



**EL ACOSO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE LA
CONSTRUCCIÓN DISEÑO INGENIERIA Y POSTENSADO**

MONOGRAFÍA

PRESENTA

ALVARO STEVEN PARRA SALGADO

ID: 000536013

DOCENTE

HERNAN ALBERTO OSPINA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

PEREIRA- RISARALDA

2024

TÍTULO

**EL ACOSO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE LA
CONSTRUCCIÓN DISEÑO INGENIERIA Y POSTENSADO**

ÁLVARO STEVEN PARRA SALGADO

ID: 000536013

DOCENTE

HERNAN ALBERTO OSPINA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

PEREIRA- RISARALDA

2024

DEDICATORIA

Dedico principalmente A Dios nuestro señor por regalarnos la dicha de estar vivos y afrontar diversos problemas de la vida.

A mis padres quien a lo largo de toda mi vida me han sacado adelante y me han brindado la fuerza en mi formación académica, creyendo en mí al no dudar de mis conocimientos y capacidades.

AGRADECIMIENTO

A la universidad corporación universitaria minuto de Dios la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros. Preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como profesionales con sentido, sería responsabilidad y rigor académico.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 6 |
| INTRODUCCIÓN | 6 |
| 1.1 Descripción del Problema | 7 |
| 1.2 Formulación Del Problema | 8 |
| 2. OBJETIVOS | 9 |
| 2.1 Objetivo General | 9 |
| 2.2 Objetivos Específicos | 9 |
| 3. JUSTIFICACIÓN | 9 |
| 4. HIPÓTESIS | 11 |
| 5. MARCOS DE REFERENCIAS | 12 |
| 5.1 Marco Legal | 15 |
| 5.2 Marco Investigativo | 16 |
| 5.3 Marco Teórico | 17 |
| 5.4 Marco Conceptual | 18 |
| 6. METODOLOGÍA | 19 |
| 6.1 Procedimiento Muestral | 20 |
| 6.2 Enfoque Y Alcance De La Investigación | 28 |
| 6.3 Cuadro De Resumen De Objetivos | 28 |
| 7. ESTRATEGIAS | 35 |
| 8. CONCLUSIONES | 35 |
| 9. RECOMENDACIONES | 37 |
| REFERENCIA | 38 |
| ANEXOS | 39 |

RESUMEN

La empresa **diseño ingeniería y postensado** que se dedica al sector de construcción, está presentando inconvenientes debido a atrasos de ejecución de actividades, lo cual ha permitido que se ocasione controversia entre trabajadores y jefes por demanda de tareas. Por ende, se realiza un trabajo bajo presión que muchas veces se refleja un comportamiento inadecuado de parte de los superiores hacia los obreros o también entre ellos mismos.

El objetivo fundamental de esta monografía es realizar una revisión documental sobre el tema acoso laboral mediante un estudio de caso, que es la empresa **diseño ingeniería y postensado**, así mismo identificar las características de acoso en la empresa para proponer medidas preventivas del acoso laboral y los efectos psicosociales que este genera en cada uno de los trabajadores afectados en la empresa. La metodología que se llevará a cabo será la revisión bibliográfica de 10 artículos, en diferentes bases de datos y se aplicará instrumentos como una encuesta para recolectar la percepción de los trabajadores.

Este estudio permite adoptar la política de no acoso laboral apoyada con la ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para la prevención, corrección y sancionamiento en los casos de acoso laboral.

INTRODUCCIÓN

En el complejo entorno laboral de la empresa **diseño ingeniería y postensado (DIP S.A.S)**, donde la dedicación a diseñar y construir estructuras civiles es una prioridad, emerge una problemática que afecta profundamente el bienestar de los trabajadores: el acoso laboral. En el año 2024, se hace imperativo abordar este tema desde una perspectiva psicológica para

Estudio Sobre El Acoso laboral

comprender sus manifestaciones, consecuencias y, sobre todo, identificar medidas preventivas efectivas.

En **diseño ingeniería y postensado**, es crucial entender cómo estas dinámicas afectan a los trabajadores a nivel individual y colectivo, y cómo pueden ser mitigadas para promover un ambiente laboral sano y productivo.

Por lo cual este estudio busca identificar las causas, los mecanismos de perpetuación y los problemas en la salud psicosocial de los trabajadores. Además, se aspira a proponer estrategias de intervención y prevención basadas en evidencia científica y adaptada a las necesidades y características específicas de la empresa.

Al enfrentar el acoso laboral desde la perspectiva de la psicología organizacional, se espera no solo proteger el bienestar de los empleados **de diseño ingeniería y postensado**, sino también fortalecer la cultura organizacional, fomentar relaciones laborales saludables y contribuir al desarrollo integral de la empresa.

PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

En el contexto laboral de la empresa **diseño ingeniería y postensado (DIP S.A.S)**, se presenta un tipo de acoso laboral por abuso de dirección, humillaciones y demanda laboral que afecta la salud psicosocial y el bienestar de sus trabajadores: El acoso laboral, entendido como cualquier conducta abusiva o degradante que se repite con frecuencia y tiene como objetivo intimidar, humillar o generar estrés en el trabajador, se ha convertido en un tema de preocupación creciente en la empresa.

Estudio Sobre El Acoso laboral

La presencia del acoso laboral en DIP S.A.S se manifiesta a través de diversas formas, que van desde la imposición de tareas excesivas o inútiles hasta la exclusión social y la difamación por parte de compañeros de trabajo o superiores jerárquicos. Estas conductas generan un ambiente laboral desfavorable y poco saludable, que impacta negativamente en la moral.

Además, el acoso laboral en DIP S.A.S conlleva consecuencias psicológicas y emocionales significativas para los trabajadores afectados. La exposición continua a situaciones de estrés, miedo o ansiedad puede desencadenar trastornos de salud mental, y afectar la calidad de vida tanto en el ámbito laboral como personal.

En pocas palabras, el acoso laboral en **diseño ingeniería y postensado** representa una problemática que requiere ser abordada de manera urgente y efectiva. La comprensión de las causas, manifestaciones y consecuencias del acoso laboral en DIP S.A.S es fundamental para implementar medidas preventivas y correctivas que promuevan un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos los empleados.

