

Informe de gestión

Proceso: HSE

No de informe: 02

Fecha de informe: 24 de julio del 2025

**CAMPAÑA ORGANIZACIONAL: CONECTAD@S
"PORQUE TRABAJAR BIEN ES CONECTAR
DESDE EL RESPETO"**



1. INTRODUCCIÓN:

La campaña “Conectad@s – Porque trabajar bien es conectar desde el respeto” surge como una respuesta organizacional a la necesidad de fortalecer la cultura de respeto, empatía y convivencia laboral positiva, reduciendo los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral.

Durante la evaluación aplicada en 2025 se identificó un nivel de riesgo alto en esta materia, reflejado en percepciones de algunos colaboradores sobre conductas que podrían generar incomodidad o afectar el ambiente laboral, así como oportunidades de mejora en la confianza y uso de los canales de denuncia.

Este proyecto busca sensibilizar, informar, capacitar y comprometer a todo el personal, con énfasis en los líderes como agentes pioneros, a través de un programa estructurado bajo la metodología ARIPE (Ajustar – Reactivar – Informar – Proceso de Aprendizaje – Evaluar).

2. OBJETIVO:

Prevenir el acoso laboral y promover una cultura organizacional basada en el respeto y la comunicación asertiva, mediante la implementación de un programa integral que fortalezca los canales de denuncia, forme líderes como embajadores y genere cambios sostenibles en el clima laboral.

3. JUSTIFICACIÓN

El acoso laboral es un riesgo psicosocial que afecta la salud, la productividad y el clima organizacional. La campaña “Conectad@s” se implementa como una estrategia organizacional para:

- Reforzar la convivencia laboral respetuosa.
- Garantizar el acceso y confianza en los canales de denuncia.
- Posicionar a los líderes como referentes de comportamiento ético.
- Consolidar un ambiente laboral seguro, inclusivo y libre de acoso.

4. ALCANCE

La presente campaña está dirigida a todo el personal de la Sede Central (KDE), tanto en áreas administrativas como operativas, incluyendo:

- Proveedores que desarrollen actividades en nuestras instalaciones.

5. DURACIÓN DE LA CAMPAÑA

La campaña tendrá una duración total de cinco (5) meses, iniciando el 01 de septiembre de 2025 y finalizando el 30 de enero de 2026.

Durante este período se desarrollarán las fases del método ARIPE en el siguiente orden:

- Mes 1 (septiembre): Ajustar.
- Mes 2 (octubre): Reactivar.
- Mes 3 (noviembre): Informar.
- Mes 4 (diciembre): Proceso de Aprendizaje.
- Mes 5 (enero): Evaluar y Cierre.

Cada fase busca garantizar la participación activa de todos los colaboradores y el fortalecimiento de la cultura de respeto.

6. DESARROLLO:

MÉTODO ARIPE – CONECTAD@S		
A	Ajustar <i>(Sensibilización y motivación)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mensajes teaser en áreas comunes y medios internos. • Videos cortos sobre acoso laboral y sus consecuencias. • Actividades de intriga y participación espontánea.
R	Reactivar <i>(Diagnóstico de conocimientos previos)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas interactivas de diagnóstico con herramientas como Kahoot, Mentimeter o Wayground. • Presentación inmediata de resultados globales para fomentar el debate.
I	Informar <i>(Identificación de problemas y generación de información)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Charlas a líderes y luego a todo el personal sobre acoso laboral, normativa y canales de denuncia. • Publicación de Infografías y Cápsulas de Video informativos.
P	Proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad central semanal liderada por el proceso asignado.

	<i>(Discusión y aplicación práctica)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Microactividades diarias de sensibilización, reflexión o interacción. • Jornada grupal con psicólogo.
E	Evaluar <i>(Valoración del aprendizaje)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de un test estandarizado sobre acoso laboral con validación nacional e internacional • Encuesta final de percepción y conocimientos. • Análisis de datos y resultados.

CRONOGRAMA

FASE	FECHA	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Ajustar	01 – 30 sept.2025	<ul style="list-style-type: none"> - Capturas de pantalla de mensajes, afiches, publicaciones enviadas en intranet/grupos internos. - Lista de asistencia a micro videos - Registro fotográfico de presentación de videos
Reactivar	01 – 15 oct.2025	<ul style="list-style-type: none"> - Reporte de participación en dinámicas. - Informe técnico de diagnóstico.
Informar	16 oct – 15 nov.2025	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de asistencia a charlas. - Capturas de publicaciones en intranet y carteleras. - Registro fotográfico de las charlas.
Proceso de aprendizaje	16 nov.2025 – 09.ene.2026	<ul style="list-style-type: none"> - Lista de líderes y cronograma semanal. - Fotografías y reportes de actividades. - Registro de micro acciones diarias. - Listado de asistencia a jornadas con psicólogo. - Publicaciones internas con evidencias gráficas.
Evaluar	10 – 30 ene.2026	<ul style="list-style-type: none"> - Resultados y análisis del test. - Informe comparativo inicial/final. - Presentación final de resultados. - Registro fotográfico del evento de cierre.

