



Ingrese a la sección Sociedad a través del código QR, que deberá escanear con su celular y que, al activarse, mostrará los temas de su interés.

www.telegrafo.com.ec/sociedad.html

LOS PROFESIONALES RECOMIENDAN QUE LAS EMPRESAS ADOPTEN POLÍTICAS PARA DETECTAR EL ASEDIO

El 95% de las personas son víctimas o testigos de *mobbing*

Del 10% al 20% de trabajadores sufren acoso laboral, según un estudio local.

A escala mundial, afecta al 15% del total de los trabajadores activos.

Redacción Sociedad

sociedad@telegrafo.com.ec
Guayaquil

Pedro (nombre protegido) era jefe de almacén en una empresa privada de electrodomésticos en Guayaquil, y era considerado como un “empleado proactivo”. Un día, el gerente comercial, que era su jefe directo y familiar de un accionista, empezó a obstruir su labor negándole autorizaciones para ampliar la gama de productos, expendió con descuentos y para contratar vendedores en el local que tenía en el centro de la urbe.

La situación tenía a Pedro tan deprimido y decepcionado que aceptó la propuesta de volver al cargo de vendedor que, según afirmó, le hizo el área de Recursos Humanos, para que no “perdiera” su trabajo.

En otra empresa familiar de artículos para el hogar, Manuel (nombre protegido) laboraba como supervisor de bodega y era muy cumplidor de las reglas implantadas por los dueños. “Tenía su mercadería en orden y los reportes al día. Era una persona sencilla y muy eficiente en todo lo que se le encomendaba”, recuerda Javier A., quien era su jefe.

Esa actitud de Manuel era motivo de burla frecuente por parte de otros 2 supervisores que lo hacían quedar mal frente a los subalternos y lo excluían en el almuerzo y en las reuniones sociales que realizaban.

Javier cuenta que pidió a los supervisores detener la persecución y a Manuel que se integrara al grupo. “Con el tiempo lo aceptaron”.

Los casos entran en la categoría de *mobbing* o acoso laboral, que se presenta cuando una persona es víctima de la reiterada conducta abusiva del dueño de su sitio de trabajo, de su jefe (*mobbing* vertical), o de

INFOGRAFÍA



Ernesto Coppiano, psicólogo del Ministerio de Salud, ofreció una charla sobre el *mobbing* laboral a sus compañeros.

que también puede ocurrirle a personas egocéntricas y prepotentes, porque generan antipatía. Es el caso de una destacada doctora con una alta autoestima que es molestada por sus compañeros. “La marginan de las reuniones de trabajo y sociales. Ella no se muestra deprimida,

CIFRA

18%

de trabajadoras denuncian presiones por su maternidad, según el estudio del español Iñaki Piñuel y Zabala.

pero tiene problemas de salud como gastritis y retención de líquidos. Es una situación que fomentó su jefa y que lleva más de 3 años”.

El psicólogo agrega que la víctima, débil o fuerte, puede ser talentosa. “Cuando una persona es excelente, a veces se convierte en un peligro para otra que la ve como una amenaza para su puesto”. Entre las señales de acoso están la separación y el aislamiento de la víctima, el despojo o exceso de responsabilidades, y el cambio de funciones por otras que minimizan su capacidad. La incomunicación con sus supe-

MENOS DEL 5% DENUNCIA LA SITUACIÓN

Los afectados tienen 4 vías para reclamar

El *mobbing* o acoso laboral es poco denunciado, pese a que la Constitución y el Código de Trabajo prohíben la discriminación, “que equivalen al asedio que se produce en el trabajo”, señalan profesionales vinculadas al tema. Menos del 5% de los casos terminan en denuncias, estima Geovanny Polo Vélez, máster en psicología laboral, docente universitario y exasesor del Ministerio de Trabajo. “Los trabajadores que son acosados tienden a soportar el abuso hasta que renuncian o son despedidos”. Carlos Barrionuevo, abogado laboral, docente y exdirector de Trabajo del Litoral; y Ernesto Idrovo, psicólogo organizacional y docente, explican que existen 4 vías por las que una víctima de acoso laboral puede reclamar.