1.2 Formulación Del Problema

¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral en la empresa **diseño ingeniería y postensado (DIP S.A.S)**, y qué medidas correctivas podrían implementarse para crear un ambiente de trabajo seguro, saludable y respetuoso para todos sus colaboradores?

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

- Identificar el acoso laboral en la empresa **diseño ingeniería y postensado**.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar las medidas preventivas del acoso laboral y los efectos psicosociales que este genera en cada uno de los trabajadores afectados en el año 2024 que pertenecen a la empresa **diseño ingeniería y postensado**.
- Proponer medidas concretas y efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral en la empresa **diseño ingeniería y postensado**.
- Mencionar estrategias para implementar un ambiente laboral seguro, respetuoso y colaborativo para todos los empleados de la empresa **diseño ingeniería y postensado**.

3. JUSTIFICACIÓN

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, 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”. Las consecuencias de estas conductas afectan de manera significativa la vida laboral y personal de la persona acosada; generando aislamiento, pérdida del empleo, ansiedad, insomnio, migrañas, estrés y hasta suicidios en casos extremos. (maken sustainability, 2020).

Estudio Sobre El Acoso laboral

El sector industrial de construcción, especialmente las actividades que tienen que ver con obras en edificaciones para uso residencial, que incluye solo la construcción de casas, edificios caminos, etc., son estas las que más presentan los mayores datos referente a enfermedades laborales acumuladas las cuales representan el 37,7% del total acumulado en estos años. 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. (Cárdenas, 2007)

Este problema, de alcance global, no solo afecta el bienestar psicosocial de los colaboradores involucrados, sino que también afecta significativamente la productividad y eficiencia de la organización en su conjunto.

Al evidenciar el acoso en un ambiente laboral, las empresas deben adoptar un protocolo que favorezca el bienestar emocional y generen entornos favorables, promoviendo una cultura de respeto a los derechos humanos, y así, concientizar a los colaboradores de conductas inapropiadas vinculadas a la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

En el contexto específico de la empresa **diseño ingeniería y postensado** promueve al cumplimiento con plazos ajustados, que refleja la rigidez jerárquica en la estructura organizativa. Son algunos de los factores que pueden contribuir a la aparición y perpetuación del acoso laboral en este entorno.

Por lo tanto, este estudio propone analizar detalladamente la problemática del acoso laboral en la empresa mencionada, con el objetivo de analizar los factores del acoso laboral en el estudio de caso e identificar medidas preventivas y correctivas que puedan implementarse para abordar eficazmente este fenómeno. Se da a la expectativa que los resultados obtenidos no solo sensibilicen a la empresa y a sus colaboradores sobre la importancia de mitigar y combatir el

Estudio Sobre El Acoso laboral

acoso laboral, sino que también proporcionen recomendaciones prácticas para un excelente ambiente laboral y fomentar la integridad de todos los trabajadores.

Brindar formación apropiada, reconocer el desempeño de los empleados, repartir cargas de trabajo adecuadas, promover relaciones interpersonales, pueden ser tipos de estrategias para lograr estos objetivos. (maken sustainability, 2020)

4. HIPÓTESIS

La cultura organizacional, caracterizada por el abuso de poder por parte de superiores se convierte en acciones de conductas abusivas y hostiles en el entorno laboral. Estas son conducidas a producir, miedo, intimidación, y angustia hasta provocar desmotivación en el trabajo y la renuncia voluntaria por los trabajadores. El acoso laboral que contempla la norma, se ve reflejado en el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, desigualdad, y humillación. La finalidad de la norma es definir, mitigar, y sancionar todas las formas de agresión y maltrato que afecte la integridad humana.

La rigidez jerárquica, sumada a la falta de canales efectivos de comunicación y a la ausencia de políticas claras de prevención y resolución de conflictos, crea un ambiente propenso al surgimiento de situaciones de acoso laboral. La carencia de mecanismos formales para abordar estas problemáticas contribuye a que los empleados se vean desprotegidos y desamparados frente a posibles situaciones de maltrato psicológico o emocional por parte de superiores jerárquicos o colegas de trabajo.

Así mismo, la naturaleza técnica y altamente especializada del trabajo en esta empresa agrega una capa adicional de complejidad a la dinámica laboral. Las exigencias propias de las tareas asignadas y la competencia por destacarse en un entorno altamente técnico pueden

Estudio Sobre El Acoso laboral

intensificar las tensiones y rivalidades entre los trabajadores, exacerbando así el riesgo de comportamientos inapropiados y abusivos.

En este sentido, se plantea la hipótesis de que el acoso laboral en la empresa **diseño ingeniería y postensado** es el resultado de factores organizacionales, culturales y laborales que convergen para crear un ambiente laboral hostil y poco saludable. La identificación y comprensión de estos factores resulta fundamental para el diseño e implementación de estrategias efectivas de prevención y abordaje del acoso laboral en la empresa.

5. MARCOS DE REFERENCIAS

La ley 1010 del 2006 menciona que el acoso laboral es también conocido como “Mobbing” considerado esto como el hostigamiento por parte del empleador 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 identificar cuando se presenta acoso laboral, lo cual establece la Ley sobre esto “¿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”. (Ministerio de Trabajo, 2006)

En el 2006 nace la Ley 1010, la cual adopta medidas para mitigar, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el ambiente laboral. La ley dice que “todo empleado y empleador debe conocer estos reglamentos especificados allí para evitar sanciones o situaciones

Estudio Sobre El Acoso laboral

que deterioren el rendimiento económico de la empresa o la situación mental de una persona”.

