**IDENTIFICACION DEL MOBBING O ACOSO LABORAL EN EL TRABAJADOR ADMINISTRATIVO DEL SECTOR EDUCATIVO**

**LUIS GUSTAVO GALAVIS RUBIO**

**Presidente seccional Arauca**

**SECRETARIA DE DDHH, ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y COOPERATIVISMO**

**SINTRENAL**

**Armenia 15, 16 Y 17 DE FEBRERO**

**2017**

**INTRODUCCION**

Algunos autores han definido **El acoso laboral psicológico** (**mobbing**), como una forma de ejercer presión, a través de la comunicación verbal agresiva e intimidante**por parte del superior inmediato**, **de sus pares, o de una persona encargada para tal fin.** Acciones que generan molestia, miedo, temor, inseguridad, y cuya finalidad es lograr que la persona tenga  **estrés laboral**, padezca el **síndrome del burnout** en  su lugar de trabajo, y solicite su traslado o presente su renuncia.

**Este acoso laboral y/o abuso de autoridad**, conlleva a enfermedades delicadas de inestabilidad laboral y emocional, conocidas por todos como **ESTRES LABORAL;**  o enfermedades psíquicas que limitan al trabajador, afectando su proyecto de vida y la labor  institucional. Si no se trata esta situación inmediatamente, puede llegar a ser una bomba de tiempo, máxime cuando hacemos parte de la **comunidad educativa,** donde se trabaja y se forman niños y niñas, trasladándose los problemas de los adultos al aprendizaje.

Es urgente que abordemos este tema, ya que está afectando a toda una comunidad educativa; y lo que es más importante, a la persona humana en su integridad.

Es importante destacar, el lugar donde pasamos la mayor parte de nuestras vidas, donde se debe tener un ambiente sano y agradable. **Estos objetivos no se pueden lograr, si quien los transmite, está siendo violentado en su integridad personal y profesional.**

**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El acoso laboral es tan antiguo como el propio trabajo, aunque se haya “intensificado” la situación de que un trabajador se vea marginado, hostigado y vejado…etc. Por sus compañeros o por su jefe para que aborrezca la situación y se marche es tan antigua como el trabajo y desde luego se han seguido manifestando tras la aparición del derecho al trabajo.

Cuantas situaciones deben enfrentar los trabajadores de hoy para mantenerse en el empleo, todas estas situaciones provocan insolidaridad y ausencia de colaboración entre ellos, hasta el silencio y la no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo y su jefe.

Colombia actualmente a través del congreso de la republica decreto la ley 1010/2006; por medio del presente entrara a regular el tema de acoso laboral, adoptando medidas de prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo.

Determinar si existe o no acoso laboral en nuestros lugares de trabajo es un flagelo que debe despertar todo el interés de todos.

**OBJETIVOS**

* **OBJETIVO GENERAL**

**Identificar el fenómeno del acoso laboral o mobbing objeto de estudio al interior del trabajador administrativo al servicio de la educación en todas nuestras seccionales.**

* **OBJETIVOS ESPECIFICOS**
* **Determinar la presencia del acoso laboral o mobbing al interior de la población de trabajadores administrativos de la educación en cada seccional.**
* **Detectar el nivel fenómeno de acoso presente en los trabajadores administrativos.**
* **Clasificar las conductas más frecuentes utilizadas por los acosadores en este ámbito laboral.**
* **Proponer posibles estrategias que permitan prevenir y corregir el flagelo del acoso laboral.**

**JUSTIFICACION**

Aunque el concepto de acoso laboral es relativamente reciente, existe suficiente consenso dentro de distintas disciplinas como la psicología clínica, la psicología social y el derecho, en considerarlo como un modo de violencia ejercida de forma generalmente encubierta y que tiene efectos potencialmente graves sobre la salud de las víctimas, al producir sensación de aislamiento e indefensión y mirar profundamente la autoestima.

Miles de trabajadores sufren cada dia ultrajes por parte de sus compañeros y jefes. Por esta razón se justifica este proyecto investigativo, él nos permite conocer y a su vez demostrar, la presencia de este flagelo al interior del trabajador administrativo que labora en las instituciones educativas de nuestro país.

