

IDICUSAM

Instituto de Investigaciones
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario de San Marcos



DIRECTORIO

Director del -CUSAM-

Mtro. Juan Carlos López Navarro.

Coordinador de Investigación

Lic. Robert Enrique Orozco Sánchez

Autora

Mtra. Dinora Nineth González Sosa de Rivero

Investigadores

Licda. Marcia Etelvina Fuentes Fuentes

PhD. Hugo Rafael López Mazariegos

Msc. Erick Iván de León de León

Ing. Agr. Cupertino Ovidio Pérez Vásquez

Secretaria

Licda. María José Morales Barragán

BULLYIN LABORAL

Msc. Dinora Nineth González Sosa de Rivero¹

Resumen

El bullyin Laboral o mobbing, es un término que se ha usado en conductas de acoso en los colegios y universidades, pero también existe en los lugares de trabajo. Para algunos el sitio donde pasan ocho horas o más suele tornarse en un infierno. (Nancy Vasquez. revista AMIGA)

Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, una de cada seis personas se enferma por el maltrato laboral. Algunos de los padecimientos detectados son los problemas digestivos, nervios y estrés. El acoso laboral hace referencia, tanto a la acción de un hostigador, como hostigadores conducentes a producir miedo, terror, desprecio o desanimo en el trabajador; afectando su trabajo en su productividad y transforma sus problemas laborales en personales, por lo tanto, el efecto o consecuencias en su salud mental, emocionales. físicas y fisiológicas, pueden ser fatales.

Este maltrato psicológico puede ser de parte de otros empleados que están al mismo nivel o de superiores (jefes). Por lo general, la intención del acosador es que la víctima renuncie al empleo o modifique su conducta, ya que esta resulta contraía a sus intereses.

Palabras clave: Acoso, laboral, enfermedad, hostigador, victima.

¹ Investigadora del Instituto de Investigaciones del Centro Universitario de San Marcos de la Universidad de San Carlos de Guatemala. IDICUSAM. Docente de la carrera del P.E.M. en Pedagogía y CC. De la Educación – CUSAM. Escritora de artículos y ensayos en revistas nacionales. Maestra de Educación Superior por el Centro Universitario de Occidente CUNOC – USAC –

Introducción

Es esperable que en el ámbito de trabajo cada persona actúe con responsabilidad, cumpliendo con sus obligaciones y desempeñándose en equipo con sus compañeros; pero lamentablemente no siempre ocurre así, porque un trabajador puede ser víctima de acoso laboral cuando otro empleado o su jefe se dedican a hostigarlo, maltratarlo o humillarlo frente a una o más personas e incluso en actividades sociales o académicas propias del trabajo. (<https://definicion.de/acoso-laboral/>)

En este sentido, cuando el acoso laboral es de parte de jefes se le conoce como bossing y cuando es de parte de compañeros situados al mismo, se le llama mobbing.

La persona que sufre este acoso puede ser atormentada por comentarios malintencionados o escuchar de manera demandante críticas exageradas sobre su desempeño o capacidad laboral. El acosador, por lo tanto, puede ejercer el mobbing contra alguien que piense es una competencia para él o que podría suplantarlo, quitarlo de un lugar o del poder. Así como también, no se puede descartar que quiera extorsionarlo.

Muchos y variados son los signos que pueden indicar que una persona está siendo víctima de acoso laboral, los cuales se describirán más adelante.

De lo anterior, también cabe mencionar que no está regulado en las leyes guatemaltecas que castiguen este hecho, lamentablemente.