(Ministerio de Trabajo, 2006)

➤ **Condiciones agravantes del acoso laboral**

El artículo 4 de la Ley 1010 indica una serie de condiciones que perjudica la conducta del acosador laboral, entre ellas se encuentra:

- Reincidencia de la conducta.
- Cuando exista concurrencia de condiciones.
 - Lenguaje agresivo, hay ocasiones en la que un trabajador hace algo mal y lo correcto es señalar el fallo sin cuestionar a la persona. Porque toda referencia a la persona y no al trabajo que realiza, se considera como acoso laboral.
- Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud

física o psíquica al sujeto pasivo. (Ministerio de Trabajo, 2006)

➤ **Conductas que conforman el acoso laboral**

- Los actos de agresión física, independientemente de las consecuencias.
- Las expresiones irrespetuosas sobre la persona, con utilización de palabras groseras, haciendo referencia a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- Los comentarios hostiles y humillantes expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

Estudio Sobre El Acoso laboral

- Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

- las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

- Referencia pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona (Ministerio de Trabajo, 2023)

¿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 discordia, exponiendo con claridad la situación por la que pasa y la causa que corresponde al acoso. También se debe añadir las pruebas pertinentes y necesarias si es el caso. “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)

➤ **Factores Psicosociales**

En el trabajo se pueden dar determinadas situaciones que pueden provocar daños psicosociales en las personas. los riesgos psicosociales “se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo”. Es lo que llamamos Factores psicosociales y el citado organismo los define como “el aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (Grupo Gespre, 2019)

➤ **Riesgo psicosocial en la construcción**

Estudio Sobre El Acoso laboral

En la construcción se dan numerosas situaciones de riesgo, lo cual genera estrés laboral, la violencia en el trabajo o el síndrome del quemado (Burnout). Existen estudios que sitúan al sector de la construcción como uno de los más estresantes y señala que este tipo de factores psicosociales es habitual en PYMES y micro PYMES. Los riesgos que genera vienen derivados, en su mayoría, del “miedo a perder el trabajo”, lo que genera un “clima de presión” dañino para los trabajadores. (Grupo Gespre, 2019)

➤ **Acoso laboral sigue creciendo**

Según un informe de la Universidad Libre sobre el tema, las cifras de acoso laboral en el país podrían incrementarse hasta en un 50%. “Este flagelo se volvió paisaje en Colombia. Solo el año pasado se presentaron 2.005 episodios relacionados con esta conducta, lo que indica que, si la problemática mantiene esta tendencia, las cifras de acoso laboral podrían incrementarse”, señaló la institución. (Portafolio, 2019)

5.1 Marco Legal

| Nro. | DECRETO- RESOLUCION-LEY- CIRCULAR | CONTEXTO. |
|-------------|--|--|
| 1 | Decreto 1072 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo |
| 2 | 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 |
| 3 | Circular 026 de 2023 | Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en genero contra las mujeres |

Estudio Sobre El Acoso laboral

| | | |
|---|-------------------------|---|
| | | y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral |
| 4 | Resolución 2648 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. |
| 4 | Circular 069 de 2022 | Prevención y atención de casos de violencia y acoso laboral, competencias de los inspectores de trabajo y seguridad social relacionadas al fuero de protección legal contemplado en el artículo 11 de la ley 1010 de 2006 |

Tabla 1. Decretos del Acoso Laboral

5.2 Marco Investigativo

Es importante conocer otras investigaciones alrededor de la inquietud sobre el acoso laboral en los trabajadores de construcción y como es su entorno laboral, con el fin de dar recomendaciones importantes y poder así reducir posiblemente al máximo este riesgo.

El acoso laboral es una de las temáticas más estudiadas en el campo de la psicología del trabajo. Este asunto se ha venido presentando desde hace varios años de una manera discreta, silenciosa, y que este no es reciente, sin embargo, en los últimos tiempos se le ha dado gran importancia a esta temática. En estudios específicos sobre el acoso laboral en el sector de la construcción, Graziani (2018) en la investigación que realizo aborda las condiciones laborales en la construcción, como los entornos de alta presión y la falta de regulación clara en algunos casos pueden contribuir al riesgo de acoso laboral. Salin (2003) identifico factores organizacionales específicos que pueden incrementar al acoso, como la cultura competitiva, los estilos de liderazgo autoritarios y la falta de políticas preventivas en industrias de alta presión como lo es la construcción.

Estudio Sobre El Acoso laboral

Como perspectiva histórica Ausfelder (2002) se destaca en el marco investigativo por señalar que el acoso laboral fue ignorado durante años, principalmente por el silencio y la falta de denuncia de los afectados, es a partir de los años 90 que se reconoció públicamente como un problema relevante, lo cual permitió iniciar investigaciones sobre sus causas y efectos.

La organización internacional del trabajo (OIT) ha emitido guías sobre la importancia de las políticas de prevención y educación en el acoso laboral, con énfasis en sectores industriales y de construcción. La OIT promueve ambientes laborales seguros y señala la importancia de la capacitación en resolución de conflictos y comunicación respetuosa.

5.3 Marco Teórico

El estudio que se ha realizado en el transcurso de los últimos años sobre el acoso laboral y el efecto en los trabajadores en el sector construcción, busca comprender desde diferentes teorías y así definir algunos conceptos y la importancia del tema estudio, entre ellos está el acoso laboral y cómo afecta la productividad en las empresas.

“El mobbing o acoso laboral es una práctica en la cual denigran y hostigan a un trabajador de manera recurrente y sistemática. Estas acciones producen miedo o inestabilidad emocional, trayendo como consecuencia afectaciones en su salud y seguridad en el trabajo”. (Equipo de redactores Legis, 2021).

(Salin, 2003) analiza los factores organizacionales que pueden facilitar el acoso laboral, tales como un ambiente laboral competitivo, estilos de liderazgo autoritario y políticas ineficaces para resolver conflictos.

Estudio Sobre El Acoso laboral

Diversos estudios, como los de Hoel y Einarsen, abordan la problemática del acoso laboral deteriora el ambiente laboral y reduce la productividad. La organización internacional del trabajo ha desarrollado normativas y estudios sobre cómo el acoso laboral afecta la seguridad y salud en el trabajo.

5.4 Marco Conceptual

Acoso laboral: El acoso laboral en Colombia se refiere a toda comportamiento persistente y demostrable, ejercida sobre un colaborador por parte de un empleador, un superior o un compañero, dirigido a infundir miedo, intimidación, y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o impulsar la renuncia del mismo. (Colombia, s.f.)