Hoy dia se conoce como una necesidad de primer orden en el medio laboral. A si quedo demostrado con la sentencia de la ley 1010/2006. Al sancionar el acoso laboral como un delito. Es por esta razón que en la actualidad todas las empresas deberán ajustar su reglamento interno de trabajo acorde a la mencionada ley de acoso.

La nueva junta directiva de SINTRENAL nacional, a través de la secretaria de DDHH, Org, Comun y Coop; en su quehacer natural y en vista del acontecer nacional debe generar una reflexión que consolide en un plan de acción de DDHH, que beneficie a cada uno de los afiliados a Sintrenal y a sus familias, emitiendo un documento con las orientaciones claras – sencillas – evaluables, de fácil seguimiento y cumplimiento, velando por las garantías de DDHH y en especial las garantías laborales.

**METODOLOGIA**

**Población:**

La investigación se desarrollara con los trabajadores de las secretarias de DDHH, Org, Comun y Coop de cada seccional.

**Muestra:**

La población con la que se trabajará este proyecto es con una muestra significativa de trabajadores los cuales encuestados por seccional.

En la elaboración del diagnóstico del proyecto se tendrá en cuenta la aplicación de la matriz DOFA.

Por tal razón se solicita:

* **REALIZAR EL PRIMER ENCUENTRO NACIONAL DE SECRETARIAS DE DDHH DE LAS DIFERENTES SECCIONALES DE SINTRENAL**

**DONDE SE TENDRA ENCUENTA:**

**LA MATRIZ DOFA:** para detectar

* **Debilidades**
* **Oportunidades**
* **Fortalezas**
* **Amenazas**
* **la cartografía social**
* **El compartir de experiencias y procesos de las diversas secretarias de DDHH, de las diferentes seccionales.**
* **Socializar los diferentes planes de acción de DDHH de cada una de las seccionales.**
* **Elaborar el análisis de realidad a partir del diagnóstico de derechos humanos de cada seccional.**

**APOYO AL PROYECTO**

 **CAPACITACION - RECURSOS - LOGISTICA**

* **USO**
* **CUT NACIONAL**
* **MINISTERIO DEL TRABAJO**
* **SINTRENAL NACIONAL**

**PROYECCION DE ENCUENTROS**

**SECRETARIAS DDHH, Org, Comun y Coop**

**ASPECTOS A TENER EN CUENTA:**

* **CIUDAD DE REALIZACION**
* **HOTEL - ALIMENTACION - AUDITORIO**
* **CAPACITADORES**
* **TRANSPORTE DE LOS PARTICIPANTES**
* **CERTIFICACIONES**

**Muchas gracias…………**

[Test sobre acoso laboral](http://violenciaeneltrabajo.blogspot.com/2007/06/test-sobre-acoso-laboral.html)

Situaciones que pueden ser catalogadas como ejemplos de acoso laboral. La sugerencia es leerlas con atención, y en una segunda lectura marcar aquellas que hayan sido sufridas para poder tener un claro panorama sobre si fuiste una víctima del acoso laboral.

* Mi superior se niega a comunicarse, hablar o reunirse conmigo
* Me ignoran, me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen "invisible"
* Me gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme
* Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme
* Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
* Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada
* Me acusan injustificadamente o falsamente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no tienen consistencia ni entidad real
* Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti éticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación
* Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a paralizarme y desestabilizarme
* Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores para alterarme
* Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc.)
* Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores
* Intentan persistentemente desmoralizarme
* Utilizan de manera malintencionada varias estrategias para hacerme incurrir en errores profesionales y después acusarme de ellos
* Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada
* Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso
* Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y me acusan de no terminar nada
* Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido
* Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme
* Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético
* Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno
* Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito
* Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo
* Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente
* Me humillan y/o me desprecian en público ante otros colegas o ante terceros
* Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos
* Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo
* Se me somete abromas pesadas
* Intentan predisponer en mi contra a los compañeros mediante calumnias o falsedades
* Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o me ponen motes.
* Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal
* Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios
* Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio
* Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme
* Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo
* Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme
* Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales
* Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicármelo