

**Prevención del acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo en
Mipymes a través de la comunicación para el cambio social en una revista digital e
interactiva.**

Elizabeth Ordóñez Ayala

Maestría en Comunicación, Desarrollo y Cambio Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Tutora: Olga Beatriz Gutiérrez Tobar

Bogotá D.C. Colombia

Mayo, 2024

Resumen

Este proyecto hace parte del diseño y producción de una pieza de creación y cambio social denominada “*Talento, prevención y comunicación*”, una revista digital e interactiva que aporta a la prevención del acoso laboral y las subcategorías de acoso laboral sexual y las violencias en el mundo del trabajo, tomando a la comunicación para el desarrollo y el cambio social como eje transformador de las organizaciones.

Las organizaciones de todo tipo funcionan a través de la interacción de las trabajadoras y los trabajadores que la componen, así que la seguridad y salud en el trabajo, las relaciones y el trato digno deben ponerse en el frente.

A través de este proyecto se busca generar una conceptualización de diferentes elementos que permiten, causan y generan consecuencias a través de las conductas de acoso, abordándolo desde distintas disciplinas dentro de las cuales se observa: el derecho, la psicología y desde la comunicación, buscando en esta última un enfoque de transformación cultural de las organizaciones.

Respecto a la información que se recopiló para este proyecto y la que se pretende recopilar en el futuro a través de la revista que se crea inicialmente para optar al título de Magister en Comunicación para el Desarrollo y Cambio Social, la idea es que posteriormente pasará a ser preparada y editada por *EO y Asociados SAS* empresa de consultoría en gestión del talento humano y seguridad y salud en el trabajo de la cual soy la socia fundadora.

Para recopilar la información se analizaron diferentes investigaciones sobre la temática y se realizaron dos encuestas que pretenden abordar dos visiones de distintas perspectivas sobre el tema, dentro de una metodología cualitativa logrando identificar diversas problemáticas al

interior de las organizaciones que la permean y permiten el acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo.

Contenido

Resumen.....	2
Introducción	5
Justificación	7
Objetivos.....	11
Marco conceptual.....	12
Ruta metodológica	25
Aportes al campo – Aprendizajes, y posible usabilidad de la pieza	38
Conclusiones.....	40
Referencias.....	42

Índice de tablas

Tabla 1 Encuesta 1	27
Tabla 2 Encuesta 2	33

Índice de gráficas

Gráfica 1 Edades de los encuestados	28
Gráfica 2 Percepción de suficiencia de la Ley 1010 de 2006	29
Gráfica 3 Percepción sobre la implementación en las empresas de mecanismos de prevención de acoso laboral	29
Gráfica 4 Razones por las que los trabajadores no denuncian el acoso laboral.....	30
Gráfica 5 Voluntad de recibir noticias sobre prevención de acoso laboral.....	31
Gráfica 6 Forma en la que les gustaría recibir el contenido	31
Gráfica 7 Edades de los participantes de la encuesta.....	34

Gráfica 8 Conocimiento de la Ley 1010 de 2006	35
Gráfica 9 Percepción sobre la capacitación sobre modalidades de acoso laboral y las formas de abordarlo	35
Gráfica 10 Identificación de conductas de acoso laboral o acoso laboral sexual en el desarrollo el trabajo.	36
Gráfica 11 Denuncias sobre las conductas.....	36
Gráfica 12 Conocimiento sobre funciones	36

Introducción

El presente trabajo contextualiza el proceso realizado para la producción de la revista interactiva “*Talento, prevención y comunicación*” donde se abordan temas asociados a la prevención del acoso laboral y sus subcategorías: acoso laboral sexual y las violencias en el mundo del trabajo. Se busca compartir conceptos básicos, formas de prevención y transformación de estas conductas, e iniciar conversaciones con los diferentes actores involucrados: empleadores, profesionales de talento humano, seguridad y salud en el trabajo y administrativos; gerentes, emprendedores, y trabajadores, para en conjunto, fortalecer estrategias que contribuyan a la eliminación del acoso laboral y sus subcategorías.

Para lo anterior se realizaron 2 encuestas, la primera de ellas enfocada en los profesionales de las áreas que gestionan el talento humano en las organizaciones, y la segunda enfocada en trabajadores en general, ambas con preguntas relativas al conocimiento de los diferentes conceptos y derechos relacionados con el acoso laboral, acoso laboral sexual y las violencias en el mundo del trabajo.

En ambas encuestas los participantes manifestaron el interés de recibir una revista digital e interactiva para lograr aclarar dudas, compartir inquietudes y propuestas; recibir consejos y herramientas para abordar la promoción y prevención del acoso laboral.

A través de una pieza creativa en este caso una revista digital e interactiva se propone lograr una mejor interacción en un formato atractivo que permita conocer los puntos de vista, percepciones y experiencias de los diferentes actores involucrados en este tipo de violencias en el trabajo.

Justificación

El acoso laboral y sus subcategorías: el acoso laboral sexual y las violencias en el trabajo son conductas existentes en el mundo laboral que generan consecuencias a nivel físico, mental y social en los trabajadores que son víctimas. Aunque en Colombia existe una regulación a partir de la Ley 1010 del año 2006 cuyo propósito es buscar la prevención y sanción del acoso laboral, estos fenómenos suceden a puerta cerrada en las organizaciones donde el desconocimiento por parte de empleadores y empleados sobre el tema, permite que se ejerzan este tipo de conductas sin denuncia o reparación alguna. De acuerdo con la investigación realizada por la Universidad Libre de Colombia en su Facultad de Derecho, 7 de cada 10 trabajadores no denuncian las conductas de acoso laboral por temor a ser despedidos o por la falta de información sobre sus derechos (Universidad Libre de Colombia, 2018).

Coinciden algunos expertos laboristas al concluir que la Ley 1010 de 2006 no tuvo el trámite correcto que debió cursar en el legislativo, dada la ausencia durante la discusión por parte de las organizaciones sindicales o agrupaciones de trabajadores, y agremiaciones de empresarios, toda vez que se discutió y sancionó de manera rápida con el único fin de firmar tratados de libre comercio y de esta manera mostrar garantías de conductas antidumping frente a los países interesados en suscribir estos tratados con Colombia (Canal Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 2022). Hoy, 18 años después no se ha realizado una modificación al abordaje de la sanción y prevención de estas conductas, dejando al país con una regulación en la práctica insuficiente (Canal Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 2022).

Existen diferentes causas por las que se pueden generar estas conductas: Celos o envidia por parte de los acosadores hacia las víctimas, por algún tipo de cualidad que estos poseen o con la que se destacan de los demás trabajadores de la organización, como lo señalan Ávila et al.

(2016), es una de las causas. Otra, según Hirigoyen (1999), hace referencia a factores personales de los individuos víctima y victimario, siendo en este caso el acosador una persona con alteraciones de percepción de la moral, sin sentido de culpabilidad, con facilidad de improvisación y muchas veces mediocre profesionalmente; y para el caso la personalidad del sujeto acosado puede ser tímido, con baja autoestima y perfeccionista. También se puede dar el acoso como una combinación de ambas causas, personales de los individuos o por factores de celos envidia u organizacionales. (Stale & Johan , 2006, págs. 251-259).

Por otro lado, existen otro tipo de factores de riesgo como los ambientales que posibilitan la generación de conflictos interpersonales y aumentan la probabilidad de riesgo de acoso laboral, de allí que se ocasionen problemáticas en distintos ámbitos, como organizacional, social, familiar y afectaciones a la salud física y mental (Ávila et al., 2016).

De acuerdo con Gómez (2022) si bien el acoso laboral es un tema que se ha abordado principalmente desde una perspectiva jurídica a partir de la sanción y promulgación de la Ley 1010 de 2006, la normatividad sigue siendo insuficiente; los mecanismos para corregir las denuncias al interior de las organizaciones quedan en cabeza de los empleadores a través de la creación y gestión del Comité de Convivencia Laboral instaurado por la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del mismo año, lo cual dificulta en gran medida el acceso a que el trabajador sea escuchado pues quienes deben dar trámite a la queja son representantes de la misma organización que participa de la conducta de acoso. Así mismo, se hace insuficiente asociándose a variables del trabajo y del acoso no cubiertas por esta Ley, donde podemos rescatar lo siguiente:

- Las diferentes formas de trabajo que coexisten hoy día como: trabajo tercerizado por medio de empresas de servicios temporales, outsourcing o empresas de consultoría;

contratos por prestación de servicios que no tienen resolución de contrato realidad, prácticas profesionales, contratos de aprendizaje y voluntariados, las cuales desde los lineamientos de la Ley 1010 de 2006 se encuentran sin protocolos obligatorios para la prevención del acoso laboral, el acoso laboral sexual y la violencia en el mundo del trabajo de esta población (Convenio 190, art 2, 2019).