San Marcos, octubre 2021.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

DESARROLLO

En un día normal de trabajo te preparas para iniciar tus labores, pero un repentino temor te invade al llegar porque son demasiadas las burlas, los comentarios ofensivos o la sobrecarga de responsabilidades que no siempre van de acuerdo con tu especialidad. Sentirte de esa forma es una alarma que algo malo sucede, porque te mantienes a la defensiva y tu entorno laboral, se ha convertido en un campo de batalla. (Nancy Vasquez. Rev. AMIGA)

Sed describe como bullying laboral, cuando alguien se siente acosado, amenazado por medio de malos tratos, tanto físicos como psicológicos; lo cual altera la armonía del clima organizacional y saca la situación de control. Llamado también mobbing, es el maltrato o acoso, no sexual en el trabajo de un empleado a otro o de un jefe o supervisor hacia un colaborador. Además, suele darse de un grupo de personas hacia alguien más, explica Carolina Castellanos, directora ejecutiva de Am Cham Guatemala.

Oscar Quintero especialista en comportamiento humano, especifica que la persona o grupo de personas reciben ataques de violencia psicológica injustificada, a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera de trabajo de parte de grupos sociales externos.

Sin embargo, en el trabajo conviven varios caracteres, los cuales es preciso armonizar para lograr un sano comportamiento laboral. Robert M. Bramson, en su libro “como tratar con personas difíciles”, ejemplifica la conducta de los seres humanos con los tanques que vienen a la carga; quizá no siempre físicamente, pero en actitud de ataque: ofensivos, bruscos, amenazadores y sobre todo avasalladores.

“Se comportan de modo despótico y a menudo arrogante. Cuando critican algo que haya dicho o hecho otra persona, no solo atacan la

conducta en cuestión, sino también agreden a esa persona y lo hacen en tono acusatorio. Desprecian a sus víctimas a las que tienen por seres inferiores que merecen que se les amedrente y menosprecie”, recalca el autor.

DETECTAR EL BULLYING LABORAL

Localizar a quien con actitudes negativas y violentas daña el ámbito de trabajo es labor de los dirigentes de la organización y prestar atención al asediador y al acosado. (Nancy Vasquez. Rev. AMIGA)

Para esto es necesario usar herramientas adecuadas para detectar a la persona o grupo acosador.

“Este problema da inicio sutilmente, porque quien hace esto empieza con actitudes negativas hacia otra persona; que pasan desapercibidas. Esto siempre va en aumento y empiezan a surgir quejas y chismes referentes a la víctima, en quien se verán cambios en el comportamiento y actitud”.

Quintero agrega: “El mobbing se comprueba porque a veces los acosadores se defienden diciendo que son imaginaciones o fantasías de la persona acosada, aducen que lo están inventando, por lo cual hay que comprobarlo a través de videgrabaciones o fotos y testigos”

“Es importante que las empresas cuenten con códigos de conducta y valores, que permitan a los colaboradores reportar en cualquier momento supuestos líderes que se salen de su papel, que se vuelven déspotas, tiranos o se asocian con gente que no trabaja bien”, agrega el profesional.

De nuevo el papel de los encargados de la empresa será vital, para controlar que esto no estalle en determinado momento y se salga de control. Son ellos los principales responsables de la apropiada armonización de los colaboradores y del flujo de trabajo. “Hablar del tema en la organización,

establecer una política de cero tolerancias al bullying, informar sobre las posibilidades del defensa que existen ante la ley, hacer conciencia de lo dañino que es para toda la organización y las consecuencias que tendrá para el victimario” (amonestaciones, despido), afirma Castellanos. (Nancy Vasquez. Rev. AMIGA)

AL ACECHO DE LAS VICTIMAS

Suelen ser personas de carácter débil o baja autoestima, no obstante, Quintero expresa: que también son aquellas con un nivel de inteligencia superior y creativa, es por ello por lo que el hostigador siente envidia.

A veces se trata de alguien que es ETICO y no está dispuesto a formar parte de un círculo de corrupción, tanto en instituciones públicas como empresas privadas y se convierte en blanco de acosadores.

EL ACOSADOR

En general son personas que se sienten mediocres o incapaces de destacar y para ganar atención o hacer creer que ellos son buenos o mejores que los otros, entonces enfocan sus esfuerzos en atacar a la persona que sobresale. Además, sufren de trastorno de personalidad. Cuando la situación se torna critica, la agresión puede llegar a los golpes.

