

Fecha: 06-07-2023
Fuente: La Tercera Online
Título: El 70% de los trab

Visitas: 697.475
VPE: 2.336.54

Favorabilidad: No Definida

Link: <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/el-70-de-los-trabajadores-en-chile-reconocen-haber-sufrido-acoso-laboral/VV2AGQQ54BCCXMHMORM2KDYPMU/>

¿ Cuáles son los síntomas que puede provocar el acoso laboral? ¿ Qué tipo de acoso son los más frecuentes? Un nuevo estudio muestra los resultados. <p> De acuerdo con el sitio web de la Dirección del Trabajo de Chile el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada. </p> <p> Una reciente encuesta de la empresa Vertical Hunter - efectuada en junio y en la que participaron hombres y mujeres- arrojó que el 70,1 % de los entrevistados afirmó haber sido víctima de acoso laboral alguna vez en su vida profesional, mientras que el 29,9 % respondió que nunca experimentó tal situación. </p> <p> ¿ De qué forma se manifiesta el acoso? </p> <p> Asimismo, consultados los afectados por la manera en que se manifestó dicho acoso laboral: </p> <p> 50,6 %, aseveró que fue a través de maltrato verbal o escrito. </p> <p> 23,1 % mediante desprestigio frente a compañeros de trabajo. </p> <p> 13,4 % vía crítica destructiva. </p> <p> 9% por medio de la indiferencia de la jefatura y/o colegas. </p> <p> 3,9% a través de la discriminación por raza, religión, género o ideología. </p> <p> Paulina Henríquez, magíster en Desarrollo y Comportamiento Organizacional y académica de Psicología Organizacional de la carrera de Psicología de Universidad de la Frontera (UFRO), explica que las consecuencias de sufrir acoso laboral, pueden ser "muy graves, muy críticas y eso evidentemente va a depender del contexto, caracterizas del acoso y también de la prolongación en el tiempo en la disposición de este entorno a las características personales y recursos personales de las personas que se encuentren en esta situación". </p> <p> Elisa Ansoleaga, directora de Investigación Facultad de Psicología UDP, explica que el acoso laboral se "ha sido identificado como uno de los estresores más grandes en el espacio de trabajo, y hay consecuencias personales y organizacionales, hay impacto al trabajo y también hay efectos negativos en la salud mental". </p> <p> ¿ Cuáles son la consecuencias del acoso laboral? </p> <p> Dentro de las más comunes encontramos: </p> <p> La disminución del autoestima. </p> <p> Sintomatología de estrés. </p> <p> Cuadros de ansiedad y depresión. </p> <p> Estos contextos pueden conducir a otros contextos más crónicos como enfermedades, accidentes, etc. </p> <p> En casos extremos, una de las peores consecuencias puede ser el suicidio, y se ha documentado que haber estado expuesto a situaciones de violencia en el trabajo esta relacionado a un posterior suicidio. </p> <p> Desde punto de vista de la situación de la persona en la situación del trabajo, es muy esperable que exista un deterioro en la calidad del trabajo, en la productividad de las personas, y "evidentemente tenemos consecuencias que empieza un círculo vicioso" enfatiza Henríquez. </p> <p> Otra consecuencia que se puede dar, es que esta persona que trabaja y sufre estas consecuencias, se le puede generar un impacto en su vida personal y familiar. </p> <p> Desde el daño físico, el/la afectada puede sostener problemas: cardiovasculares, hipertensión, problemas de trastorno del sueño, de alimentación, etc. </p> <p> El 70% de los trabajadores en Chile reconocen haber sufrido acoso laboral </p> <p> Entre quienes sufrieron lo también apodado mobbing, la mayoría de los casos correspondió a mujeres, en relación con varones. </p> <p> De acuerdo a la académica UFRO existen estudios que muestran que las mujeres pueden ser más propensa a experimentar ciertas formas de acoso laboral, " como por ejemplo el acoso sexual, pero es importante recordar que el acoso laboral puede afectar a cualquier persona independiente de su género, raza, religión, etc.". </p> <p> Según las estadísticas entregadas por la Dirección del trabajo, por ejemplo, entre el 2020-2021, existieron 1.560 denuncias, y en el 2022, fueron 1.267 y de este muestreo, el 64% eran de género, sigue denominando el género femenino como el más expuesto a este tipo de entorno. </p> <p> El artículo 2 de la Ley 20.607, estipula que el acoso se define como contrario a la constitución egresión u hostigamiento reiterado ejercida por el empleador o empleado, por cualquier medio, y que tenga como resultado para la persona su menos cabro, maltrato o oportunidades en el empleo. </p> <p> Otra característica que tiene que tener el acoso es de forma sistemática y durante un tiempo prolongado en el lugar de trabajo", explicó