- Acoso laboral sexual, que, si bien los delitos de índole sexual le competen a la justicia ordinaria en materia penal, la protección de las víctimas y la promoción y prevención no pueden ser ajenas a los entornos organizacionales. La falta de conocimiento de rutas y protocolos de abordaje revictimizan a quienes lo padecen, ya que en muchos casos se obliga a una conciliación con el agresor en las sesiones del comité de convivencia laboral o por parte de directivos de recursos humanos sin formación ni conocimiento para el abordaje de dichos temas (CC, T-140/21, 2021).
- La violencia en el mundo del trabajo no necesariamente viene de un compañero, superior o subalterno dentro de la jerarquía organizacional, sino que puede venir también de clientes, proveedores, o en el caso del entorno académico para con docentes y directivos, de estudiantes y padres de familia (Salazar Jácome & Ortiz Quevedo, 2020).

Como lo menciona Arcand (2010), las conductas de acoso laboral se desarrollan dentro de las organizaciones en torno a las relaciones laborales, la calidad de las mismas y las circunstancias que las rodean, además de ser un proceso cambiante y dinámico entre los miembros que interactúan entre sí, a pesar de las propuestas de políticas de puertas abiertas o de la adopción del término de una gran familia en búsqueda de mejorar las relaciones entre los trabajadores y sus superiores. La realidad es clara en cuanto a los obstáculos presentes en

fomentar diálogos, además de formalidades burocráticas, agresiones, exclusiones, jerarquías imposición de privilegios y acoso laboral.

Partiendo entonces de que las organizaciones son organismos vivos que se componen y funcionan a través de la interacción de los individuos con otros, dentro del contexto anteriormente mencionado, el involucramiento de la comunicación para el cambio social aporta transformaciones culturales en torno al entendimiento y la prevención de lo que enmarca el acoso laboral, acoso laboral sexual y las violencias en el mundo del trabajo. Esta perspectiva de la comunicación se basa en un proceso de diálogo y debate apoyado en la tolerancia, el respeto, la equidad, la justicia social y la participación activa de todos quienes componen la sociedad y las organizaciones, en este caso mipymes (Communication for Social Change Consortium, 2003, en Gumucio-Dagron, 2011).

Para lograr avances en el campo de la educación y la prevención se debe buscar no solamente la difusión de información, sino la interacción, creación colectiva y socialización de buenas prácticas con los distintos actores de las organizaciones. Para ello se propone publicar una revista interactiva con enfoque en las temáticas anteriormente descritas, las cuales como público objetivo tendrán a los diferentes líderes de recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo, gerentes y directivos interesados en involucrarse en la prevención y la minimización del riesgo, a través de sus propios contextos y experiencias. De igual forma permitirá a los trabajadores y sus agremiaciones, asociaciones y sindicatos conocer sus derechos, la forma de reclamarlos y también encontrar alternativas para gestionar la prevención desde las conversaciones con los distintos actores dentro de las organizaciones. De esta manera se propone que el intercambio sea colectivo y co-creador de nuevas alternativas para abordar y resolver estos asuntos, dentro de las Micro, pequeñas y medianas empresas, que tienen menos de 200

trabajadores y que en Colombia constituyen el 99.5% de las empresas, aportan 35% del producto interno bruto y colocan el 65% de los empleos formales (Cabas, 2023).

Desde la experiencia de *EO y Asociados SAS* en materia de consultoría de la prevención de riesgos laborales y capacitación, se ha evidenciado la necesidad de generar un abordaje del tema del acoso laboral, laboral sexual y violencia en el mundo del trabajo, de manera que permita conocer experiencias, conceptos, relacionamiento de los diferentes actores involucrados desde una comunicación cercana que permita el intercambio como lo es la comunicación para el desarrollo y el cambio social.

Objetivos

Objetivo general

Promover la prevención del acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo trabajo en las mipymes, buscando conversaciones y debates que contribuyan a un posible cambio de comportamientos entre empleados y empleadores a través de una revista digital interactiva con el diálogo social como estrategia comunicacional.

Objetivos específicos

Dar a conocer los conceptos básicos sobre el acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo.

Socializar buenas prácticas en la gestión de las reuniones obligatorias del comité de convivencia laboral, de manera que logren centrarse en la prevención y no la búsqueda de estrategias reactivas hacia consecuencias como sanciones.

Proponer conversaciones con diferentes actores de las mipymes mediante herramientas como *escritos, en vivos y contenidos cortos en redes sociales con llamados a la acción* donde se

aborden testimonios, conceptos, guías prácticas para el diálogo que permitan la aportación de los públicos para fortalecer la comprensión de la temática desde las realidades de los actores.

Marco conceptual

El acoso laboral, acoso laboral sexual y las violencias en el mundo del trabajo se pueden abordar desde distintos contextos y campos, así se han realizado diversos estudios y tesis sobre las causas, consecuencias y problemáticas que ocasionan para el ser humano trabajador, las organizaciones, así como la sociedad en general.

Según Camacho (2018) existen varias causas del acoso laboral dentro de las cuales se encuentran diversas causales organizacionales y sociales, estrategias empresariales, factores socioeconómicos, características del empleo y algunas causales individuales de la personalidad tanto de quien ejerce la conducta como de quien la padece.

En las investigaciones realizadas que parten desde mediados de los años 90 se han abordado estas conductas desde diferentes campos del saber, sin embargo, es un tema que continúa siendo tabú y ha logrado casi que mimetizarse dentro de las culturas organizacionales posicionadas en el mundo actual. A pesar de esto distintos autores han expresado su punto de vista como es el caso del médico Heinz Leymman quien toma el término “Mobbing” en español acoso laboral desde donde se desprenden varios aportes en esta materia (Leymman, 1996).

Sin embargo, como son conductas cuya prevención y sanción involucra a distintas disciplinas debemos partir desde las diferentes definiciones y los esfuerzos realizados por estas desde el campo de la investigación y de la promulgación de normas jurídicas y conceptos jurisprudenciales.

Acoso laboral

Dentro de las diferentes perspectivas en las que se puede resumir el acoso laboral existe una netamente jurídica, que es desde donde se ha pretendido abordar en Colombia a través de la Ley 1010 de 2006. Otra de las perspectivas es la psicológica que aborda estas conductas desde los daños ocasionados en las víctimas, y por último a través de un análisis realizado por la Organización Internacional del Trabajo, se resume una perspectiva desde lo empresarial y la responsabilidad social.

Perspectiva jurídica

En Colombia la Ley 1010 de 2006 en el artículo 2 indica que se entenderá por acoso laboral:

Las conductas persistentes y demostrables, ejercidas sobre un empleado por parte de su empleador, o sus superiores jerárquicos como supervisores, también por compañeros de trabajo o un subalterno con el fin de infundir miedo, terror, intimidación o angustia, enfocados en causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia de este (L. 1010, art 2, 2016).

En la misma ley, artículo 2, se citan las siguientes modalidades de acoso laboral:

Maltrato laboral, todo acto de violencia física o moral, la libertad física o sexual de quien se desempeñe como empleado o trabajador, toda expresión verbal injuriosa, ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en la relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe dentro de una relación de trabajo de tipo laboral (L. 1010, art 2, 2016).

Persecución laboral, conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad que permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan en sus obligaciones que puedan producir desmotivación laboral (L. 1010, art 2, 2016).

Discriminación laboral, todo trato diferenciado por razones de raza género origen familiar o nacional credo religioso o preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral (L. 1010, art 2, 2016).

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, la ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información u ocultamiento de otro tipo de información como correspondencia o mensajes electrónicos (L. 1010, art 2, 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 ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador (L. 1010, art 2, 2006)

La ley 1010 de 2006 en su artículo 3 establece las conductas atenuantes tales como que el trabajador:

Anteriormente haya demostrado una buena conducta, que el empleador obre en estado de emoción pasión excusable temor intenso o en un estado de ira e intenso dolor, procurar después de realizada la conducta disminuir o anular sus consecuencias, reparar de manera

discrecional el daño que se ha causado en el trabajador así mismo como condiciones de inferioridad determinadas por edad o de manera orgánica también los vínculos que puedan existir entre empleador y empleados como familiares o afectivos (L. 1010, art 3, 2006).