La primera es una denuncia ante la Inspectoría de Trabajo o procedimiento para extinguir la relación laboral. Esta debe ir acompañada de pruebas físicas o de correos electrónicos que contengan las disposiciones que se consideran acoso, testimonios de compañeros que confirmen los ataques verbales, amenazas, cambio de funciones. “A veces es difícil porque los mismos empleadores les prohíben hablar a sus empleados”.

Otro camino es ante un juzgado civil con una demanda de reclamación de daños y perjuicios indica Idrovo. En caso de que el asedio provoque daño moral y psicológico se puede presentar una acción penal ante la Fiscalía. La última opción es la demanda por tutela de derechos fundamentales ante los jueces constitucionales.

Barrionuevo señala que las empresas manejan la situación de manera muy sigilosa que “2 de 3 trabajadores terminan abatidos y renunciando porque es muy difícil estar en un ambiente de hostigamiento”. A veces negocian la renuncia y los pocos que reclaman presentan un visto bueno a su favor con despido por discriminación, para terminar la relación laboral. (I)

riores, el cuestionamiento a todo lo que realiza, el desprestigio profesional, el trato diferenciado y discriminado respecto del resto de compañeros, así como los ataques a la vida privada, también entran en este ámbito, detalla Idrovo.

Polo lamenta que el acoso laboral sea una “práctica común en nuestro medio laboral” y que pocas organizaciones tengan políticas específicas contra esa conducta en su reglamento interno. Sugiere fijar un código de ética, una comisión imparcial a la que el afectado pueda denunciar, establecer índices de responsabilidad y sanciones escritas y pecuniarias para el acosador, pasando por un cambio de área o su desvinculación, según la gravedad de la falta y la reincidencia.

Idrovo recomienda trabajar en equipo con acosado y acosador y elaborar encuestas anónimas para que los psicólogos puedan detectar dónde hay un verdadero problema y solo hay una broma.

El Instituto Superior de Estudios Psicológicos de España alerta sobre casos irreales de *mobbing* laboral. “El falso acosado se siente seguro y convencido, no le preocupa la resolución del conflicto, no buscará el acuerdo y denunciará precozmente. El que lo sufre se siente inseguro, procurará llegar a acuerdos para la rápida resolución del conflicto”. (I)

DESTACADO

Los profesionales deben saber distinguir entre un caso de *mobbing* y lo que solo puede ser una broma.

un compañero de igual nivel jerárquico (*mobbing* horizontal).

“Ese comportamiento va dirigido a degradarlo psicológicamente, minarle la autoestima y la moral, mediante el hostigamiento y una situación de violencia psicológica continua”, dice Ernesto Idrovo Coppiano, docente y psicólogo organizacional del Distrito 2 del Ministerio de Salud Pública. También entra en este concepto la conducta discriminatoria que daña la dignidad de los trabajadores y crea un entorno hostil, humillante e intimidatorio. En Ecuador poco se ha investi-

gado del tema. El especialista indica que del 10% al 20% de empleados son víctimas de *mobbing*, según un estudio que realizó a 4 compañías de Guayaquil, entre 2015 y 2016. Investigaciones mundiales refieren que la incidencia es del 10% al 15% de trabajadores activos.

Geovanny Polo Vélez, máster en psicología laboral y director general de la Asociación Red Talento Humano del Ecuador, que agrupa a 8 mil profesionales del área, señala que el 95% de sus integrantes ha sido testigo o sufrido acoso laboral, al menos en una ocasión, en compa-

ñías públicas y privadas en donde han prestado servicios.

Dice que esa conducta es más frecuente en las empresa privadas, principalmente las familiares. “Debido a su estructura familiar, sus procesos de selección son más por afinidad que por cumplimiento de perfiles y eso enraiza muchas otras situaciones, como el *mobbing*”.

Las señales

Idrovo explica que la mayoría de víctimas son psicológicamente débiles, de actitud casi suplicante y predispuestas a ser agredidas. Pero añade