Hostigamiento: El hostigamiento es un atropello constante con el fin de dominar una persona o comunidad, presente en múltiples formas, ejemplo amenazas verbales o daño físico, y en ámbitos como el educativo, laboral o religioso entre otros, al punto de contemplarse como un delito amparado jurídicamente. (Ferrera, 2019)

Bienestar: El bienestar significa estar sano desde el punto de vista físico, mental y emocional. (Healthwise, 2022)

Estrategia: Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo un paso a paso para su ejecución. (Editorial estrategia, 2018)

Relaciones interpersonales: Las relaciones interpersonales hacen referencia a un vínculo que existe entre dos o más personas, basándose en sentimientos, actividades sociales, emociones e intereses. (Editorial, Etece, 2022)

Estudio Sobre El Acoso laboral

Objetivos: La finalidad de un objetivo es obtener una meta. Son los valores, propósitos o finalidades de una organización expresadas a unas expectativas futuras. Un objetivo representa la capacidad que se tiene para alcanzarlo o no, dependerá generalmente la medida del éxito o del fracaso. (Editorial Etece, 2021)

Conducta: La conducta es un conjunto de acciones observables que realiza la persona. También está relacionado a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diferentes ámbitos de la vida. (Editorial, Etece, 2021)

Aislamiento: Es la acción y efecto de aislar. Hace referencia apartar a una persona de la comunicación y el trato con los demás. (Julian Perez y Maria Merino, 2021)

Productividad: La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado. (Andres Sevilla Arias, 2021)

Inestabilidad emocional: Se conoce como inestabilidad emocional al rasgo de la personalidad manifestado a través de cambios en el estado emocional, es decir, estas personas pasan de la tristeza a la alegría o viceversa en segundos. (Psonrie, 2020)

6. METODOLOGÍA

La presente monografía utiliza un método de análisis descriptivo para recopilar y organizar los resultados de las observaciones relacionadas con el tema de estudio, en este caso, el acoso laboral. Esta metodología permite concretar las características y el manejo del problema

Estudio Sobre El Acoso laboral

planteado a través de una revisión bibliográfica exhaustiva. Para ello, se seleccionaron un total de 10 referencias relevantes, con el fin de realizar un análisis profundo y documentado.

Para obtener datos sobre la situación actual del acoso laboral, se diseñó una encuesta de preguntas de selección múltiple dirigida a los empleados. Esto permite evaluar su estado actual, identificar las características del acoso y proponer estrategias para fortalecer las distintas áreas organizacionales de manera adecuada.

La monografía de compilación reúne la información más relevante sobre el tema, definiendo un orden lógico en la exposición de los datos. Esta recopilación de datos constituye la base para los principales aportes y conclusiones.

6.1 Procedimiento Muestral

En este estudio particular, se llevó a cabo una encuesta dirigida a 31 empleados de la empresa **diseño ingeniería y postensado** de diferentes áreas de trabajo, se hizo con el fin de investigar si se está presentando algún tipo de acoso laboral e identificar en qué áreas se presenta. La selección de estos participantes se basó en una cuidadosa consideración de la composición del personal, con el objetivo de conocer una amplia gama de perspectivas y experiencias laborales. Esto permitió obtener una muestra representativa que reflejara de manera precisa la diversidad de situaciones y contextos dentro de la organización.

La encuesta fue realizada a algunos empleados de diferentes cargos como: Ingeniero, inspector SST, ayudantes, almacenistas, oficial, coordinador, contador, gerente administrativo, aux administrativo y contable

El proceso de muestreo se rigió por protocolos estrictos para asegurar la confiabilidad y calidad de los datos recopilados, a través de una encuesta que consta de 10 preguntas las cuales

Estudio Sobre El Acoso laboral

fueron realizadas por medio de formulario de cuestionario con opción múltiple para la selección de su respuesta, el cual fue enviado aleatoriamente a 31 de los trabajadores de la empresa **diseño ingeniería y postensado**. Se implementaron medidas para preservar la confidencialidad y el anonimato de los encuestados, promoviendo así la honestidad en las respuestas. Además, se emplearon técnicas de análisis estadístico para examinar los datos y extraer conclusiones significativas sobre las percepciones y experiencias relacionadas con el acoso laboral en la empresa. Las preguntas fueron las siguientes:

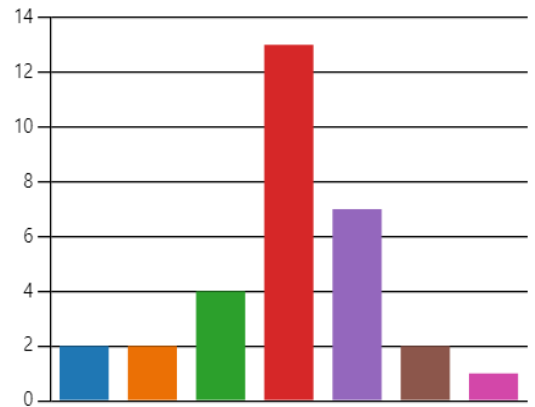
1. Indique a cuál cargo pertenece.
2. ¿Es objeto de gritos o insultos en voz alta?
3. ¿Le obligan a realizar trabajos fuera de la jornada laboral?
4. ¿Sus propuestas, ideas o sugerencias son rechazadas sistemáticamente, sin mayor explicación o con excusas?
5. ¿Su jefe o superior limita su posibilidad de hablar, expresar su opinión?
6. ¿La empresa realiza actividades educativas sobre cómo controlar, prevenir y actuar frente al acoso laboral?
7. ¿Trabaja horas extras y no es remunerado su tiempo de más laborando?
8. ¿Se le responsabiliza de errores cometidos por otros, o le hacen asumir errores ajenos?
9. ¿Su trabajo es sistemáticamente criticado, minimizando sus aciertos, logros y esfuerzos y exagerando sus fallas y errores?
10. ¿Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?

Estudio Sobre El Acoso laboral

A continuación, se presentará los resultados de las encuestas realizadas en la empresa diseño ingeniería y postensado.

Gráfica 1.

Indique a cuál cargo pertenece



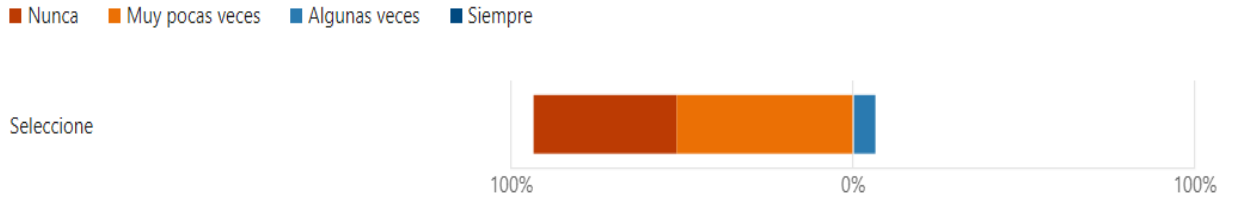
Elaboración propia

Análisis: Al obtener el resultado de la encuesta realizada a los trabajadores pudimos recolectar que respondieron un total de 31 trabajadores de los cuales estaban divididos por los cargos y áreas de trabajo correspondientes como se puede observar en la gráfica 1. “La gran mayoría de las respuestas fueron por parte de los ayudantes debido a que son los que se requiere de mayor personal para la obra” como nos menciona el jefe de recursos humanos de la empresa **diseño ingeniería y postensado.**

Estudio Sobre El Acoso laboral

Gráfica 2.