Al respecto Quintero recalca “cuando la víctima se resiste, genera en el atacante un enojo tan grande que desata una acción violenta que llega a despertar la furia de varios, algo así como los linchamientos, pro en privado. (Nancy Vasquez. Rev. AMIGA)

EVITAR EL ATAQUE

La víctima tiene que reaccionar y el primer paso es hablar con quién lo molesta o agrede. Conocer la razón y si no hay respuesta acudir al jefe inmediato sin temor, para que le oriente y puedan conversar ambas partes opina Quintero. Además, a nivel empresarial debe crearse y establecerse una política de apertura y comunicación, refiere Castellanos. Pero si el supervisor no hace nada es válido y necesario acudir a la Inspección de Trabajo, pues la ley en este sentido tiene varios caminos de defensa legal.

DAÑOS EN LAS VICTIMAS.

- Pavor de ir al trabajo.
- Insomnio.
- Depresión o sentimiento de culpa.
- Obsesionarse con su desempeño laboral.
- Falta de cumplimiento con sus tareas.
- Incapacidad para concentrarse.
- Dificultades en casa o con amigos debido al estrés laboral.

Continuo con este tema, el cual en Guatemala no se le ha dado la real importancia a sabiendas que existe y que es una constante silenciosa; porque no hay quejas por temor a perder el trabajo, no obstante, los jefes se dan cuenta o compañeros (as) de trabajo y no lo reportan. Como se dice con un lenguaje coloquial “se hacen los locos”, sin darse cuenta lo delicado que puede ser y las repercusiones que tienen a futuro en la vida emocional del trabajador (a) (Autora)

A continuación, otra teoría o definiciones sobre el Acoso laboral en Guatemala, emitido por Tecoloco, Guatemala.

Existen ocasiones en las que el respeto parece estar extraviado en los lugares del trabajo, tanto en Guatemala, como en todas partes del mundo. Siempre surgen inconvenientes laborales que perjudican las relaciones interpersonales entre empleados y que pueden convertirse en algo insuperable. El acoso laboral es una de esas situaciones negativas que afectan mucho no solo el ambiente laboral, sino principalmente la integridad de la persona. Desde el inicio de un comportamiento acosador de parte de un compañero de la empresa o de un superior, debe frenarse para no perjudicar el bienestar personal.

Para reconocer cuándo se experimenta una situación de acoso laboral, lo primero es saber con exactitud en qué consiste este. Luego, es indispensable tener clara la magnitud de afectación que puede traer a una persona tanto física como psicológicamente. En último lugar, debe haber conciencia de parte de la víctima de acoso, en cuanto a que es un derecho como trabajador el mantener tranquilidad, bienestar y estabilidad física y emocional.

¿Qué es el acoso laboral?

Es una forma de violencia laboral que se basa en el hostigamiento psicológico y, en ocasiones, hasta físico que provoca temor, inseguridad, angustia e intimidación al empleado. Este puede ser cometido de parte de un jefe hacia un subordinado (que es el caso más común) o de parte de un compañero. El acoso es una forma de abuso de poder, en la que la víctima experimenta humillación. Consiste también en adoptar una conducta reiterada y persistente a modo de conseguir algún interés personal o provocar la renuncia del trabajador ante la desmotivación e incomodidad a la que es sometido. (Tecaloco. Guatemala)

¿Cuándo sé que experimento una situación de acoso laboral?

Son varias las conductas clasificadas dentro del acoso laboral. Las más comunes evidenciadas al menos en Guatemala son:

- Desvalorización de las tareas realizadas y frecuente detección de errores en el rol laboral sin justificación.

- Descalificación de las opiniones del empleado, propuestas e ideas útiles para las actividades laborales, sin razón justificada.

- Humillación pública y amenaza de despido.

- Maltratos verbales como injurias, gritos y ultrajes bajo motivos de raza, nacionalidad, inclinación política, cargo laboral, género, nivel económico, entre otros.

- Burlas por su apariencia física o por su forma de pensar.

- Agresión física.

- Discriminación profesional.

- Chantajos vinculados con la privacidad y asuntos íntimos del empleado.

- Imposición de tareas no relacionadas al cargo laboral, actividades muy pesadas y difíciles o sobrecarga de trabajo frecuente sin razón aparente.

- Sanciones y regaños injustificados, atraso de pagos, negación de permisos y vacaciones sin razón.

- Envío de amenazas por escrito, anónimos, llamadas o mensajes electrónicos con ofensas e intimidación.

- Insinuaciones por atracción física o persecución con intereses sexuales. (Tecalco. Guatemala)

¿Qué motivos pueden generar el acoso laboral?

Son dos los motivos generales y más comunes que provocan el acoso laboral: El primero de ellos, es el perseguimiento de objetivos e intereses personales como, por ejemplo: la envidia entre empleados ante el éxito y la forma de destacarse de un trabajador. Puede ser que inicie el acoso de parte de alguien que perciba el posicionamiento del empleado como una amenaza para su cargo personal.

La segunda razón, que puede generar el acoso se vincula con los intereses de la institución, como por ejemplo la necesidad de recortar personal sin pagar indemnización. Esto provoca que el acoso sea tal, que orille a la persona a no encontrar otra salida más que la renuncia.

¿Cómo detener el acoso laboral?

- Un primer paso es hablar seriamente con el agresor y entablar tus propias reglas. Hacerle saber que estás consciente de la situación y que, de no haber cambio, acudirás a las autoridades correspondientes, ya sea dentro o fuera de la empresa.

- En caso de ver imposible un cambio en el acosador, debes denunciar el caso de acoso laboral a las autoridades encargadas de atender estos problemas en la institución.

- No debes tener miedo a hacer público el caso, pues es un derecho que se está violentando. Una buena clave podría ser mantener informados a tus compañeros sobre la situación, porque siempre es conveniente contar con testigos.

- Si es un compañero quien te victimiza, debes acudir a tu superior para dar solución al caso. Algunas formas de mejorar la situación son: un cambio de oficina, sucursal, zona de trabajo o área dentro de la empresa.

- Como última opción y solo si tu bienestar sigue en juego, debes considerar la renuncia, pues claramente el riesgo y las consecuencias son mayores que las razones que te motivan a permanecer ahí. Nunca está de más buscar otras ofertas laborales que te permitan una mejor estabilidad. (Tecoloco. Guatemala)

BASES DE PODER DEL ACOSADOR

Son diversas las definiciones que se pueden encontrar del poder. La definición brindada por Dalh establece que: "El poder designa una capacidad que A tiene para influir en la conducta de B, de modo que B haga algo que de lo contrario no realizaría". (<https://view.genial.>)

Poder coercitivo.

Es aquel que tiene su base en el miedo, el temor a las consecuencias negativas de no cumplir con lo solicitado. Descansa su aplicación en las amenazas, las sanciones físicas, la producción de frustración o el control y restricción de la satisfacción de alguna necesidad fisiológica. Este poder es el más frecuente en organizaciones fuertemente normativas. En las organizaciones laborales se manifiesta a través de la sanción, despido o degradación funcional.

Poder de recompensa.

Tiene su esencia la posibilidad de premiar un determinado comportamiento o acción, principalmente con beneficios materiales. El poder de premiación proviene ante la capacidad del líder de brindar algo que desean los integrantes del equipo a cambio de conductas que el líder quiere y espera.

En este caso sería la ausencia de gratificaciones o la negación del desarrollo profesional, la herramienta que se pondría al servicio del acosador.

Poder persuasivo.

Descansa sobre la base de la concesión y manipulación de premios simbólicos y la capacidad de decisión, de manipulación de información, de controlar la asignación de los símbolos de status o de influir en las normas del grupo.

