

PREVENCION DEL ACOSO LABORAL



Todas las personas tienen derecho a convivir libremente y con la confianza de no ser violentados; independientemente del contexto, la edad, la forma de vestir y de actuar que ocupa la persona agredida, los derechos humanos no dependen ni se suspenden por detalles del entorno.



Definición de Acoso Laboral



El acoso en el lugar de trabajo es un comportamiento irracional y repetido que recibe un trabajador o un grupo de trabajadores y que constituye un riesgo para su salud y su seguridad. Estos comportamientos pueden ser ejercidos por superiores, compañeros o subordinados. Son comportamientos de acoso aquellos que: discriminan, humillan, debilitan, ofenden, ridiculizan o amenazan la integridad del trabajador. Se caracterizan por ser muy sutiles (*en la mayoría de los casos no se demuestra abiertamente la agresividad*), se producen a lo largo del tiempo y persiguen que el trabajador abandone su puesto de trabajo. Si esto llega a suceder, el daño psicológico es inmenso.

Características del acoso laboral

Internacionalidad
malévola

Sutileza



Riesgo para
la salud

Continuidad
en el tiempo:
reiterada

Desestabilizador:
con resultados
de autoexclusión

Relación
asimétrica

Irracional

El **abordaje del acoso laboral** se hace visible en Colombia a partir de la promulgación de la **Ley 1010, de enero 23 de 2006** por medio de la cual se pretende **adoptar medidas para evitar, corregir y censurar el acoso laboral** y cualquier otro tipo de persecución o agresión en el marco de las relaciones de trabajo.

A green circular graphic with a white border, containing the text "Ley 1010 de 2006" in white.

Ley
1010 de
2006

Precisamente, esta ley tiene por objeto ***“definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales”***. (Ley 1010 de 2006)

Tipos de Acoso



Acoso Formal

La presión, en este caso, vendría de la dirección de la organización y se institucionalizaría como filosofía de empresa, afectando a todos los trabajadores. Así, este acoso institucional, tal como se denomina ocasionalmente en la bibliografía, participa en la empresa como un instrumento de gestión del conjunto de personal. **Este tipo de acoso se ha llamado también “Acoso Institucional” y es un tipo de táctica desarrollada por la empresa con el objetivo de suprimir a trabajadores incómodos.**

Se podrían citar varias formas de ejercer el acoso formal, entre otras:

- ✿ Empeoramiento deliberado de las condiciones de trabajo con la intención de obtener beneficios contractuales o directamente económico
- ✿ Aumento deliberado de la carga de estrés para argüir incapacidad de trabajo o gestión.

Acoso Descendente...



Este tipo de acoso es el que tiene mayor incidencia en la población, debido a que **aparecen muchas menos barreras para ejercer el hostigamiento**, ya que **el acosador se encuentra en una posición privilegiada frente al acosado, cuenta con mayor poder, recursos y apoyo del personal**. Este tipo de acoso es el que peores efectos ejerce sobre la víctima, "la experiencia muestra que el acoso moral procedente de un superior jerárquico tiene consecuencias mucho más graves sobre la salud que el acoso horizontal, ya que la víctima se siente aún más aislada y le es más difícil hallar recursos".(Hirigoyen, 2002).

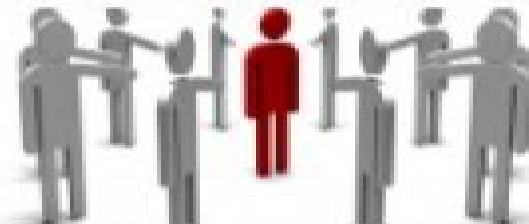
Observamos en esta modalidad de acoso:

- El acoso "perverso", la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica.
- El acoso estratégico, cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono "voluntario" de una persona determinada sin proceder a su despido legal.

Acoso Horizontal...



En éste el trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición superior. El **ataque** puede producirse por **problemas personales**, o bien porque **alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto**. Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento, es la existencia en el campo laboral de personas en situaciones de discapacidad o diversidad en lo físico o mental, y es utilizado por el acosador para lograr ciertos objetivos o simplemente se explotan por los demás para pasar el rato o mitigar el aburrimiento.



Acoso Ascendente...



Se presenta cuando una persona que ostenta un rango jerárquico superior, se ve agredida por uno o varios trabajadores.



Generalmente se produce cuando los métodos o políticas impuestas no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección. También es frecuente que ocurra cuando el cargo es deseado por alguno de ellos

Causas Del Acoso Laboral



1 Personalidad

Hay personas quienes son más o menos conflictivas. En ambos casos, el acoso puede radicar en la personalidad de una o ambas partes implicadas en la situación. Lo más cómodo es fijarse en ello y proceder a clasificar a las personas en hostigadores y menos hostigadores. Sin embargo, lo importante es establecer cuáles son los procesos de personalidad que conducen a convertir un **conflicto** en un **acoso** y cuáles son los factores que inciden para que se mantenga y no se resuelva la situación y así poder intervenirlo desde lo organizacional, grupal y social, buscando siempre reducirlo o desaparecerlo.

2 Interacciones Humanas

El clima laboral, la emoción en el mundo laboral y las relaciones interpersonales y profesionales, es otro de los factores de inducción del acoso. Cuando el clima socio laboral carece de sistemas de apoyo y de cohesión, es fácil la aparición de conductas de acoso. Un clima competitivo e individualista puede generar enfrentamientos que, mal resueltos, den lugar a conductas de violencia.

3 Ambiente Organizacional

Desde lo organizacional, algunos factores causantes de *acoso Laboral* son: la sobrecarga de trabajo, las deficiencias en los estilos de liderazgo, las deficiencias en el diseño de la tarea, el conflicto de funciones, insatisfacción con el clima, la cultura organizacional y los problemas de comunicación interna. Se argumenta también, que *“las políticas de aumento de productividad, reducción de costos y las situaciones de conflicto sobre derechos, constituyen factores estructurales que propician el acoso psicológico en el trabajo”* (López, Seco y Ramírez, 2011).

Consecuencias



Problemas Psicológicos

- Son los primeros en aparecer, antes de que aparezcan los conductuales y los médicos y provienen del nivel de inseguridad emocional y cognitiva que la persona comienza a padecer. Los problemas más habituales son los trastornos generalizados de ansiedad



Problemas Conductuales

- Aparecen como consecuencia a los problemas emocionales generando cambios en los hábitos del trabajador, el cual tratar de compensar los problemas con conductas poco adaptativas y disfuncionales; tales como el uso y abuso de todo tipo de sustancias que afectan a los estados de ánimo.



Problemas Médicos

- Los problemas pueden ser de todo tipo, especialmente en los trabajadores propensos a somatizar en enfermedades los problemas emocionales. El estrés resultante afecta de forma global al estado general de salud de la persona y disminuye su resistencia a las enfermedades

Consecuencias Organizacionales...

Las situaciones de acoso laboral generan consecuencias organizacionales, que con frecuencia resultan en estado de **estrés**



Reflexión y Conclusión



La prevención del acoso laboral requiere el acercamiento a los referentes teóricos, con el fin de facilitar la diferenciación entre las conductas que constituyen acoso y las que no, ya que muchas personas caen en conductas de acoso sin ser conscientes de ello, generando dificultades en el contexto laboral.