¿Es objeto de gritos o insultos en voz alta?



Elaboración propia

Análisis: Al observar los resultados en la gráfica 2 evidenciamos que algunas veces los trabajadores de DIP S.A.S están sometidos a gritos o insultos en voz alta, teniendo en cuenta que en la gran mayoría de los casos este es un factor principal por el cual son afectados los trabajadores de acoso laboral.

Gráfica 3.

¿Le obligan a realizar trabajos fuera de la jornada laboral?



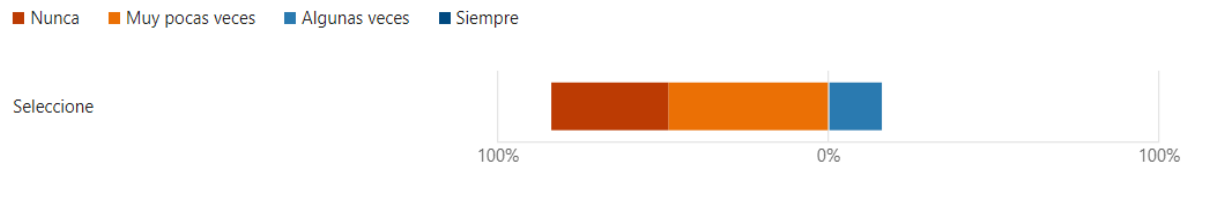
Elaboración propia

Estudio Sobre El Acoso laboral

Análisis: Se observa que algunas veces los trabajadores de diferentes cargos son sometidos a trabajar fuera de la jornada laboral, teniendo en cuenta que esto genera efectos negativos en la salud física, mental, en la vida social y familiar del trabajador, aumentando los niveles de estrés.

Gráfica 4.

¿Sus propuestas, ideas o sugerencias son rechazadas sistemáticamente, sin mayor explicación o con excusa?



Elaboración propia

Análisis: Es de conocimiento que los trabajadores son el fundamento de toda organización y su trabajo diario le permite crecimiento a la empresa para alcanzar los objetivos. Por ende, se analiza que la empresa **diseño ingeniera postensado** la gran mayoría de veces escucha las propuestas, ideas o sugerencias que surgen en los trabajadores.

Estudio Sobre El Acoso laboral

Gráfica 5.

¿Su jefe o superior limita su posibilidad de hablar, expresar su opinión?

■ Nunca ■ Muy pocas veces ■ Algunas veces ■ Siempre



Elaboración propia

Análisis: En los trabajadores se observa que muy pocas veces los jefes limitan la posibilidad de hablar, expresar su opinión. Teniendo en cuenta que la participación de los colaboradores es la conexión que el equipo tiene con su trabajo, la motivación que refleja como componente clave del éxito en la empresa.

Gráfica 6.

¿La empresa realiza actividades educativas sobre cómo controlar, prevenir y actuar frente al acoso laboral?

■ Nunca ■ Muy pocas veces ■ Algunas veces ■ Siempre



Elaboración propia

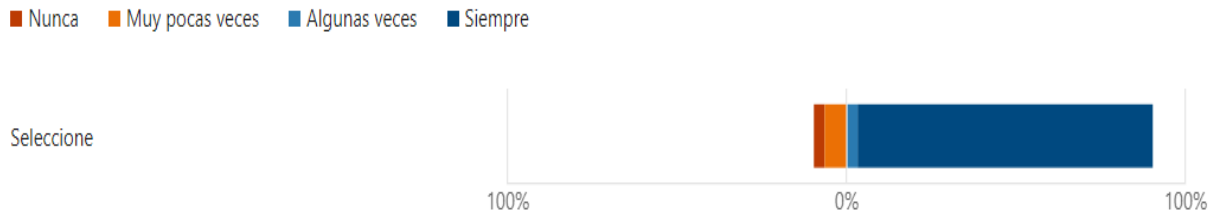
Análisis: Se observa que la empresa **diseño ingeniería postensado** no prioriza la importancia de capacitar a los trabajadores ya que, algunas veces lo hacen y esto se debe realizar

Estudio Sobre El Acoso laboral

constantemente porque ayuda a aumentar la conciencia sobre lo que compone el acoso laboral y cómo prevenirlo, porque si los trabajadores comprenden los diversos tipos de acoso laboral y el impacto tan grande que genera, están mejor concientizados para reconocer y abordar los comportamientos inapropiados.

Gráfica 7.

¿Trabaja horas extras y no es remunerado su tiempo de más laborando?

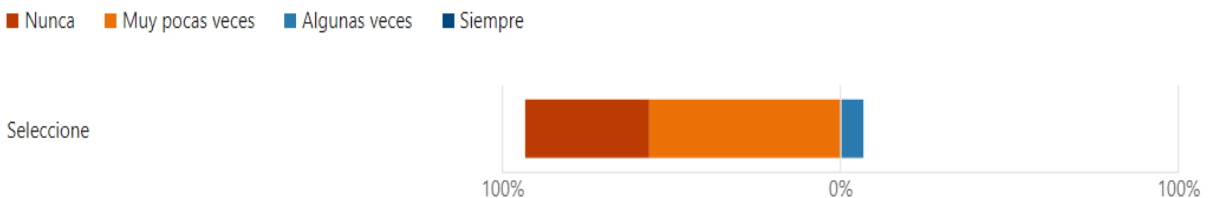


Elaboración propia

Análisis: Se observa que los trabajadores en un 87% son remunerados en cuanto al tiempo que laboran de más en la empresa.

Gráfica 8.

¿Se le responsabiliza de errores cometidos por otros, o le hacen asumir errores ajenos?