Es ésta la base más común cuando no hay una relación jerárquica formal entre el hostigador y la víctima del acoso. Es también la más frecuente cuando el hostigador se sirve de terceras figuras para conseguir con total impunidad sus objetivos.

Poder de control de la información.

Se basa en el acceso o control de la información necesaria para posibilitar la toma de decisiones en el grupo o en la organización. Esta base es la más fácilmente utilizable en el acoso ascendente.

Las bases de poder determinarían el potencial que confiere al agente que ejerce la influencia, su poder para influir en la conducta, el puesto o el rol laboral del acosado. (<https://view.genial.>)

EL PROCESO DE LA INFLUENCIA.

Se puede entender que existe una conexión entre el poder y los procesos de influencia en la interacción social, al considerar que una de las partes activa y/u obliga sobre la conducta de la otra parte. (<https://view.genial.>)

En los procesos de acoso laboral se pueden identificar tres elementos principales:

El agente acosador.

Se refiere al agente que ejerce la influencia (en este caso, el acoso psicológico en el trabajo), y puede ser una persona o un grupo de personas.

La motivación para influenciar que tenga la figura acosadora también será decisiva en la intensidad del acoso y en el inicio del proceso.

Algunos estudios atribuyen rasgos patológicos de carácter psicótico a la figura del acosador, llegando incluso a reflejar un perfil definido de este agente, como es el caso del denominado Mediocre Inoperante Activo (MIA) (Son personas que sufren ante el bien y el progreso ajenos, intentando destruir en todo momento la excelencia, desarrollando para ello toda suerte de maniobras de persecución y entorpecimiento. Nunca reconocerán los méritos de individuos más brillantes que ellos, y atribuirán sus éxitos a injusticias del sistema o a oscuras redes de influencias. Y, además, silenciarán cualquier información que permita valoraciones positivas sobre otros al mismo tiempo que se ocuparán de amplificar y esparcir todo rumor que desprestigie a esas personas).

Métodos de influencia.

Los métodos de influencia del poder son las herramientas con las que se consigue adscribir la conducta de la víctima al objetivo del agente hostigador, los cuales se concretan en conductas de hostigamiento caracterizadas por emplear algunos de los siguientes aspectos:

a) Los recursos de la organización y sus normas como elementos de abuso;

b) El deterioro de las relaciones sociales de la víctima y su difamación;

c) Los ataques a la vida privada del acosado y sus valores; y d) la violencia verbal, física o sexual. (<https://view.genial.>)

El acosado.

Algunos aspectos relacionados con el acosado se encuentran relacionados con el ejercicio del poder en el fenómeno del mobbing e incidirán en la gravedad y las consecuencias del hostigamiento. Por ejemplo: el proceso de conformidad en el que se muestra una conducta disponible hacia los deseos del acosador y desarrollada bajo las diversas formas de sumisión. Otro ejemplo es la percepción que tiene el acosado acerca de su acosador, ya que llega a creer las sugerencias del acosador; se llega a percibir como dependiente del acosador y le atribuye poder.

Algunos autores, como Leyman, proponen que la personalidad del acosado es irrelevante en las situaciones de acoso (acoso laboral); mientras otros autores indican que, a pesar de que la idea anterior puede ser correcta, algunas víctimas son más sensibles o reaccionan de modos diferentes ante las situaciones de acoso.

PERSONALIDAD NARCISISTA.

El narcisismo es el amor que se dirige un sujeto a sí mismo. Toma su nombre del mito griego de Narciso, que se enamoró de su propia imagen reflejada en el agua y se ahogó al intentar besarla.

Cualquier sujeto que esté en crisis puede ser conducido a utilizar mecanismos perversos. Los rasgos de la personalidad narcisista los comparten casi todas las personas (egocentrismo, necesidad de ser admirado, intolerancia a las críticas). No se trata de rasgos patológicos.

Por otra parte, todos hemos manipulado alguna vez a alguien con el objetivo de obtener una ventaja y todos hemos sentido alguna vez un odio destructor pasajero.