encontrar, pueden ir desde aquellas situaciones “invisibles” que otra persona podría decir que no es nada, pero el afectado sabe que tiene un impacto y que está siendo intencionado, a lo más visible, como por ejemplo: </p> <p> La exclusión del trabajo. </p> <p> Aislar a la persona, cambiar a la persona de su lugar de trabajo. </p> <p> Cambio de condiciones, como por ejemplo, aumentar los sueldos menos a la persona acosada. </p> <p> Sobrecarga de trabajo en comparación de los pares. </p> <p> Asignación de tareas degradantes para la persona. </p> <p> ¿ Cuáles son las recomendaciones en caso de que alguien esté sufriendo acoso laboral? </p> <p> La académica **UDP**, explica que lo más importante al momento de sufrir acoso laboral, “ es el reconocimiento de lo que está sucediendo, muchas veces las situaciones de violencia en el trabajo suelen minimizarse o suelen invisibilizarse o ponerse en un plano meramente personal, por lo tanto el reconocimiento de que aquello que está ocurriendo es violencia”. </p> <p> Asimismo, la validación de haber sido víctima de la violencia “es algo muy importante y luego es fundamental poder recibir atención y tratamiento oportuno”, enfatiza la Ansoleaga. </p> <p> Henríquez, recomienda solicitar apoyo directamente al afectado.

Pero ¿ a quién específicamente? esto tiene que ver con el contexto laboral en que la persona esté. </p> <p> A través de la Ley 20.607 de Chile, sobre acoso laboral, se estipula que debe existir en cada institución, organización, u entorno laboral un protocolo de actuación en caso de acoso laboral.

Lo primero que tiene que hacer la persona afectada es activar este protocolo. </p> <p> “Lo primero es que solicite apoyo, primero puede ser un par que tenga confianza, la jefatura, la asociación gremial o sindicalista, lo importante es que a la persona que pida apoyo sea de confianza.

Segundo, que esa persona de confianza, tenga influencia en la toma de decisiones, y si ninguna de las dos cosas existen, habrá que hablar con la persona que está liderando el protocolo de actuación” explica la especialista UFRO. </p> <p> En caso de no existir esta persona, el afectado se podrá dirigir a la dirección del trabajo cuando corresponda, y para poder presentar una solicitud: Se debe recopilar evidencia, por lo tanto es importante que se haga un seguimiento al hecho, al lugar, la hora, quiénes participaron, si hubo testigos, etc. </p> <p> “Uno de los problemas más severos que tenemos entorno al acoso laboral es que generalmente no hay evidencia, y por lo tanto, la segunda recomendación es que eso se genere”. Por eso, la académica UFRO, recomienda que quien esté sufriendo esta situación nunca vaya solo o sola con el acosador a una reunión o situación laboral, ya que como el acoso es a través del tiempo, va existir tiempo para tomar evidencia, y eso se puede hacer con la ayuda de alguien más. </p> <p> “El acoso laboral o mobbing es una triste realidad que afecta al mundo del trabajo, pues además de generar menoscabo en la o las personas que lo sufren, contribuye a un mal ambiente en la empresa, fuga de talento y des prestigio de la organización, entre otras consecuencias negativas”, manifiesta Francisco González, gerente general de Vertical Hunter. </p>