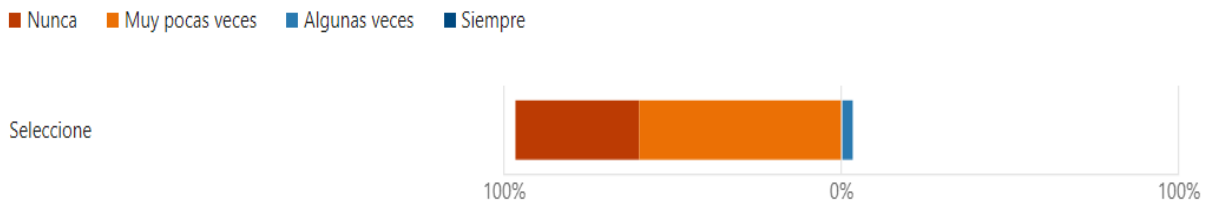
Elaboración propia

Estudio Sobre El Acoso laboral

Análisis: Al realizar el estudio se observa que muy pocas veces los trabajadores son responsabilizados y le hacen asumir errores cometidos por otros.

Gráfica 9.

¿Su trabajo es sistemáticamente criticado, minimizando sus aciertos, logros y esfuerzos, y exagerando sus fallas y errores?



Elaboración propia

Análisis: En este factor se observa que la empresa **diseño ingeniería postensado** tiene presente manejar un buen ambiente laboral, aunque muy pocas veces se genere este factor se debe fortalecer.

Gráfica 10.

¿Dispone la empresa de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral?



Análisis: Si el 74% de los trabajadores encuestados respondieron que la empresa si dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, es preocupante porque el 26% de los trabajadores tienen conocimiento nulo sobre el protocolo. Es decir, no se está capacitando adecuadamente a los trabajadores, ni se está realizando constantemente charlas como se evidencia en la gráfica 6.

6.2 Enfoque Y Alcance De La Investigación

En esta monografía se logró profundizar en las derivaciones del acoso laboral en los colaboradores del sector de la construcción, así como en las estrategias para prevenirlo y mitigar sus efectos. A través de la consulta de 10 artículos, se recopiló la información necesaria para abordar esta problemática, que se ha vuelto cada vez más común y relevante en la actualidad.

6.3 Cuadro De Resumen De Objetivos

| Ficha # 1 Página web Función Pública | |
|---|---|
| Nomb re del artículo | Ley 1010 de 2006. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. |
| Autor - Año | Publicada en el Diario Oficial 46.160 de enero 23 de 2006. |
| Fuent e de publicación | 43 https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=188 |
| Alcan ce - Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Resaltar la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros tipos de hostigamiento en las relaciones de trabajo, según lo establecido por la Ley 1010 de 2006 . |
| Cita | “La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación |

Estudio Sobre El Acoso laboral

| | | |
|--|---|--|
| | de jerarquía y tampoco en las contrataciones administrativa”. Como lo declara la corte constitucional, mediante la sentencia c-960 de 2007 . | |
|--|---|--|

| Ficha #2 Página web Función Pública | |
|--|---|
| Nombre del artículo | Definición y modalidades de acoso laboral |
| Autor – Año | Publicada en el Diario Oficial 46.160 de enero 23 de 2006. |
| Fuente de publicación | https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843 |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Destacar la adopción de medidas legales para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros tipos de hostigamiento en el contexto de las relaciones laborales. |
| Cita | “En el artículo 2 de la función pública define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador o entre los mismos compañeros de trabajo, enfocado a infundir miedo, intimidación, un perjuicio laboral, generando la desmotivación y renuncia en el trabajo”. |

| Ficha #3 Página web Función Pública | |
|--|--|
| Nombre del artículo | Conductas que constituyen acoso laboral |
| Autor – Año | Publicada en el Diario Oficial 46.160 de enero 23 de 2006. |
| Fuente de publicación | https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843 |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Resaltar la adopción de medidas legales para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros tipos de hostigamiento dentro del ámbito laboral. |
| Cita | Como lo menciona la corte constitucional, mediante la sentencia C-780 de 2007 “Un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral”. |
| | |

Estudio Sobre El Acoso laboral

| Ficha #4 Corte constitucional | |
|--|---|
| Nombre del artículo | Acción de tutela ante conducta de acoso laboral |
| Autor – Año | Corte constitucional - 2020 |
| Fuente de publicación | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Ilustrar un caso concreto de acoso laboral , en el cual el accionante fue despedido después de haber denunciado acoso laboral por parte de un particular contratante de su empleador. |
| Cita | La corte constitucional hace mención en esta sentencia T-317 que “la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin manifestar una justa causa debe respetar el principio de igualdad, y por ende no puede garantizar su uso cuando configura un abuso del derecho”. |

| Ficha #5 Pagina web Minagricultura | |
|---|---|
| Nombre del artículo | Estrategia de Prevención del Acoso Laboral y Promoción de Ambientes Laborales sin Conflicto |
| Autor – Año | Minagricultura - 19 de noviembre del 2020 |
| Fuente de publicación | https://www.minagricultura.gov.co/SIG/DocumentosSIG/20GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO/Gu%C3%ADa-Estrategia-de-Prevenci%C3%B3n-del-Acoso-Laboral-y-Promoci%C3%B3n-de-Ambientes-Laborales-sin-Conflicto-V1.pdf |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| 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. |
| Cita | “El decreto 1072 del 2015 hace mención del 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”. (Mintic, 2019) |

Estudio Sobre El Acoso laboral

| Ficha #6 Mintrabajo | |
|--|---|
| Nombre del artículo | Mintrabajo recuerda medidas preventivas y correctivas del acoso laboral |
| Autor – Año | Mintrabajo 01 de Octubre de 2024 |
| Fuente de publicación | https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/mintrabajo-recuerda-medidas-preventivas-y-correctivas |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Señalar que el Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) de Colombia ha enfatizado la importancia de que los empleadores conozcan y apliquen las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral. |
| Cita | “El ministerio de trabajo advierte que los reglamentos en las empresas deben incluir mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo”. |

| Ficha #7 Circular 026 de 2023 Ministerio del trabajo | |
|---|---|
| Nombre del artículo | Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales lgbtiq+ en el ámbito laboral. |
| Autor – Año | Ministra del trabajo 08 de marzo de 2023. |
| Fuente de publicación | https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=139141 |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Resaltar el compromiso del Ministerio del Trabajo de Colombia en promover los derechos laborales y fortalecer la inspección del trabajo , con un enfoque en la prevención y atención del acoso laboral y sexual, así como la violencia de género en el ámbito laboral. |
| Cita | La ministra de trabajo en esta circular expresa que “las empresas deben tomar medidas urgentes conducentes a prevenir, atender, sensibilizar y orientar a los trabajadores en materia de acoso laboral, sexual laboral, violencia y discriminaciones contra las mujeres y personas con orientaciones sexuales diversas con el fin de propender por ambientes laborales dignos, basados en el respeto por los derechos humanos y el logro de la igualdad”. |