Fase A: Ajustar (Del 01 al 30 de septiembre de 2025)

Objetivo:

Despertar curiosidad, motivación e interés por la campaña, preparando el terreno para la participación activa, pero sin revelar de inmediato que se trata de la prevención del acoso laboral. Esta fase busca “ajustar” las expectativas, motivar y predisponer positivamente a los colaboradores para las etapas posteriores.

Actividades:

1. Mensajes teaser en áreas estratégicas o canales de comunicación internos como:
 - “Muy pronto algo que nos conecta...”
 - “¿Sabes qué es trabajar bien?”
 - ¿Sabes que el acoso no siempre se ve, pero siempre se siente?
 - “Muy pronto algo que nos conecta...”
 - **Mito:** “El acoso solo ocurre si hay gritos o insultos.”
Verdad: El acoso también puede ser sutil y silencioso.
2. Publicación de micro videos y cápsulas motivacionales
 - Difusión de videos cortos en canales internos con mensajes sobre respeto, trabajo en equipo, consecuencias del acoso laboral y convivencia positiva.

Programación escalonada para generar expectativa durante todo el mes.

3. Murales o pizarras interactivas
 - Instalación de espacios físicos donde los colaboradores respondan a preguntas abiertas como:
 - “Describe en una palabra cómo debería ser tu ambiente laboral ideal.”
 - Recopilación de respuestas para integrarlas en contenidos de las siguientes fases.

Nota: Programación escalonada para generar expectativa durante todo el mes.

Fase R: Reactivar (Del 01 al 15 de octubre de 2025)

Objetivo:

Diagnosticar el nivel de conocimiento, percepción y experiencias previas de los colaboradores respecto al respeto y el acoso laboral, para diseñar intervenciones más precisas en las siguientes fases. Esta etapa busca “reactivar” el interés generado en la fase Ajustar y comprometer a los participantes desde la reflexión inicial.

Actividades:

1. Encuesta diagnóstica anónima

- Aplicación de un cuestionario breve (10-12 preguntas) para medir:
 - Percepción del clima laboral y nivel de respeto.
 - Confianza en los canales de denuncia existentes.

2. Dinámicas interactivas de diagnóstico

- Implementación de Kahoot, Mentimeter o Wayground en sesiones presenciales o virtuales, con preguntas basadas en:
 - Casos hipotéticos para medir la capacidad de identificar conductas de acoso y comportamientos respetuosos.
 - Conocimiento general sobre qué es y qué no es acoso laboral.
 - Presentación inmediata de resultados globales para fomentar el debate.

3. Mapa de percepciones por áreas

- Análisis de los datos obtenidos para identificar:
 - Áreas con mayor riesgo o percepciones negativas.
 - Áreas con mejores prácticas de respeto y convivencia.

4. Infografía de hallazgos iniciales (publicación interna a final de mes)

- Diseño y difusión de un resumen visual de los resultados más relevantes:
 - Porcentaje de personas que identifican correctamente el acoso laboral.
 - Nivel de confianza en los canales de denuncia.
 - Principales percepciones de clima laboral.

Materiales:

- Encuestas digitales.
- Computador, proyector y plataformas de interacción (Kahoot, Mentimeter, Wayground).
- Infografía de resultados.

Fase I: Informar (Del 16 de octubre al 15 de noviembre de 2025)

Objetivo:

Proporcionar a todos los colaboradores información clara y práctica sobre qué es el acoso laboral, cómo identificarlo y cómo actuar ante una situación de este tipo, reforzando la confianza en los canales de denuncia ya existentes.

Actividades:

1. Charlas para Líderes – Embajadores de la Campaña

- **Contenido:**

- Definición y tipos de acoso laboral (vertical, horizontal, mixto, sexual, moral, psicológico).
- Ejemplos prácticos adaptados a la organización.
- Impacto en la salud, productividad y reputación.
- Rol del líder en la prevención, detección temprana y derivación correcta de casos al canal de denuncia.

2. Sesiones Informativas para Todo el Personal

- **Contenido:**

- Diferencia entre conflicto y acoso laboral.
- Conductas que sí constituyen acoso y las que no.
- Derechos y deberes de todos los colaboradores.
- **Canales de denuncia existentes:**
 - ✓ Explicación clara del procedimiento paso a paso.
 - ✓ Plazos de respuesta, formato de registro, seguimiento).
 - ✓ Mayor accesibilidad (formato físico, digital, confidencialidad garantizada).