Lo que nos diferencia de los individuos perversos, es que, en nuestro caso, estos comportamientos y estos sentimientos son únicamente reacciones pasajeras que, además, nos producen remordimientos y pesadumbre. Un neurótico asume su propia unidad a través de sus conflictos internos. La noción de perversidad, en cambio, implica una estrategia de utilización del otro y luego una estrategia de destrucción del otro, sin que se produzca ningún sentimiento de culpa, es decir, se manifiesta como una forma patológica extrema en algunos desórdenes de la personalidad, como el trastorno narcisista de la personalidad. (<https://view.genial>.)

En su uso coloquial designa un enamoramiento de sí mismo, basado en la imagen propia o en el ego. Por otro lado, la psicología humanista considera que el narcisismo patológico coincide con una autoestima baja o errónea.

Trastorno de la Personalidad Narcisista.

Un trastorno de la personalidad se entiende como un patrón de experiencia interna y de comportamiento que se aparta de las expectativas culturales de la persona, que tiene manifestaciones en el área cognitiva (formas de percibirse uno mismo a otras personas y a los acontecimientos; en el área afectiva (respuesta emocional); en el funcionamiento interpersonal y en el control de impulsos. Es persistente en los diferentes ambientes en los que se desenvuelve el individuo y afecta significativamente el desenvolvimiento de la persona.

El trastorno narcisista de la personalidad es un trastorno de la personalidad en el cual las personas tienen un sentido desmesurado de su propia importancia. También tienen una necesidad profunda de admiración y atención por los demás, generalmente podrían decepcionarse, entristecerse o reaccionar mal cuando no reciben los elogios o favores especiales que creen que merecen o cuando reciben críticas. Otras personas podrían considerarlos altaneros y engreídos y no disfrutar de estar a su alrededor. Usualmente se describen como arrogantes, egocéntricas, demandantes. (<https://view.genial>.)

Patrón dominante de grandeza, necesidad de admiración y falta de empatía, que comienza en las primeras etapas de la vida adulta y se presenta en diversos contextos, por cinco o más de los siguientes hechos:

1. Sentimientos de grandeza y prepotencia (por ejemplo: exagera sus logros, espera a ser reconocido como superior sin contar con los correspondientes éxitos).
2. Se centra en fantasías de éxito, poder, brillantez, belleza o amor ideal ilimitado.

3. Cree que es especial y único, y que sólo pueden comprenderle o sólo puede relacionarse con otras personas o instituciones especiales o de alto status.

4. Tiene una necesidad excesiva de admiración.

5. Muestra un sentimiento de privilegio (expectativas de recibir un trato favorable).

6. Explota las relaciones interpersonales (se aprovecha de los demás para su propio beneficio).

7. Carece de empatía: no está dispuesto a reconocer o identificarse con los sentimientos y necesidades de los demás.

8. Con frecuencia envidia a los demás o cree que éstos sienten envidia de él.

9. Muestra comportamientos o actitudes arrogantes, de superioridad.
(<https://view.genial.>)

CAUSAS Y FACTORES DE RIESGO

No se tiene claridad de las causas exactas de este trastorno, sin embargo, al igual que los trastornos de la personalidad y otros trastornos mentales, puede interpretarse como un proceso complejo multicausal, en el que están involucrados procesos hereditarios (predisposición, características heredadas), biológicos (áreas del cerebro) y ambientales (patrones de crianza de sobreprotección, excesivos elogios que no están en sintonía con la experiencia del niño o negligentes con muchas críticas).

El trastorno de la personalidad narcisista afecta más a los hombres que a las mujeres y, por lo general, comienza en la adolescencia o a principios de la adultez. Ten en cuenta que, si bien algunos niños pueden manifestar rasgos de narcisismo, esto puede ser típico de la edad, por lo que no significa que padecerán el trastorno de la personalidad narcisista.