La Ley 1010 de 2006 en su artículo 4 menciona circunstancias que pueden ser agravantes como,

la reiteración de cierta conductas cuando exista concurrencia dentro de las mismas causales de acoso realizar la conducta mediante recompensa o sea o remuneración de otro ocultamiento o aprovechamiento de condiciones de tiempo modo y lugar aumentar daños físicos psíquicos biológicos o psicológicos dentro de la víctima de acoso posición dominante del autor que ocupa en la sociedad dentro de un rol jerárquico como por ejemplo cargo rango poder económico oficio o dignidad ejecutar la conducta valiéndose de un cuando la conducta desplegada por el sujeto activo se causa daño en la salud física o síquica del sujeto pasivo (L. 1010, art 4, 2006).

La Ley 1010 de 2006, cumplió en su momento con un requisito, como ya se mencionó, para permitir la firma de diferentes tratados de libre comercio para Colombia, pero además de haberla expedido sin consulta a los actores, deja de lado el abordaje de las distintas consecuencias psicosociales que pueden quedar en el individuo que es víctima, por tanto, es imperativo dar una mirada desde el escenario de la psicología.

Perspectiva psicológica

Con lo mencionado por Peralta (2004), el acoso laboral recibe el nombre de mobbing o bullying, acoso moral en el trabajo, y corresponde también a un terror psicológico. Este término obedece a la psicología social dentro de las organizaciones, que se ha venido estudiando en los

últimos años. La psicología social o la ciencia psicosocial busca en su desarrollo teórico validar aspectos y efectos de orden sociopolítico (Peralta, 2004).

Este término mobbing u hostigamiento en grupo fue empleado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz en su ensayo “Sobre la Agresión” en 1966, para describir comportamientos humanos que podrían asimilarse con comportamientos animales, que desde una racionalidad podrían controlarse. Luego este mismo término “mobbing” fue utilizado por el médico sueco Leymman (1996) atribuyéndolo a las conductas de acoso laboral, partiendo desde las investigaciones realizadas sobre el bullying o acoso escolar y se basa en estudios realizados en escuelas en donde se identifica esa conducta que consiste en el ataque a un niño por parte de sus compañeros. En los años ochenta los países nórdicos empezaron a hablar y a investigar sobre el acoso laboral este mismo bullying pero asociado en el contexto organizacional y de trabajo.

Cuando se habla de hostigamiento laboral o mobbing se puede asimilar su significado a intimidar, obligar a otro a afectarlo a abalanzarse o atacar en grupo. También puede conocerse como terror psicológico, agresiones laborales, acoso laboral, o acoso psicológico (Navarrete, 2010).

Dentro de su definición etimológica acoso viene del término “accusatio” del latín “causam” remite a acusaciones cuyo papel central en los comportamientos de mobbing es el hostigamiento o acoso que ha sido definido por diferentes autores como abusos en el entorno del trabajo, conductas agresivas y hostiles abuso emocional qué sucede tanto entre compañeros como superiores y subordinados que en su gran mayoría vienen acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas (Peralta, 2004).

De acuerdo con Ávila, et al., (2016) La psicología propone una definición asociada a la salud mental las múltiples consecuencias que puede generar en un individuo, su núcleo familiar y

social el padecer acoso laboral, acoso laboral sexual, o cualquier otro tipo de violencia en el mundo del trabajo (Ávila et al., 2016).

Por su parte, diferentes organizaciones como la Organización Mundial del Trabajo como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales, de la cual es miembro Colombia, han hecho énfasis en la búsqueda de la prevención de todo tipo de violencias dentro de la salud y la seguridad con la que deben contar todos los trabajadores alrededor del mundo (Guitart y Brosio, 2013).

Violencia y acoso laboral según la Organización internacional del trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 190 del año 2019, pendiente de ratificación por Colombia, define como violencia y acoso unificando los conceptos como un conjunto de comportamientos, amenazas y prácticas inaceptables bien sea que se manifiesten una única vez o de manera repetitiva, que tengan por objeto causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo también acoso por razón de género. Esta última se designa violencia y acoso debido a género contra personas en razón a su sexo o género, o que de manera desproporcionada afectan únicamente a un sexo o género determinado como reza en el inciso b del literal 1, del artículo 1 del Convenio C190 de la OIT, incluyendo allí el acoso sexual (Convenio 190, art 1, lit 1, 2019).

En cuanto a la recomendación hacia la ratificación de cada país podría adaptarse un concepto para violencia, otro para acoso, o como lo menciona el convenio en el Literal 2 del artículo 1, una definición para ambos conceptos (Convenio 190, art 1, lit 2, 2019).

Desafortunadamente para Colombia no ha sido posible la ratificación de este Convenio, a pesar de los llamados de las altas cortes al Legislativo para incluirlo en su agenda y lograr nuevas políticas a abordar en materia de prevención, lastimosamente mientras esto no sucede,

existen varias organizaciones de trabajadores pidiendo la adopción de nuevas leyes y regulación para su prevención, toda vez que poco a poco genera una mayor afectación a la salud mental de la población trabajadora (Latam Gremial, 2023).

Acoso laboral sexual

El acoso sexual laboral abarca un espectro de conductas, que van desde una mirada insinuante hasta agresiones sexuales. La jurisprudencia colombiana se ha referido al acoso sexual en el ámbito laboral como una violencia basada en género y una violación de los derechos humanos (Camargo, 2022).

En Colombia existe la Sentencia T-140/21 de la Corte Constitucional, donde se abordó acoso sexual dentro de los contextos laborales luego de que en primera y segunda instancia no se tutelaron los derechos de una trabajadora que sufrió acoso laboral sexual por parte de uno de sus compañeros de trabajo y que la empresa para la cual ella laboraba en el momento, no activara protocolos de atención y de no revictimización, al contrario, se le obligo a continuar trabajando junto a su agresor, además de ser sometida a tratos y cuestionamientos revictimizantes por parte de la directora encargada del área de recursos humanos (CC, T140/21, 2021).

Con lo anterior se fija un precedente asociado a la responsabilidad de las organizaciones en materia de atención y prevención del acoso laboral sexual o violencias sexuales en el mundo del trabajo, asociados también a las violencias de género que siguen siendo un problema cultural y judicial de la sociedad.

Salud mental

La ley 1616 del 21 de enero del año 2013 en su artículo 3 define la salud mental como,

Un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la integración de tal manera que permita a los sujetos individuales y

colectivos desplegar sus recursos emocionales cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana para ejercer sus labores de trabajo relaciones significativas con otros y contribuir en comunidad.

La salud mental debe ser de interés y prioridad nacional para la República de Colombia y todas sus entidades es un derecho fundamental es un tema prioritario de salud pública un bien de interés público y un componente esencial para el bienestar general el mejoramiento de la calidad de vida de todos y todas las colombianos y colombianas (L. 1616 art 1, 2013).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud mental como un estado de bienestar en el que una persona es capaz de hacer frente a las exigencias normales de la vida, trabajar de manera productiva y contribuir al desarrollo de la comunidad. (Curiel et al, 2024)

De acuerdo con Gómez (2024) el riesgo de padecimiento de afectaciones a la salud mental están influenciados por las condiciones laborales, producto de la interacción de diversos factores como: exceso de trabajo, largas jornadas, estrés, falta de autonomía, conflictos interpersonales en el trabajo, ausencia de entornos colaborativos de trabajo entre otros, que pueden aumentar el riesgo de causar trastornos o problemas de salud, tales como ansiedad, depresión, irritabilidad, insomnio, baja autoestima y otros, generando un impacto negativo en los trabajadores disminuyendo su productividad y calidad de vida, así como en las organizaciones y la sociedad en general en cuanto a costes económicos por ausentismo, incapacidades, rotación del personal, enfermedades y accidentes laborales.

Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el Decreto Reglamentario 1072 del año 2015 en el Capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.3. la define como la disciplina de la prevención de

lesiones y enfermedades causadas por condiciones asociadas al trabajo, protección y promoción de la salud de todas y todos los trabajadores así pues tiene como fin mejorar condiciones y el medio ambiente en los entornos de trabajo salud en el trabajo y promocionar el mantenimiento del bienestar tanto físico como mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas y cada una de las ocupaciones en las que se desarrolle (Dec. 1072, art 2.2.4.6.3, 2015).

Por otra parte, los incisos (b) y (c) del Artículo 9 del Convenio C 190 de la OIT, se centran en asuntos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo pues se considera que la violencia y el acoso, incluida la violencia por razón de género, y sus riesgos psicosociales asociados no son únicamente una cuestión de discriminación y desigualdad si no que son perjudiciales para la salud (Convenio 190, art 9 inc b y c, 2019).

