COMERCIALIZADORA MEAL
TRABAJAMOS CON CALIDAD

Fecha:	**Ricaurte, Cundinamarca 13 Julio de 2021**		
Hora de inicio:	**08:00**	**Hora de inicio:**	**09:00**
Lugar:	**Centro Vacacional Ricaurte**		

ACTA QUE TRATA DEL ACOSO LABORAL

ORDEN DEL DÍA

1. Verificación de asistencia
2. Temas a tratar

   Capacitación en cómo atender una emergencia
3. Compromisos

DESARROLLO

1. Verificación de Quórum

Se realiza verificación a los funcionarios del área de alimentos y bebidas sin novedad

2. Temas a tratar:

El acoso laboral1 (o el anglicismo mobbing) hace referencia tanto a la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas recibe una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (acoso horizontal, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing,2 del inglés boss, 'jefe').

Esta violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y al mismo en ocasiones se añaden accidentes fortuitos y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.), o bien el sometimiento completo del trabajador hacia las constantes e inagotables demandas de su jefe, incluso fuera de su horario laboral.

Diferencias con el síndrome de desgaste profesional y el estrés

El acoso laboral como riesgo psicosocial podría ser confundido con otra manifestación patológica laboral denominada síndrome del desgaste profesional o trabajador quemado. Sin embargo no representan el mismo fenómeno, pues literalmente el estar quemado o desgastado es por circunstancias de actitud o características inherentes a la profesión o el trabajo, lo cual genera en el trabajador una intensa demanda en el aspecto emocional, exigencia muy común entre maestros o enfermeras, por citar dos ejemplos.

El mobbing también es confundido con el estrés y tiene paralelismos en sus manifestaciones con el acoso escolar, al que se asemeja en gran medida. En la mayoría de los casos, tanto en el acoso escolar como en el laboral, las estrategias que utilizan los acosadores son sutiles, como se ha visto más bien de índole psicológica, pues la intención es no dejar rastro o huella del acoso. Lo que se pretende es hacer pasar al acosado por incompetente, improductivo o problemático y, de paso, no poder ser acusados de nada debido a los difícil de demostrar una agresión de tipo psicológico.

A tales efectos, una táctica muy común es la provocación continuada a través de la cual se intenta que la víctima, debido precisamente a la tensión o estrés a que vive sometida, acabe explotando y, en un arranque de ira, traicionándose a sí misma, bien de palabra o acto, con lo que ya se ha logrado el pretexto para el castigo o la expulsión, y así el acosador puede lavarse las manos.

En este sentido, en una sentencia del Juzgado de lo Social de Santander se establece un «concepto uniforme de mobbing». Este juzgado entiende por acoso laboral «aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración».4

El acoso laboral puede desembocar en enfermedad profesional, es decir, derivada del trabajo, aunque tanto autoridades como empresas se muestren muy reacias a admitir esta circunstancia como tal.[cita requerida]

Consecuencias psicológicas y laborales

- Lento deterioro de la confianza en sí misma y en sus capacidades profesionales por parte de la víctima.
- Proceso de desvaloración personal.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas (por ejemplo, dolor de cabeza o síndrome del intestino irritable).
- Insomnio, ansiedad, estrés, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Mella en la autoestima.
- Trastorno por estrés agudo.
- Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador, acusándolo de bajo rendimiento.5

Otras consecuencias:

- Agresividad de la víctima con la familia.
- Aumento de la conflictividad con la familia.
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares.
- Retraimiento con la familia y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral. «No te quejes, que nosotros no estamos mejor: el "puteo" va con el sueldo».
- Falta de apoyo de los familiares ante los intentos de la víctima de hacer frente a la situación, legal o psicológicamente.

- Estigmatización social en los sectores de actividad laboral próximos.6

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo.

Afirma Iñaki Piñuel que «en muchos casos, el mobbing persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así la empleabilidad externa de la víctima. Se trata de una especie de re-mobbing».7

Características del acoso laboral

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo y presionarla excesivamente.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente, trasladarle a puestos inferiores, rebajarle el sueldo).
- Ignorarle («hacerle el vacío») o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización chismes o rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.; o simplemente no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.3

- Atentar contra la ergonomía del trabajador en su sitio laboral.
- Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.
- llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o pedido de tareas fuera del horario laboral

TIEMPO DE LA CHARLA: (2) horas
INSTRUCTOR: NUBIA ESTELA ALVAREZ SANABRIA, Especialista en Riesgos Laborales seguridad y Salud en el trabajo



UNIMINUTO

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Nubia Estela Alvarez Sanabria

CC No. 1.094.531.698

Ha cumplido con los requisitos académicos exigidos por la Institución, la cual, con las debidas autorizaciones le otorga el título de

Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en El Trabajo

en testimonio se firma y sella este diploma

Consejo de Fundadores

Rector General

Rector UVD

Secretario General

República de Colombia

Compromisos.

Actividad	Responsables	Fecha Entrega
1. Propender por un buen clima laboral	Personal Alimentos y Bebidas	Permanente
2. Realizar los llamados de atención dentro de marco del respeto	Personal Alimentos y Bebidas	Permanente

YAIR ALEXANDER MENESES
Contratista puntos de Servicio CEVAR

NUBIA ESTELA ALVAREZ SANABRIA
Especialista en Gerencia en Riesgo Laboral

Diagonal 7 No. 13 – 85 Zona Urbana Ricaurte
Teléfono Celular: 3102346357

Fecha:	**Ricaurte, Cundinamarca 13 Julio de 2021**		
Hora de inicio:	**08:00**	**Hora de inicio:**	**09:00**
Lugar:	**Centro Vacacional Ricaurte**		

LISTA DE ASISTENTES
ACTA QUE TRATA DEL ACOSO LABORAL

NOMBRE COMPLETO	CELULAR	FIRMA
Nelsa Riquerda Pineda	3227598841	
Emperatriz Gonzalez	3133556060	
Edward Vargas Peña	3203411065	
Diana Rivera	3207785255	Dian Rivera
Deivis Rivera P.	3213193348	Deivis Rivera