TRATAMIENTO

Psicoterapia

Orientada a la comprensión del problema, fortalecer las relaciones interpersonales, desarrollar habilidades sociales (empatía, asertividad), reconocer las propias fortalezas y debilidades, desarrollar tolerancia a la crítica y al fracaso, gestionar las propias emociones y establecer metas realistas.

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS HUMANOS QUE SE VIOLENTAN EN EL ACOSO LABORAL Y POR QUÉ?

La persona que recibe las agresiones entra en un período de aislamiento, con problemas de salud que preceden a la alteración de su equilibrio psicológico. (puedes decirno.org)

✓ El derecho a la vida:

Porque un acoso laboral que genera una crisis psicológica o un trastorno mental, causa una afectación a la integridad física-

psicológica al alterar la salud y pueden poner en riesgo la vida.
(puedesdecirno.org)

✓ **El derecho a la integridad física, psicológica y moral:**

Este tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante.

✓ **El libre desarrollo de la personalidad**

El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social, que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como, el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros.

Cuando una persona es acosada laboralmente, impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo de perder su trabajo, cuando su auto proyección y la que desea mostrar a los demás se altera por el estigma que le genera el acoso laboral, con lo cual también se ven mermadas sus relaciones sociales. (puedes decirno.org)

✓ **La prohibición de la discriminación:**

El acoso laboral constituye una forma de discriminación, al atentar contra la dignidad de la persona. Entre los principios y derechos fundamentales del trabajo se encuentran: “La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, como dispone la Conferencia Internacional en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral. (puedes decirno.org)

✓ **El trato digno.**

Este tipo de conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y, por lo tanto, la cosifican y maltratan.

✓ **El derecho a la honra.**

Nadie puede ser objeto de injerencias a su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta.

✓ **El derecho al trabajo.**

Porque ese tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo.

✓ **El medio ambiente laboral sano.**

La prestación de los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por la manipulación de la organización del trabajo en contra de una persona, pueden acarrear estrés u otros trastornos psicológicos mentales convirtiéndose en insalubre.

✓ **Las condiciones justas de trabajo.**

El desarrollo de un trabajo en un ambiente o en condiciones de trabajo no sanas, afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

✓ **La igualdad ante la ley.**

Cuando el acoso laboral está dirigido a una persona específica respecto a las demás, o bien, a ciertos grupos, de personas como mujeres comunidad LGBTTTI u otros, son colocados en una desigualdad antijurídica y por tanto discriminados.

✓ **El nivel de vida adecuado.**

Con ese tipo de conductas se pone en riesgo el trabajo y con ello la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores, entre ellos, los que constituyen el nivel de vida adecuado al coartar su acceso. (puedes decirno.org)

TESTIMONIO

Experiencia vivida por una docente del CUSAM.

La Universidad de San Carlos USAC, no escapa a esta realidad que se vive sobre el acoso laboral.

Tanto en el campus central como en los centros universitarios, se sufre con esta vil conducta de parte de las autoridades superiores, coordinadores, compañeros docentes de trabajo y estudiantes (sin generalizar) e inclusive las Asociaciones de estudiantes y el Comité de Huelga de Dolores de esta institución educativa, manipulados por las autoridades o coordinadores de carrera (sin generalizar) para poder ganar los cursos, contar con favoritismos o auspiciar económicamente sus eventos políticos como

sociales y convertir la política universitaria en politiquería; peor aún, mezclar la Academia con la política.

El abuso de poder se hace presente y en esa manipulación lamentablemente practican el acoso laboral y el acoso estudiantil.