Disponer de una buena salud es un recurso necesario para el desarrollo económico, personal y social, una organización saludable se puede definir como aquella cuya cultura, clima y prácticas promuevan la salud y la seguridad de los empleados, (Perez Vallejo, 2023)

La seguridad y salud en el trabajo como sistema dentro de las organizaciones debe integrar diferentes mecanismos que permitan entornos de trabajo saludables tanto a nivel físico como psicosocial, de manera que se minimice la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales tanto a nivel físico como mental.

De acuerdo con lo anterior el acoso laboral y sus subcategorías acoso laboral sexual y las violencias en el mundo del trabajo, generan afectaciones no solo al individuo sino a la comunidad en general, por tanto, el abordaje de su prevención debería darse también a través de una construcción colectiva de los actores de las organizaciones con intercambio de perspectivas, experiencias y propuestas para enfrentarlos como lo propone la categoría de la comunicación para el cambio social.

Comunicación para el cambio social

La comunicación hoy se ha sintetizado con diferentes mecanismos de interconexión que permiten a un clic relacionarse con otros individuos a nivel global, para generar transformaciones socioculturales.

El acoso laboral, el acoso laboral sexual y la violencia en el mundo del trabajo se han reproducido culturalmente sobre una base de jerarquía organizacional, y la falta de mecanismos de participación por parte de los trabajadores y trabajadoras de todos los niveles, entre otros factores.

La inclusión de la categoría de la comunicación para el cambio social en las organizaciones en doble vía, que permita diálogo social entre directivos y los trabajadores y las trabajadoras puede ayudar a transformar las relaciones que actualmente existen en este ámbito, gestionando la comunicación desde los contextos sociales y las diversas formas de pensamiento.

Según Gumucio (2011), el concepto que define a la comunicación para el cambio social es,

un proceso de diálogo y debate, basado tolerancia, respeto, equidad, justicia social y la participación de todos, que tiene como fin más allá que la producción en si de los productos, lograr la participación de los diferentes actores que se convierten en comunicadores, desde los diferentes procesos de creación colectiva, tomando como un elemento complementario estos productos para difusión como mensajes, panfletos, programas de radio o televisión (Gumucio-Dagron, 2011, págs. 37 - 38).

La comunicación para el cambio social al interior de las organizaciones puede acompañar en los procesos de prevención del acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo partiendo desde una transformación de las formas de interacción de los individuos

que hacen parte de la relación laboral y para esto es indispensable generar una comunicación fluida entre todos los actores involucrados.

Según Pérez (2009) Las organizaciones operan mediante subsistemas así entonces se debe comprender que las realidades funcionan de diferentes formas y nunca son estáticas por lo que el análisis que se debe desarrollar desde la sistémica propia de los entornos laborales, localizando y explicando el problema del acoso laboral en este caso, sin romper la red de relaciones que están insertas y que permiten conocer las conexiones (Perez, 2009, pág. 343).

La prevención del acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo requieren más que una ley, un análisis desde diferentes perspectivas y un abordaje multidisciplinar, dentro de un plan de comunicaciones, que permita transmisión de información, pero también la interrelación de los individuos o partes que componen las organizaciones.

De acuerdo con Massoni (2019) al diseñar una estrategia de comunicación, mediante una propuesta teórico-práctica se pueden considerar distintas dimensiones como lo son:

Dimensión informativa: Corresponde a los procesos de transmisión de información con un fin determinado, a partir de dimensión de mensajes así también con una finalidad determinada.

Dimensión ideológica: Corresponde a los discursos, basadas también en las distintas formaciones culturales, con mecanismos de alienación y manipulación desde lo social, se usa la comunicación como herramienta de reproducción ideológica.

Dimensión interaccional: Corresponde a las motivaciones, proceso de producción de sentido involucrando las interacciones de los individuos y sus vínculos así de esta manera mejorar la efectividad de los mensajes.

Dimensión sociocultural: Corresponde a la comunicación como articulación de lo social con la presencia de diferentes actores en la construcción de relaciones y mediaciones dentro de la dinámica social (Massoni, 2009, págs. 353,354).

Para transformar las formas de relacionamiento con los semejantes al interior de las organizaciones es necesario hablar desde una metaperspectiva de la Investigación Enactiva Comunicacional IEC, que implica innovar para conectar lo que está desconectado, desplegando una estrategia desde una modalidad participativa y de investigación en acción.

La comunicación desde la investigación enactiva busca generar conexiones entre diferentes individuos, este caso las relaciones entre los actores involucrados dentro de las conductas de acoso, desde cualquiera de sus contextos. Esto requiere de una participación para el desarrollo y el cambio social que puede darse desde las 5 condiciones indispensables que plantea Gumucio (2013):

Participación comunitaria y apropiación: en esta condición es necesario generar conversaciones y participaciones tal vez incómodas que permitan conocer las posturas del otro frente a las conductas de acoso. También observándolo desde un punto de vista preventivo, para no asumir consecuencias, medir, percibir y cuestionarse constantemente sobre las diferentes formas de interacción de los integrantes de la organización y los externos, así como el proceder a la hora de resolver conflictos entre los diferentes actores.

Lengua y pertenencia cultural: en esta condición se debe generar una caracterización de la organización y sus diferentes actores a fin de construir estrategias y procesos de comunicación y transformación adaptados a todos los públicos con los que se pretenda interactuar, desde distintas disciplinas pasando desde lo jurídico a lo relacional, a fin de conocer las percepciones

de la comunidad organizacional sobre el acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo.

Generación de contenidos locales: en esta condición se debe buscar integrar unos modelos comunicacionales internos y externos para las organizaciones que permitan la actuación de los distintos involucrados dentro de los procesos productivos, comerciales y relacionales, adaptados a cada uno de los públicos con quien se busque interactuar.

Uso de la tecnología apropiada: en esta condición se debe verificar los recursos con lo que se cuenta así como los niveles de intercambio de información desde distintas posiciones, personal, laboral, familiar y social que puedan guardar relación con los trabajadores y trabajadoras a fin de buscar canales para brindar el conocimiento sobre lo que son las conductas de acoso, cómo prevenir, cómo abordar y cómo denunciar desde un lenguaje entendible para todos que permita el intercambio constructivo.

Convergencias y redes: desde esta dimensión se puede buscar interactuar con actores de diferentes tipos de organizaciones que tengan una perspectiva diferente sobre las conductas de acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo a fin de lograr la tolerancia cero y la eliminación del mundo del trabajo.

De acuerdo con lo anterior se ha recopilado información desde varios escenarios para traerlos a una revista de acceso público inicialmente a través de redes internet que permita interacción de diferentes actores involucrados en la prevención y eliminación de las conductas de acoso laboral, acoso laboral sexual y de violencias en el mundo del trabajo.

Ruta metodológica

Metodología

La metodología empleada para el presente proyecto “Prevención del Acoso Laboral, Acoso Laboral Sexual y Violencias en el Mundo del Trabajo en Mipymes” se construye a través de un enfoque cualitativo donde se busca inicialmente indagar sobre los conocimientos previos del tema desde la perspectiva de los profesionales de la gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, y otros cargos administrativos que se desarrollen en las distintas áreas de gestión de personal de diferentes organizaciones en Colombia desde el grupo primario de los trabajadores de las empresas clientes de EO y Asociados SAS y los diferentes profesionales que interactúan con la empresa.

También se utilizaron datos de otras investigaciones realizadas en libros y tesis que puntualmente se refieren a temas como: el mobbing, el acoso moral, el acoso laboral y el acoso laboral sexual como sinónimos y subcategorías del acoso laboral, así como las diferentes formas de relacionarse de los individuos dentro de las organizaciones. Además, se buscó información asociada con el desarrollo del Convenio 190 de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la Recomendación 206 de 2019 para la ratificación e implementación en los países miembros, de la misma entidad y el estatus de este en Colombia.

El proceso se adelantó en 5 fases a saber:

Fase 1: Revisión documental de diferentes investigaciones, tesis, artículos, normatividad nacional e internacional donde se pueden encontrar distintas perspectivas de la conceptualización del acoso laboral, incluyendo sus subcategorías acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo, sus causas, consecuencias y abordajes por parte de los diferentes actores involucrados en estas conductas, desde diferentes disciplinas del saber.

Fase 2: Encuesta de consulta a público de profesionales que se desempeñan dentro de las áreas relacionadas con la gestión de personas de diferentes organizaciones de Colombia, en su mayoría clasificadas como pequeñas y medianas empresas (Pymes), sobre los conceptos asociados con el acoso laboral y su normatividad.

Se realizó en el primer momento el diseño de un cuestionario como instrumento de recopilación de datos con dos tipos de preguntas: de opción cerrada con respuesta sí o no, adhiriendo preguntas abiertas para conocer un poco de cerca conceptos propios de los profesionales antes mencionados que estuviesen asociados con el acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en mundo del trabajo, la normatividad actual en Colombia y la percepción de eficacia de los mecanismos de prevención tanto dentro de las organizaciones: como de la ley actual.

El cuestionario contiene las siguientes preguntas (tabla 1):

Tabla 1 Encuesta 1

Título: Cuestionario: Conceptos sobre acoso laboral (trabajadores de las áreas administrativas y el talento humano)
Descripción: Esta encuesta está diseñada para obtener información sobre los conocimientos de los trabajadores de áreas administrativas, del talento humano y la seguridad y salud en el trabajo.
Responsabilidad de la información: Esta información será utilizada con fines estadísticos para el desarrollo de un proyecto de grado con el fin de optar por el título de Magister en Comunicación para el Desarrollo y el Cambio Social.
Edad
Profesión
Área en la que se desempeña
Si la respuesta anterior fue la opción "otra" por favor mencione ¿Cuál?
Tamaño de la empresa
¿Consideras que la Ley 1010 de 2006 que busca prevenir y mitigar el acoso laboral en las organizaciones es suficiente?
¿Cuáles crees que sean las razones por las que los trabajadores no denuncian el acoso laboral?
¿Consideras que las empresas en general implementan mecanismos para la prevención del acoso laboral?
¿Qué avances o dificultades tienen los líderes de las empresas, tanto a nivel gerencial como de talento humano y de seguridad y salud en el trabajo, en materia de preparación para establecer programas de prevención de acoso laboral y de acoso laboral sexual?
¿Consideras que una nueva Ley como por ejemplo la ratificación del convenio C190 de la OIT pueda aportar a la prevención del acoso laboral y del acoso laboral sexual?
¿Consideras que los trabajadores en general cuentan con el conocimiento sobre cómo identificar el acoso laboral y el acoso laboral sexual y cómo denunciarlo en las diferentes instancias?
¿Te gustaría recibir trimestralmente noticias y consejos en promoción y prevención del acoso laboral?
¿Cómo te gustaría que fuera este contenido?

En el segundo momento se aplicó el instrumento mediante invitación vía LinkedIn y WhatsApp a más de 600 profesionales que hacen parte de los trabajadores y trabajadoras de las áreas relacionadas con el talento humano, vía LinkedIn se envió mensaje personalizado, y en WhatsApp se compartió en grupos de profesionales del talento humano, de la seguridad y salud en el trabajo y afines, usando público primario directo, la comunidad de EO y Asociados SAS, donde se encuentran alrededor de 800 profesionales que se han formado en los distintos cursos

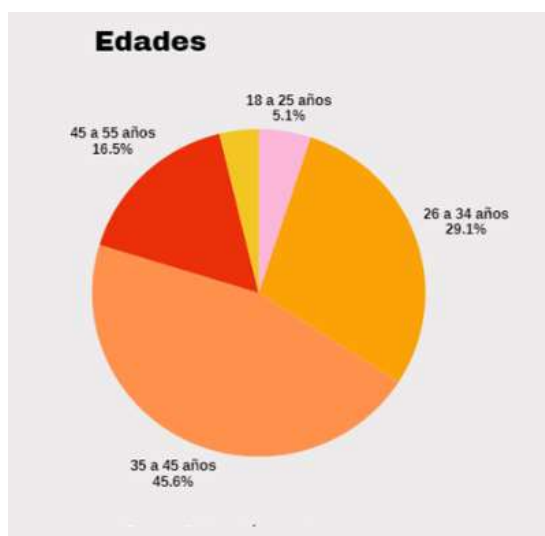
que ofrece la empresa y miembros de las áreas de talento humano de más de 40 empresas en la categoría mipymes que han sido clientes de la empresa durante los 5 años desde su constitución.

Durante los meses de octubre y noviembre del 2023 estuvo abierto el cuestionario que fue aplicado por la aplicación Google forms y fue respondida por 80 personas, recopilando así información para la elaboración de la revista.

En el tercer momento se realizó el análisis de los datos recogidos en las encuestas, con algunos resultados que se destacan a continuación:

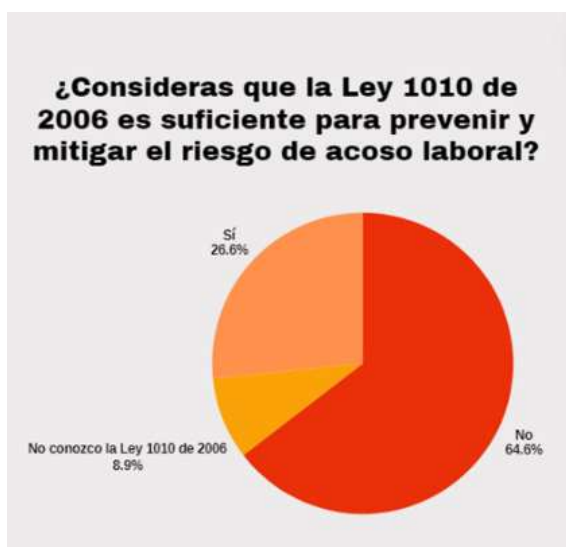
La mayor concentración por edad está entre los 25 y 45 años.

Gráfica 1 Edades de los encuestados



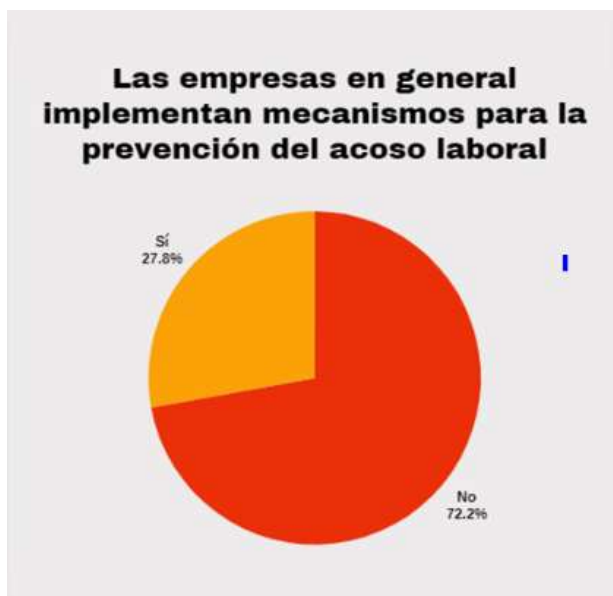
En cuanto a la pregunta si ¿Consideras que la Ley 1010 de 2006 que busca prevenir y mitigar el acoso laboral en las organizaciones es suficiente? La mayor concentración estuvo en el NO, sin embargo, hay otro porcentaje que no la conoce a pesar de trabajar en las áreas de talento humano.

Gráfica 2 Percepción de suficiencia de la Ley 1010 de 2006



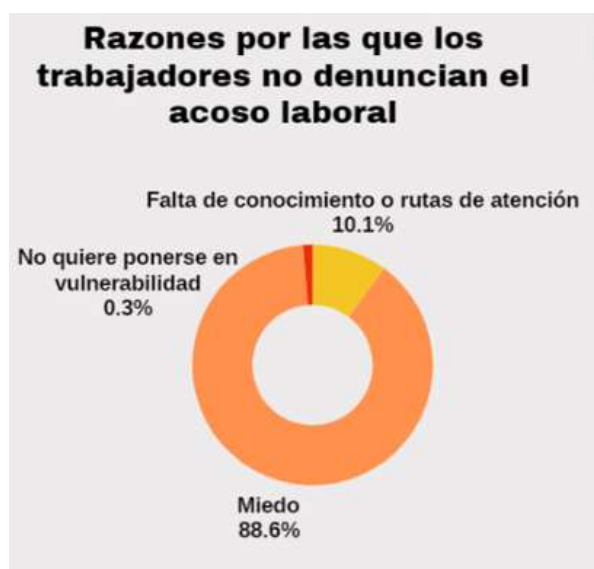
En cuanto a la pregunta sobre ¿Consideras que las empresas en general implementan mecanismos para la prevención del acoso laboral? La mayoría coincide en que no se implementan.