3. Publicación de Infografías y Cápsulas de Video

- Temas:

- Cómo identificar el acoso laboral.
- Qué hacer si eres víctima o testigo de acoso.
- Así funcionan ahora nuestros canales de denuncia: mejoras y pasos a seguir.

4. Role-playing y Casos Simulados con Canales de Denuncia y Protocolo de Discriminación, Acoso y Violencia Laboral

- Taller breve por área para explicar el funcionamiento de los canales de denuncia, el protocolo institucional para la atención de casos de discriminación, acoso y toda forma de violencia en el entorno laboral.
- Explicación detallada sobre la confidencialidad del proceso, personas de contacto autorizadas, medios disponibles para presentar denuncias y las garantías de no represalias para denunciadores y testigos.
- Simulación práctica del flujo de actuación: desde la activación del canal de denuncia hasta la resolución del caso, incluyendo el seguimiento y cierre.

Materiales:

- Computador y proyector.
- Infografías y videos.
- Guía de los canales de denuncia.

Fase P: Proceso de Aprendizaje (Del 16 de noviembre 2025 al 09 de enero de 2026)

Objetivo:

Consolidar los conocimientos adquiridos sobre prevención del acoso laboral y promoción del respeto, fomentando la participación activa, el trabajo en equipo y el liderazgo visible de los responsables de cada proceso. Esta fase busca transformar la teoría en práctica mediante experiencias participativas, actividades guiadas y simbolismos que refuercen el compromiso.

Estructura general de la fase:

- Duración: 7 semanas
- 1 líder por semana (correspondiente a cada uno de los 7 procesos de la organización).
- Cada líder será responsable de planificar, coordinar y liderar una actividad central de la semana, con apoyo del equipo HSE y/o Gestión Humana.
- Las actividades estarán alineadas a los valores de respeto, empatía, comunicación efectiva y tolerancia cero al acoso.

Actividades generales de la fase:

1. Entrega de camisetas distintivas

- Diseño: Camisetas con diversos mensajes relacionados al no acoso laboral y el logo de la campaña, para los líderes.
- Color: Color llamativo (fosforescente), diferenciado del resto del personal.
- Momento de entrega: Acto simbólico de inicio de la fase, con breve intervención de cada líder, comprometiéndose públicamente a ser ejemplo de respeto y buena convivencia.

2. Rotación semanal de liderazgo de actividades

- **Semana 1:** Líder del Proceso Gestión Humana
- **Semana 2:** Líder del Proceso Operaciones
- **Semana 3:** Líder del Proceso Financiero.
- **Semana 4:** Líder del Proceso HSE.
- **Semana 5:** Líder del Proceso IT
- **Semana 6:** Líder del Proceso Mantenimiento
- **Semana 7:** Líder del Proceso Cadena de Suministro

3. “Viernes del Respeto”

- Cada viernes, el líder de la semana desarrollará una **actividad corta** (10-15 minutos) para reforzar conceptos clave.

- Ejemplos:
 - Lectura y reflexión sobre frases motivadoras contra el acoso.
 - Análisis breve de un caso real (anónimo).
 - Juegos de preguntas y respuestas.

4. Registro y visibilidad de las actividades

- Cada actividad semanal será documentada con fotografías y breve reseña publicada en los canales de comunicación interna.

Materiales:

- Camisetas distintivas para líderes.
- Kits de actividades (materiales impresos, proyectores, pizarras, marcadores).
- Recursos visuales de la campaña (afiches, presentaciones, videos).

Fase E: Evaluar (Del 10 al 31 de enero de 2026)

Objetivo:

Medir de forma cualitativa y cuantitativa el impacto de la campaña, utilizando herramientas con validez nacional e internacional para garantizar la confiabilidad de los resultados.

1. Evaluación con instrumento validado

- Aplicación de un test estandarizado sobre acoso laboral con validación nacional e internacional.
 - Opciones sugeridas:
 - ✓ NAQ-R (Negative Acts Questionnaire – Revised): ampliamente utilizado en Europa y Latinoamérica.
 - ✓ Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT): pionero en la evaluación de mobbing.

2. Comparación de resultados del test con:

- Resultados de cuestionario de riesgo psicosocial en espacios laborales aplicado en mayo 2025

3. Evento de cierre y reconocimiento

- Presentación de resultados a la sede central.
- Reconocimientos a procesos y líderes destacados.
- Mensaje organizacional de continuidad y compromiso.

7. CONCLUSIÓN:

La campaña "Conectad@s – Porque trabajar bien es conectar desde el respeto" constituye una estrategia integral y sostenida para prevenir el acoso laboral y fortalecer una cultura organizacional basada en la dignidad, la igualdad y el trato respetuoso entre todas las personas que conforman la empresa.