No es tan difícil creer que hasta el rector en funciones de ese tiempo (2019-2020) y 2021 actual, se prestan a la ignominia (ofensa grave que sufre el honor o la dignidad de una persona) dejando de actuar con profesionalismo, honradez y justicia como debe ser. Y es una red, porque también dependiendo del caso o denuncia se involucra la dirección General de Jurídico (por supuesto no todos)

En el espacio de la página No.7 de este cuaderno lo explica el párrafo referente a ¿Qué es el acoso laboral? al describir el acoso laboral más común y perjudicial en pocas palabras. De la misma manera, en la página 9 en donde se describe ¿Qué motivos pueden generar el acoso laboral?,

Pero el testimonio refiere a una docente del CUSAM que sufrió este vil ataque por intereses mezquinos de algunos compañeros docentes e involucrando a estudiantes y la aparente Asociación de la carrera de Pedagogía (2019), así como, a supuestos encapuchados impidiendo que continuara con sus cursos que brindaba en la carrera mencionada; a razón de innobles intereses del coordinador que fungía en ese año como tal, para ofrecerle los cursos a otras personas como pago de facturas políticas de la directora de ese entonces.

¿Como actuó el consejo directivo presidido por esa directora?

Obviamente a favor de los que agredieron a la docente en cuestión; violentando el debido proceso como lo estipula la Constitución Política de la Republica de Guatemala en su Artículo 12.

La violencia, agresión y humillación hacia la docente se hizo notar presencialmente y a viva voz el día 7 de octubre del año 2019, durante la inauguración de un evento académico de investigación nacional e internacional, en donde irrumpieron supuestos estudiantes encapuchados de la carrera de pedagogía para humillar, ofender, vituperar y agredir a la docente manipulados por las autoridades de ese entonces (las involucradas por supuesto); es más, ninguna de las autoridades que presidían la mesa directiva hizo absolutamente nada para detener semejante violencia laboral y la respuesta es clara, estaban en contubernio y fueron coparticipes de tal acto ilícito (no es conforme a la moral) y a favor de sus intereses ruines.

Llegaron al extremo los encapuchados cobardemente, de colocar un candado en la puerta del cubículo de la docente para que no ingresara al mismo (un día después) con garrotes de un metro y medio de alto y de grosor como de 2" o 3" (pulgadas). Con estas armas la perseguían gritándole palabras soeces, golpeando los garrotes en el suelo, durante una semana y las autoridades sin decir o hacer algo para evitarlo. Fue una violencia psicológica extrema con amenaza de violencia física, amenazas verbales, destruyendo su reputación como docente y con el fin de perturbar el ejercicio de sus labores, violentando también sus derechos humanos.

¿Es cuestionable semejante agresión verbal, psicológica, emocional y repercusiones físicas de tal extremo?

¿Cómo es posible que las autoridades no actuaron de forma inmediata?

¿y donde estaban los supuestos compañeros de trabajo para poder apoyarla y/o ayudarla?

Ese silencio, es peligroso. Decía Martin Luther King:

“Lo preocupante NO es la perversidad de los malvados, sino la indiferencia de los buenos”

Otra frase dice:

“Llega el momento en que el silencio es traición”

El caso es, que el Bullying (termino en el idioma inglés) y aplicado en nuestro país se llama Violencia laboral, la cual aparentemente es invisible, silenciosa; pero deja huellas dolorosas y frustrantes si no se sabe manejar.

Otra frase interesante de: Martin Luther King:

“LA INJUSTICIA EN CUALQUIER PARTE, ES UNA AMENAZA A LA JUSTICIA DE CUALQUIERA”.

FUENTES DE INVESTIGACION

<https://definicion.de/acoso-laboral/>

Vasquez, Nancy. Revista AMIGA. Amiga .062012

[www.revista](http://www.revistaamiga.com) amiga.com

Fuentes: Oscar Quintero, especialista en Comportamiento Humano. Carolina Castellanos, directora ejecutiva de Amcham Guatemala. Como tratar con personas difíciles, en el trabajo y en la vida privada de R. Bramson, Editorial Deusto. Sitio Acosomoral.org

<https://www.tecoloco.com.gt/blog/acoso-laboral-sinonimo-de-violencia.aspx#ixzz7BCSh6Pwg>

<https://puedesdecirno.org>

<https://view.genial.ly/6148ddda270ddb0dbb1f85c9/presentation-bases-de-poder-del-acosador>

Escrito por:

Pedro José Castillo Ramírez en Genially.