Estudio Sobre El Acoso laboral

| Ficha #8 Corte constitucional | |
|--|--|
| Nombre del artículo | Relatoría caso de acoso laboral |
| Autor – Año | Corte constitucional 2020 |
| Fuente de publicación | https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Explicar la definición de acoso laboral según Marie-France Hirigoyen |
| Cita | Marie-France Hirigoyen establece que son “Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral” |

| Ficha #9 Arl Sura | |
|--|--|
| Nombre del artículo | “Guía para la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas” (PVE-FRP) |
| Autor – Año | Sura Colombia – Julio 2019 |
| Fuente de publicación | https://www.arlsura.com/demos/salud-mental/files/SM.P1.01.V1-Documento_GUIA_SVE_Jun19.pdf |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Explicar cómo la legislación colombiana define los factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en la salud y el desempeño de los trabajadores. A través de la Resolución 2646 de 2008 , se establece que los factores psicosociales abarcan tanto aspectos intralaborales como extralaborales, así como las características individuales de los trabajadores. |
| Cita | Intervención primaria mediante políticas y prácticas cotidianas. ² La legislación colombiana define los factores psicosociales como “Los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas” (Resolución 2646 de 2008) |

Estudio Sobre El Acoso laboral

| Ficha #10 Procuraduría | |
|--|--|
| Nombre del artículo | Protocolo para la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral en la Procuraduría general de la nación |
| Autor – Año | Procuraduría general de la nación, marzo 2022 |
| Fuente de publicación | https://www.procuraduria.gov.co/Documents/septiembre%202023 |
| Alcance – Global, regional, local | Local |
| Objetivo | Destacar las medidas establecidas por la Procuraduría General de la Nación para abordar y garantizar la protección contra el acoso laboral dentro de la entidad. A través de la Resolución 1050 del 27 de noviembre de 2019 y la Resolución 376 del 14 de septiembre de 2020 . |
| Cita | La procuraduría General de la Nación ha establecido la Resolución No.435 del 22 de diciembre de 2022. “Por medio de la cual se establece la política de prevención del acoso laboral, se define la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral de la procuraduría General de la Nación y se dictan otras disposiciones”. |

Conclusión graficas

- Se realiza la encuesta a 30 trabajadores, se analizan los resultados y se observa la necesidad de disponer medidas concretas para mitigar y encontrar el acoso laboral en la organización. Esto incluye revisar y fortalecer las políticas existentes, proporcionar capacitación regular sobre el tema y fomentar una cultura basada en los valores humanos. Así se promueve un buen ambiente laboral para todos los empleados.
- Podemos contemplar que el 50% de los colaboradores encuestados tienen conocimiento de cómo prevenir y actuar en una circunstancia de acoso laboral y aun así no se esté colocando en práctica, es preocupante darse cuenta que el otro 50% de los trabajadores no tienen conocimiento sobre esto. Se analiza que hace falta más organización, tener una mejor interacción entre empleado y empleador, hacer más participativo a cada miembro de la organización, hace falta tener mejor liderazgo. No solo es cuestión de realizar actividades

Estudio Sobre El Acoso laboral

educativas sino de ejecutar las enseñanzas, por ende, es fundamental que la empresa lleve un control semanal sobre estos acontecimientos y a su vez estudiar el rendimiento de cada empleado.

- La investigación en los diferentes 10 artículos encontrados para la base de esta monografía, se alcanzó un resultado al dar cumplimiento a los objetivos planteados al principio del trabajo, estos arrojaron la información suficiente para lograr identificar los tipos de acosos laboral presentes en las organizaciones del sector construcción, la importancia de prevenir el riesgo psicosocial, que medidas correctivas implementar, las consecuencias que este trae en los trabajadores y como empapar de información a los empleados para que logren comprender la gran importancia de la prevención del riesgo psicosocial. Se debe considerar que antes de establecer a modo de recomendación para la empresa **diseño ingeniería postensado** las medidas de prevención de riesgos psicosociales, primero se realizó un análisis y se identificó elementos de acoso laboral en los colaboradores. Se logra teniendo las siguientes medidas de prevención:

1. Realizar una evaluación general de los peligros que se evidenciaron en cada área de trabajo en la empresa diseño ingeniería y postensado.
2. Tener una organización y comunicación clara de tareas y puesto de trabajo para cada miembro de la empresa DIP.
3. Realizar control de la obligación laboral y permitir un acuerdo.
4. Constituir documentos que se debe implementar para saber cómo actuar ante el acoso laboral y que sea de conocimiento para toda la organización.
5. Participación más activa en toma de decisiones.

Estudio Sobre El Acoso laboral

6. Proporcionar una formación y conciencia a directivos y empleados sobre estos riesgos psicosociales, la gestión del estrés y como programas de asistencia para empleados, servicios de asesoramientos.

7. ESTRATEGIAS

- Se plantea a la empresa **diseño ingeniería y postensado** las siguientes estrategias:
- Capacitar al personal en comunicación asertiva para la solución de conflictos y demás campañas.
- Invertir en tema de planeación y talento humano, porque se identifica que la empresa presenta una necesidad, pero la responsabilidad no puede recaer solamente en los trabajadores. Ya que, si se les exige más a los obreros, ellos van a querer tener más beneficios, de los acuerdos y pautas. Es ahí donde juega un papel importante el área de talento humano, ellos son los encargados de hacer el estudio de los requisitos y obligación del personal y de los objetivos de la organización.
- Motivar y mantener activo a los trabajadores y aún más cuando se presenta este tipo de posiciones. Es considerable que los superiores estén presentes esforzando de igual manera para la ejecución de actividades y resultado de los objetivos.