Gráfica 3 Percepción sobre la implementación en las empresas de mecanismos de prevención de acoso laboral



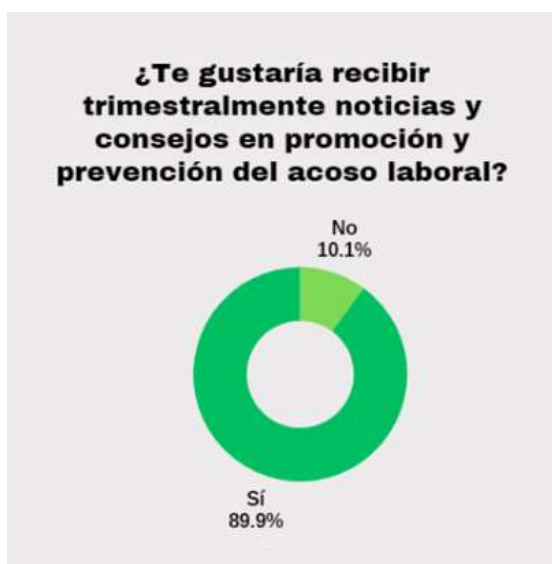
En cuanto a la pregunta ¿Cuáles crees que sean las razones por las que los trabajadores no denuncian el acoso laboral? a pesar de ser una pregunta abierta el 88.6% describieron la situación del por qué no denuncian los trabajadores y trabajadoras con palabras como miedo, temor a perder su trabajo o al aumento de la conducta.

Gráfica 4 Razones por las que los trabajadores no denuncian el acoso laboral

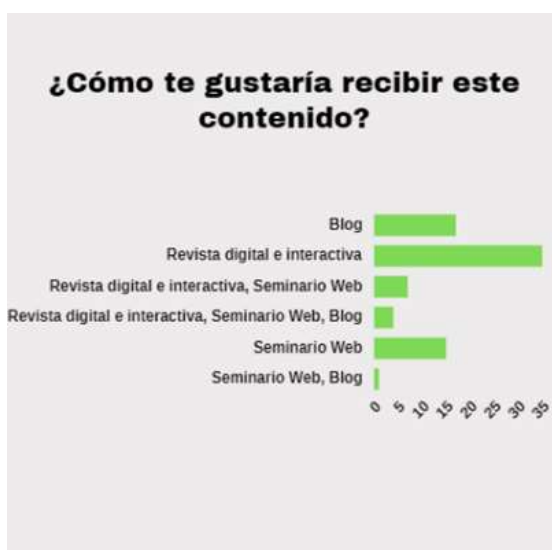


Dentro de las preguntas destacadas, a los profesionales de las áreas asociadas con el talento humano en su gran mayoría les gustaría recibir una revista trimestral que les permita abordar y conocer un más sobre el acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo, y les gustaría que fuera mediante una revista interactiva, aunque también se relacionan con otras herramientas como el blog y el seminario web que hacen parte de la interactividad de la revista.

Gráfica 5 Voluntad de recibir noticias sobre prevención de acoso laboral



Gráfica 6 Forma en la que les gustaría recibir el contenido



Dentro de las percepciones relacionadas en la encuesta en las preguntas abiertas, un buen número de participantes coincide en la falta de inversión de recursos tanto financieros a nivel de presupuestos para la implementación de planes y programas de prevención al interior de las organizaciones, infraestructura para el adecuado funcionamiento del talento humano.

Otro de los aspectos que relacionaron los encuestados fue la falta de conocimientos sobre el tema asociado a tabús sobre el tema y a falta de capacitación, sin embargo, algunos coinciden

en que las empresas y sus directivos están abriéndose a generar avances sobre la gestión del tema a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Fase 3: Una vez recopilada y analizada la información de la fase 2, se realizó un segundo instrumento con una encuesta de consulta a trabajadores en general que se dedican a labores diferentes a las de gestión de personas en organizaciones colombianas, esta encuesta también se diseñó con pregunta abiertas y cerradas para tener una percepción más amplia sobre los conceptos asociados con el acoso laboral y su normatividad.

En primer momento se tomó el cuestionario de la fase 2 y para lograr una coherencia entre ambas, suprimir las que no fuesen necesarias para esta muestra y agregar otra que pudieran dar otra visión sobre las conductas de acoso laboral, sus consecuencias y formas de abordaje.

El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

Tabla 2 Encuesta 2

Título: Cuestionario: conceptos sobre acoso laboral (trabajadores en general)
Descripción: Esta encuesta está diseñada para obtener información sobre los conocimientos de los trabajadores de áreas administrativas, del talento humano y la seguridad y salud en el trabajo.
Responsabilidad de la información: Esta información será utilizada con fines estadísticos para el desarrollo de un proyecto de grado con el fin de optar por el título de Magister en Comunicación para el Desarrollo y el Cambio Social.
Edad
Nivel académico del participante
Género
¿Qué tipo de contrato tienes en este momento?
¿Conoces la Ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral?
¿Has recibido capacitación sobre las modalidades de acoso laboral y las formas de abordarlo dentro de tu trabajo?
¿Conoces el funcionamiento y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral?
¿Alguna vez has identificado conductas de acoso laboral o acoso laboral sexual, en tu contra?
De acuerdo con tu respuesta anterior ¿Has denunciado estas conductas?
¿Sientes o has sentido algún tipo de afectación a la salud mental como consecuencia de conductas de acoso laboral, acoso laboral sexual u otras violencias en el mundo del trabajo?
¿Sientes o has sentido algún tipo de afectación a la salud física como consecuencia de estas conductas de acoso laboral, acoso laboral sexual u otras violencias en el mundo del trabajo?
¿Sientes o has sentido algún tipo de afectación a las relaciones sociales como consecuencia de estas conductas de acoso laboral, acoso laboral sexual u otras violencias en el mundo del trabajo?
¿Consideras que una nueva Ley como por ejemplo la ratificación del convenio C190 de la OIT pueda aportar a la prevención del acoso laboral y del acoso laboral sexual?
¿Te gustaría recibir trimestralmente noticias y consejos en promoción y prevención del acoso laboral?
¿Cómo te gustaría que fuera este contenido?
¿Desea aportar algo más sobre este tema? Escríbelo aquí.

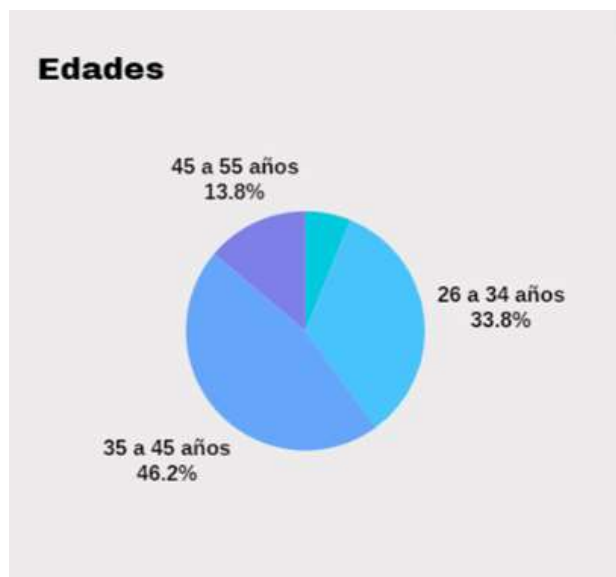
En el segundo momento, la encuesta fue enviada y aplicada a diferentes personas que se desarrollan como trabajadores y trabajadoras en Colombia. Para la recopilación de la información, esta encuesta estuvo abierta durante el mes de marzo de 2024 y fue difundida a través de canales como grupos de WhatsApp de la comunidad de *EO y Asociados SAS*,

compuesta en su mayoría por diferentes trabajadores de las empresas clientes de la consultora y fue respondida por 65 personas.

Durante la aplicación del instrumento se encontraron principalmente los siguientes datos:

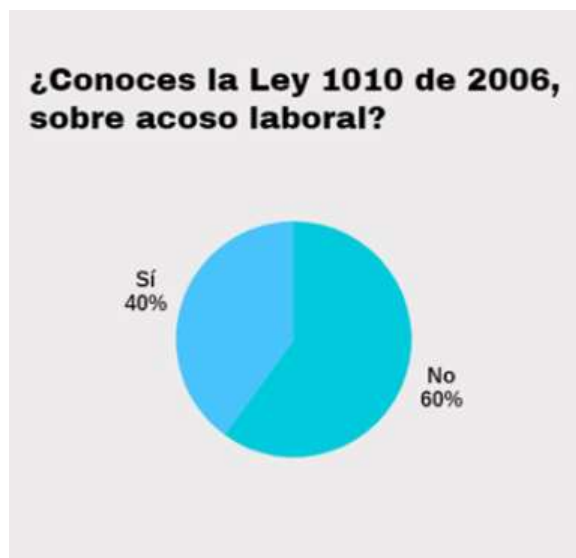
La población se concentra mayoritariamente entre los 26 y 45 años.

Gráfica 7 Edades de los participantes de la encuesta



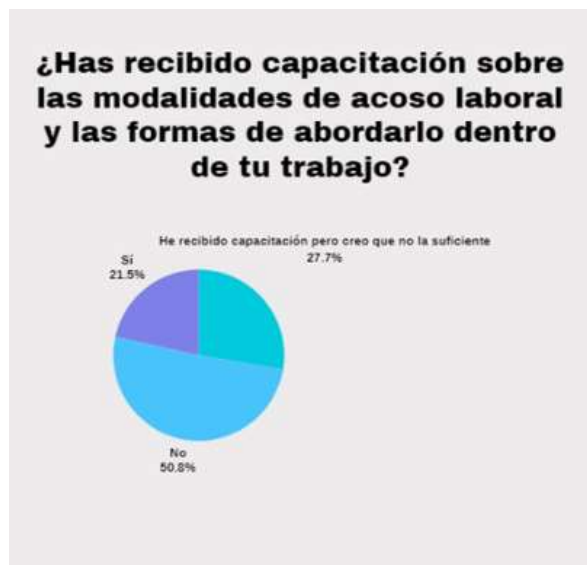
En cuanto a los conocimientos sobre la normativa vigente en Colombia al momento de la aplicación la mayoría de los trabajadores y trabajadoras dicen no conocer la Ley 1010 del año 2006.

Gráfica 8 Conocimiento de la Ley 1010 de 2006



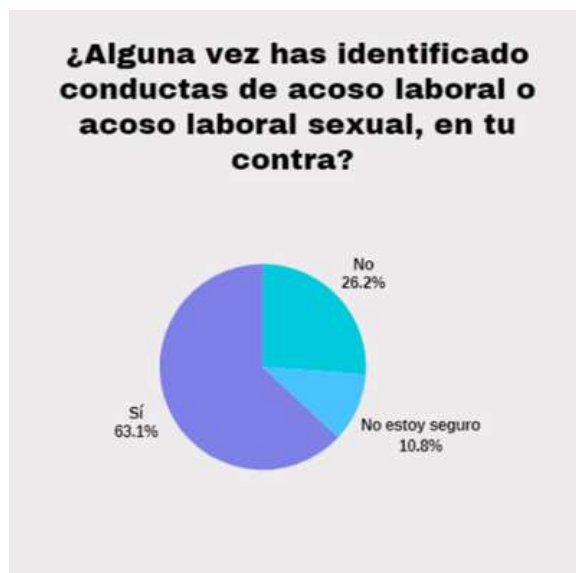
De acuerdo con la encuesta el 50.8% de los encuestados dice no haber recibido capacitación frente a las modalidades ni formas de abordaje, otro 27% dice haber recibido capacitación, pero no la suficiente

Gráfica 9 Percepción sobre la capacitación sobre modalidades de acoso laboral y las formas de abordarlo

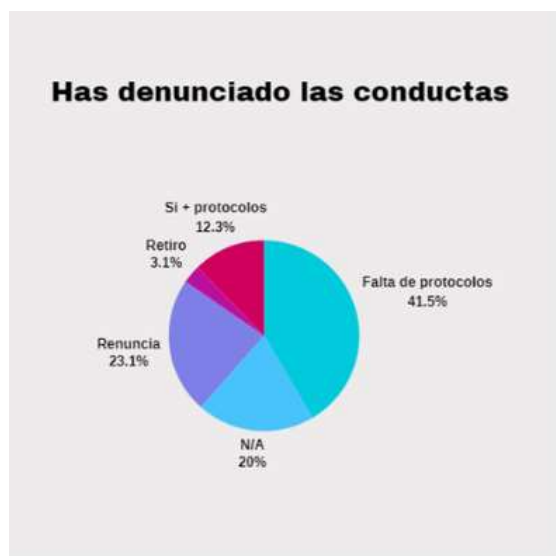


En cuanto a las pregunta si en algún momento fue víctima de acoso laboral y si realizó a la denuncia correspondiente el mayor porcentaje dice sí haber sido víctima, sin embargo, la mayoría dice no haber denunciado por falta de protocolos o miedo a tener que renunciar.

Gráfica 10 Identificación de conductas de acoso laboral o acoso laboral sexual en el desarrollo el trabajo.

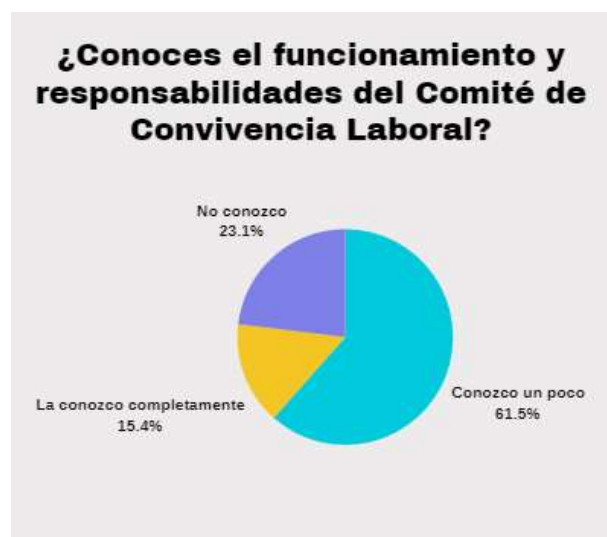


Gráfica 11 Denuncias sobre las conductas



Abordando la pregunta si conocen el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, solo el 15.4% de los encuestados dice conocer completamente el funcionamiento y las responsabilidades de este.

Gráfica 122 Funcionamiento y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral



Fase 4: Se propone editar una revista digital e interactiva con entregas trimestrales la primera edición será el mes de mayo, y sucesivamente en agosto, noviembre de 2024 y febrero de 2025, abordando las diferentes problemáticas encontradas tanto en las investigaciones realizadas por los expertos como la recopilación de la información de los instrumentos de las fases 2 y 3.

Dentro de las diferentes respuestas recibidas en las encuestas realizadas se resaltan las siguientes percepciones sobre el trabajo de prevención del acoso laboral.

1. Se encuentra como común el miedo a denunciar por falta de garantías y de conocimientos claros sobre la ley.
2. Falta de presupuestos y recursos para la realización de actividades de promoción de prevención de las conductas.
3. Falta de capacitación al comité de convivencia laboral y falta de protocolos para el funcionamiento de este.
4. Falta de capacitación al personal en general, tanto de las definiciones propias sobre las rutas de atención tanto dentro como fuera de las organizaciones.

5. No se brinda la importancia suficiente al tema de la prevención del acoso laboral.

Fase 5. Será la distribución de la revista vía redes sociales para que sea de fácil acceso y vía correo electrónico a las personas que participaron del proceso de encuesta.

Fase 6: Será la recopilación y el análisis de la información obtenida de la primera edición de la revista para generar la siguiente, tomando en cuenta los sentires y conocimientos de los diferentes actores involucrados.

Aportes al campo – Aprendizajes, y posible usabilidad de la pieza

Para prevenir el acoso laboral, acoso laboral sexual y las violencias en el mundo del trabajo no basta solamente con la socialización de la Ley 1010 de 2006, y su posterior jurisprudencia, se deben abordar sin ningún tipo de tabú las causas, las consecuencias y las afectaciones a la salud mental, integrándolas como la norma lo exige dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones.

En búsqueda de prevenir estas conductas abordándolas desde unos entornos de comunicación y para generar cambios en la sociedad, nace la idea de crear la revista titulada “*Talento, Prevención y Comunicación*”. Es una revista digital e interactiva que no sólo busca la difusión de información sino la comunicación con sus lectores permitiendo que interactúen con los contenidos, que puedan dar sus opiniones y compartir sus experiencias, generando una oportunidad comunicativa de socialización e interlocución a través de las diferentes encuestas, foros y tableros que hacen parte de la interactividad de la revista permitiendo de igual manera la participación en otros canales de la empresa como redes sociales, Tiktok, Youtube, LinkedIn y el blog de la página web, además de integrar a los diferentes actores como: directores y trabajadores de diferentes empresas por medio de entrevistas a publicar.

Tiene una edición trimestral a partir del mes de mayo del año 2024, el lanzamiento se planea realizarse por las redes sociales de *EO y Asociados SAS*, LinkedIn e Instagram donde saldrá el primer número, inicialmente para los profesionales que tuvieron la iniciativa de contestar la encuesta, con la finalidad de generar conocimiento y conceptualización colectiva sobre las formas de acoso, como prevenirlas y su abordaje desde distintas disciplinas del conocimiento, de igual manera se espera ampliar el público objetivo a medida que la revista empiece a generar interacción.

