con sus respectivos suplentes. En dado caso de ser necesarios más representantes, la empresa, está en la facultad de elegir los que considere necesarios, siempre y cuando, la cantidad de delegados de ambas partes sea la misma. Universidad Jorge Tadeo Lozano, (2018).

Riesgos Psicosocial: El riesgo psicosocial, surge en el momento que ciertos factores pueden desencadenar hechos o situaciones con grandes probabilidades de causar efectos negativos en la salud psicosocial del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización. Incluye los dominios; Liderazgo y relaciones en el trabajo, demandas del trabajo, control en el trabajo, recompensa y reconocimiento.

Liderazgo: Liderazgo convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión. (NMAC 2009).

	GUÍA	VERSIÓN 1
	Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto	GU-GTH-02 FECHA EDICIÓN 19-10-2020

Relaciones Sociales en el Trabajo: El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interrelación que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Resolución de Conflictos: Es el conjunto de técnicas y habilidades que se ponen en práctica para buscar la mejor solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas.

Comunicación Asertiva: Es la habilidad de expresar sentimientos, ideas, pensamientos y necesidades de forma directa, tranquila, respetuosa, y honesta, siendo empático y mostrando coherencia entre mi lenguaje verbal y no verbal

Derecho a la desconexión: Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Pérez, F (2020).


PLANEACION Y DISEÑO (COMO SE VA A HACER)

- Fase 1. Establecimiento de la Línea de Base – Diagnóstico de situaciones o conductas de Acoso.
- Fase 2. Diagnóstico de la situación actual.
- Fase 3. Definición de Plan de Intervención Preventiva Grupal. Fase
- 4. Identificación de casos individuales.

Dentro del programa de prevención es importante articular el COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL en el proceso preventivo, puesto que ellos forman parte activa no solo desde el abordaje de casos identificados, sino en la retroalimentación que ofrecen para prevenir situaciones nuevas según las causas identificadas.

DISEÑO (FASES)


FASE	DESCRIPCIÓN
Fase 1. Establecimiento de la Línea de Base – Diagnóstico de situaciones o conductas de Acoso.	Indagar las condiciones generales en la que se encuentra la entidad en materia psicosocial, particularmente lo que evidencie situaciones de conflicto, violencia o acoso laboral. Identificar las condiciones de riesgo psicosocial que propician los ambientes de trabajo agresivos. Definir áreas prioritarias y comenzar un trabajo de sensibilización frente a los elementos entorno a tipos de liderazgo, estrategias de empoderamiento y autonomía laboral, gestión de equipos y comunicación estratégica, entre otros factores. Revisar con detalle el diagnóstico psicosocial que la entidad presente.

	GUÍA		VERSIÓN 1
	Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto		GU-GTH-02 FECHA EDICIÓN 19-10-2020

Fase 2. Diagnóstico de la situación actual.	<p>Caracterización por dependencias en riesgo medio o alto, de acuerdo con batería Factores de Riesgo Psicosocial -FRPS, quejas o casos reportados.</p> <p>Aplicar cuestionario de valoración de las condiciones de violencia en el trabajo, el cual permita identificar situaciones o conductas de agresión psicológica y/o física, de manera que se pueda actuar de manera preventiva y no reactiva.</p> <p>Priorizar acciones de acuerdo con los comportamientos o conductas que se estén presentando para poder definir el plan</p>
FASE	DESCRIPCIÓN
	de intervención preventiva.
Fase 3. Definición de Plan de Intervención Preventiva.	<p>El proceso de definición de programas es muy importante, puesto que en ésta deberá definirse de acuerdo con las características de la entidad y los hallazgos según el instrumento diagnóstico.</p> <p>Integrar varios de los programas que pueden direccionar el mejoramiento de las condiciones de trabajo relacionadas con el tema de violencia y acoso, entre ellos están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo y Coaching Empoderador. • Inteligencia Emocional. • Manejo Adecuado del Estrés.
Fase 4. Identificación de casos individuales.	<p>Hacer seguimiento y remisión a casos especiales que se hayan identificado y que refieran efectos sobre la salud del trabajador: Lo anterior se sugiere ser realizado con el Grupo de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que los casos críticos derivados de los diferentes programas de intervención psicosocial identificados, a fin de integrar adecuadamente las áreas no solo cuando se presenten casos específicos, sino en el proceso preventivo en general.</p>

IMPLEMENTACIÓN (ACTIVIDADES A REALIZAR)


No	FASE	DESCRIPCIÓN
1.	Establecimiento de Línea de Base – Diagnóstico de situaciones o conductas de Acoso.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de batería de Factores de Riesgo Psicosocial. • Socialización de resultados globales y particulares (áreas), con énfasis en los dominios Liderazgo, relaciones sociales, recompensa y demandas de trabajo y en los casos blancos que pueden estar siendo afectados por acoso o conflictos. • Precisar áreas con riesgo alto y muy alto para dar inicio al proceso de intervención y las dependencias con riesgo medio y bajo iniciar un proceso de prevención. • Definir casos que se han remitido al CCL y establecer con ellos el establecimiento de protocolos de acoso. • Triangular casos reiterados de ausentismo. (particulares y grupales)

	GUÍA		VERSIÓN 1
	Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto		GU-GTH-02 FECHA EDICIÓN 19-10-2020

2.	Socialización Resultados Batería de Factores de Riesgo Psicosocial – BFRPS.	Exposición al Comité de Convivencia Laboral y demás actores interesados (Comisión de personal, COPASST Sindicato) de Resultado de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial- BFRPS, vigente respecto a los siguientes dominios y dimensiones: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Características de Liderazgo. • Relaciones Sociales en el Trabajo. • Relación con Colaboradores. Recompensa. • Reconocimiento y Compensación. • Recompensas derivadas de la pertenencia. Demandas del Trabajo
No	FASE	DESCRIPCIÓN
		<ul style="list-style-type: none"> • Demandas Emocionales. • Consistencia del Rol. • Demandas de Carga Mental.
3.	Definición de Plan de Intervención – Preventiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Socializar a través de piezas comunicativa el objeto del comité y los roles de sus integrantes. • Establecer y socializar el manual de normas de convivencia. • Publicar la Política de Prevención de Acoso Laboral • Diseñar actividades de Psicoeducación teniendo en cuenta resultados de los dominios afines con relaciones sociales, liderazgo, recompensa y demandas de trabajo y de acuerdo con la priorización de los riesgos por dependencias (alto, medio y bajo).
4.	Identificación de casos individuales.	<ul style="list-style-type: none"> • Tener en cuenta el Protocolo de abordaje en casos de conflicto en el ámbito laboral en el trabajo presencial y remoto del ministerio de agricultura y desarrollo rural. • Activación de acompañamiento para casos individuales de presunto acoso laboral y/o situaciones de conflicto en el ámbito laboral. • Solicitar apoyo de la ARL para el abordaje de casos blancos identificados. • Remitir los casos blancos a sus respectivas EPS para iniciar los procesos terapéuticos. • Monitorear desde el Grupo de Talento Humano -Seguridad y Salud en el Trabajo los casos identificados.

EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DE PROCESO Se debe aplicar al final de cada año		
Indicador	Fórmula	Meta
% de cumplimiento	# actividades ejecutadas / # actividades programadas * 100	70%

	GUÍA	VERSIÓN 1
	Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto	GU-GTH-02 FECHA EDICIÓN 19-10-2020

% de cobertura	# de dependencias intervenidas / # dependencias designadas para intervención *100	60%
----------------	---	-----

HISTORIAL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción
19-10-2020	1	Versión Inicial