8. CONCLUSIONES

El **acoso laboral** puede afectar gravemente la eficiencia y la eficacia de la organización **Diseño Ingeniería y Postensado**, por lo que es crucial fortalecer los factores que lo generan y crear estrategias efectivas para su solución. No abordar este problema de manera proactiva y efectiva podría resultar en una disminución en la productividad y perjudicar la estabilidad de la empresa.

Estudio Sobre El Acoso laboral

La política de prevención del acoso laboral de la empresa **Diseño Ingeniería y Postensado** tiene como objetivo salvaguardar el cumplimiento de las normativas dirigidas a prevenir cualquier conducta que implique acoso laboral. Además, busca asegurar un ambiente laboral considerable, que proteja el respeto, la intimidad, la integridad física y mental de todos sus colaboradores. Sin embargo, aunque la empresa ha implementado esta política, es necesario que se realicen más actividades educativas y de sensibilización para asegurar que todos los empleados estén completamente informados sobre la política y sus derechos en vínculo con el acoso laboral.

El mobbing también afecta la confianza y el bienestar de los empleados, puede generar un ambiente tenso y desmotivador. Esto afecta abiertamente las condiciones de trabajo, aumentando el ausentismo y la rotación de personal, lo que a su vez genera costos adicionales y afecta la imagen de la empresa en el mercado laboral. Por lo tanto, encontrar el acoso laboral de manera eficaz no solo responde a un compromiso ético, sino que también es una estrategia clave para fomentar la estabilidad y el crecimiento sostenible de la empresa.

Es de gran importancia indicar que el impacto del acoso laboral va más allá de las consecuencias inmediatas sobre el rendimiento de los empleados. También tiene efectos duraderos en la salud física y mental de los trabajadores, aumentando el riesgo de problemas como ansiedad, depresión y alteraciones provocadas por el agotamiento. Por ello, al invertir en la prevención y el tratamiento del acoso laboral, la empresa no solo protege el bienestar de su personal, sino que también fomenta una cultura corporativa de cuidado y responsabilidad, lo que puede fortalecer su posición tanto en la industria como en la sociedad en general.

9. RECOMENDACIONES

Basándonos en la información recopilada, se sugiere que las organizaciones implementen un plan integral de capacitación que aborde específicamente el tema del acoso laboral. Este plan no solo debería proporcionar conocimientos sobre qué constituye el acoso laboral y cómo identificarlo, sino también enfocarse en el fomento de capacidades de trabajo en equipo y mensajes afirmativos. Es crucial que los colaboradores comprendan la eficacia de mantener un ambiente sano y respetuoso.

Así mismo, se recomienda que las empresas promuevan la existencia y el movimiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral. Este comité debe ser accesible para todos los trabajadores y estar preparado para actuar de manera rápida y justa ante cualquier situación de conflicto o acoso laboral que se presente. Los empleados deben sentirse respaldados y escuchados cuando necesiten plantear una queja o buscar ayuda para resolver un problema relacionado con el acoso laboral.

Por último, es fundamental que los trabajadores comprendan que su salud mental es igualmente importante que su salud física y que la empresa tiene el compromiso de brindar un entorno que impulse la comodidad integral de sus empleados. Esto implica no solo prevenir el acoso laboral, sino también promover prácticas de autocuidado y ofrecer recursos de apoyo psicológico cuando sea necesario. Al priorizar la integridad de sus colaboradores, las organizaciones no solo fortalecen su cultura empresarial, sino que también contribuyen al desarrollo de equipos más sanos, comprometidos y productivos.

REFERENCIA

- Grupo-Gespre. (s.f.). Los riesgos psicosociales en la construcción. Recuperado de <https://grupogespre.com/los-riesgos-psicosociales-en-la-construccion/>
- Miriam Gonzalez Arias. (s.f.). Riesgos físicos y psicosociales en el sector de la construcción. Recuperado de <https://grupogespre.com/los-riesgos-psicosociales-en-la-construccion/>
- Cardona, Y. A., Carrillo Murcia, M. A., & Morales Montaña, M. M. (s.f.). Protocolo de intervención ante los riesgos psicosociales asociados al estrés en el sector de la construcción. Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/758ac8d9-43bd-4d64-9a7e-73cb047067a6/content>
- Aguilar Guzman, C., & Arrieta Sancho, P. (2021). Factores de riesgo psicosociales presentes en el sector construcción, evaluados mediante el método CopsoQ-istas21, en una empresa constructora en el año 2021. Recuperado de <https://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/20.500.13077/777/FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pulido, C., & Lizeth, J. (2018). Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción. Recuperado de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/947>
- González de Carranza, E. (s.f.). Riesgos psicosociales en el área de la construcción. Recuperado <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1206/Monograf%C3%ADa%20de%20Estrella%20Gonz%C3%A1lez.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Lopez Bustamante, E., Gonzalez Valencia, N., & Perez Cabarca, S. M. (s.f.). Factores de riesgo psicosociales en la empresa construcciones y servicios LAF S.A.S. Recuperado de

Estudio Sobre El Acoso laboral

<https://repositorio.iberro.edu.co/server/api/core/bitstreams/a0b42af9-f4b2-4dd2-88ca-cf74db3e60cf/content>

Alvarez Rivera, L. (2020). Importancia de la prevención de las causas generadoras de factores de riesgo psicosocial en proyectos de obras civiles desarrollados por MYPIMES y grandes empresas. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/43328?show=full>

Hinestroza Palacios, S. (2022). Sistematización del plan de intervención de factores de riesgo psicosocial a los colaboradores de la empresa Construcciones Rodrigo Palacios S.A.S.

Recuperado de

https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/17483/1/T.SST_HinestrozaPalaciosStefany_2022%20.pdf

Castilla Molina, E., Castilla Molina, E. E., Ferrer Añel, M., & Ovallos Gazabon, D. (2022). Uso de la realidad virtual inmersiva para reducir el riesgo psicosocial en el contexto laboral.

Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000600001

ANEXOS

https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?prevorigin=shell&origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=64W6sVOiZ0Se6NT47U3zAE5HOaNao_tFq_62sEho8xZUNDFESVJRvk5BTlpDMUhmTjc0TUY4SkYwWi4u&analysis=true&tab=0