Desde la empresa *EO y Asociados SAS* se ha detectado que el tema tiene algunos tabús para abordarlo, desde los empresarios hacia los trabajadores y viceversa como lo manifestaron algunos de los profesionales de la gestión del talento humano en la encuesta de la *Fase I*, y la experiencia propia en el rol de Especialista en Gerencia de Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el trabajo, desde el desempeño en formación empresarial y en implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así pues, la propuesta es generar unos escenarios virtuales de comunicación para el desarrollo y el cambio social a través de la revista digital e interactiva “*Talento, prevención y comunicación*” la cual permita a los lectores el conocer la percepción, experiencias y aprendizajes de otros individuos y de esta forma generar transformaciones culturales a través del diálogo social, así como participar en debates y foros sobre el tema, no solo dentro de una misma organización sino desde diferentes puntos de vista que ayuden a enriquecer el fortalecimiento de las relaciones al interior de las empresas. Se espera hagan parte de los diferentes grupos de actores involucrados: trabajadores en general, empresarios, trabajadores de las áreas de gestión del talento humano, de las áreas de comunicación interna, instituciones educativas, así como otro tipo de organizaciones que busquen el mejoramiento de las relaciones laborales y que puedan tener el interés de abordar los temas del acoso laboral, acoso laboral, sexual y las violencias en el mundo del trabajo.

La revista “*Talento, prevención y comunicación*” pretende llegar a estos diferentes actores y lograr entre sí una cohesión para que a través de la comunicación para el cambio social se construyan conceptos, saberes y herramientas adaptadas a todo público desde la red social LinkedIn que agrupa a un gran número de profesionales de las áreas relacionadas con el talento humano y gerentes de empresa así como en la red social Tiktok, que agrupa a trabajadores de diferentes áreas y roles dentro de las organizaciones en búsqueda de una visión 360 grados del problema y de las posibles soluciones.

La revista “*Talento, prevención y comunicación*” aporta al campo de la comunicación para el desarrollo y el cambio social desde el desarrollo estratégico organizacional en la medida que permite la relación entre diferentes actores involucrados en las conductas de acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo, lo cual propone generar unas transformaciones culturales creando entornos de interacción de información y de diferentes herramientas para el logro de un diálogo e intercambio de saberes para el logro de escenarios laborales más justos y dignos.

La revista pretende lograr conexiones entre los participantes lectores independientemente del rol en el que se encuentren y así conseguir construcciones colectivas de conceptos y soluciones.

Conclusiones

Frente a los objetivos del proyecto de diseño de una pieza de creación y cambio social se puede reflexionar sobre:

1. La necesidad de crear conocimiento colectivo sobre las conductas de acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo, tales como: derechos, causas, consecuencias, posibles rutas de denuncia y acompañamiento, pero también

- sobre las formas de prevención involucrando a todos los actores de las organizaciones.
2. Es importante partir desde la socialización de las prácticas y funciones de los Comités de convivencia dentro de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo y que de esta manera ellos puedan actuar en el rol de gestores de prevención y de comunicación en torno a esta transformación de las organizaciones a unas con mejores prácticas hacia estas conductas.
 3. Es fundamental partir desde lo normativo en la construcción de la prevención el acoso laboral, acoso laboral sexual y violencias en el mundo del trabajo como lo es en el momento las leyes sobre implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo y las políticas públicas de salud mental , sin embargo también se debe contar con el conocimiento de las diferentes percepciones de la comunidad organizacional en general, y lograr construir puntos que permitan el logro de transformaciones a través de la comunicación para el desarrollo y el cambio social.
 4. Dentro de los 5 años de operación de EO y Asociados acompañando a las mipymes en la gestión organizacional, financiera y administrativa se ha puesto el foco en la prevención de los riesgos laborales, donde se ha evidenciado que el acoso laboral y sus subcategorías como la violencia en el trabajo y el acoso laboral sexual tienen un impacto negativo en la productividad, a nivel social y de Derechos Humanos por tanto se ha generado un énfasis en buscar la prevención en las empresas cliente y también incentivar la promoción de buenas prácticas a nivel de relaciones laborales y fomento de la comunicación para el cambio social como elemento transformador, así que como una estrategia de acompañamiento a estas empresas, profesionales

asociados a las áreas de talento humano y la comunidad que consume los productos y servicios de la consultora se editará la revista cada trimestre a partir de mayo de 2024, donde se promueve la participación de todos los actores involucrados, en un formato que permita crear consciencia y construcción colectiva a través de diversas experiencias, herramientas y formas de gestión.

Referencias

- Arcand, S. (2010). *Sociología de la empresa. Del marco histórico a las dinámicas internas*. (S. d. hombre, Ed.) Bogotá .
- Ávila, A., Bernal, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? (U. d. Antioquia, Ed.) *Revista electrónica Psiconex Psicología, Psicoanálisis y Conexiones*, 8(13).
- Cabas, S. A. (27 de 07 de 2023). Mipymes constituyen 99,5% de las empresas y aportan 35% al Producto Interno Bruto. *La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/empresas/mipyme-constituyen-99-5-de-las-empresas-y-aportan-35-al-producto-interno-bruto-3644977>
- Camacho Ramírez, A. (2018). *Acoso Laboral o Mobbing*. Bogotá: Universidad del Rosario. doi:doi.org/10.12804/tj9789587841619
- Camargo, C. (16 de Agosto de 2022). Tolerancia cero con el acoso sexual en el trabajo. (D. d. Pueblo, Ed.) Obtenido de <https://www.defensoria.gov.co/-/tolerancia-cero-con-el-acoso-sexual-en-el->

Gumucio-Dagron, A. (2011). Comunicación para el cambio social: clave del desarrollo participativo. *Signo y Pensamiento*, 26-39.

Hirigoyen, M. F. (1999). El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós.

Latam Gremial. (28 de 11 de 2023). Trabajadoras colombianas exigieron al Ministerio de Trabajo la ratificación del Convenio 190.

Ley 1010/06, enero 23 de 2006, Diario oficial [D.O.]: 46301 (Colombia)

Ley 1616/13, enero 21 de 2013, Diario Oficial [D.O.]. 48.680 (Colombia)

Leymann, H. (1999). El Contenido y Desarrollo del Mobbing.

Leymman, H. (1996). *El Contenido y Dersarrollo del Mobbing en el trabajo*.

Lorenz, K. (1991).

Massoni, S. (2009). *Hacia una teoría general de la estrategia*. Barcelona .

Massoni, S. (2013). Metodologías de la Comunicación estratégica: del inventario al encuentro sociocultural. . *Homo Sapiens Ediciones*. Rosario:.

Massoni, S. (2019). *La Metaperspectiva de la comunicación*, 237 - 256. Universidad Nacional de Rosario. Obtenido de <https://strategiamagazine.com/comunicacion-estrategica-enactiva/>

Ministro del Trabajo. (2015). Decreto 1072. Colombia.

Navarrete, S. (2010). *Mobbing: ¿debemos seguir llamandolo así? Lorenz y Leyman Revisitados*. Psiquiatria.com, Madrid.

- Organización Internacional del Trabajo. (2019, 21 de Junio). *Convenio 190 de 2019*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Peralta, M. C. (18 de 08 de 2004). El acoso laboral - Moobing - Perspectiva . *Revista de estudios sociales*.
- Perez Vallejo, C. (17 de 04 de 2023). Impacto de la promoción de la salud en el trabajo, en la cultura preventiva de la Organización. (i. U. Grancolombiano, Ed.) *estión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo*, págs. 19-29. doi:<https://doi.org/10.15765/gsst.v5i6.3615>
- Perez, R. A. (1 de 2009). Cómo analizar las realidades complejas: El Método RAPC. *Hacia una teoría general de la estrategia*. Barcelona.
- Salazar Jácome , À. M., & Ortiz Quevedo, B. I. (2020). *La Ley de Acoso Laboral en la Práctica*. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley.
- Stale, E., & Johan , H. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo, una revisión de la literatura. *Revista de Psoicología del Trabajo y las organizaciones* .
- Universidad Libre de Colombia. (30 de 08 de 2018). Obtenido de <https://www.unilibre.edu.co/https://www.unilibre.edu.co/la-universidad/ul/1165-mas-de-1-400-casos-de-acoso-laboral-se-han-denunciado-este-ano-en-colombia>