



“Gestionar la Violencia Laboral”

Contenido



Artículos.

- **Cómo Evitar y Eliminar la Violencia Laboral en tu Empresa**
- **El rol crucial del área Talento Humano en la resolución de conflictos en el lugar de trabajo (caso de análisis)**

Vacantes

- Nuevas / En proceso
- **Responsabilidad Social**
Teléfono amigo



Guayaquil

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón, Parque Empresarial Colón Edf. Empresarial I, Mezanine Oficina 08

- comunicaciongye@oconorconsulting.com -

Quito

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal, Edificio Zyra, Piso 12, Oficina 1201

- comunicacionuio@oconorconsulting.com -



Editorial

Estimados Amigos:

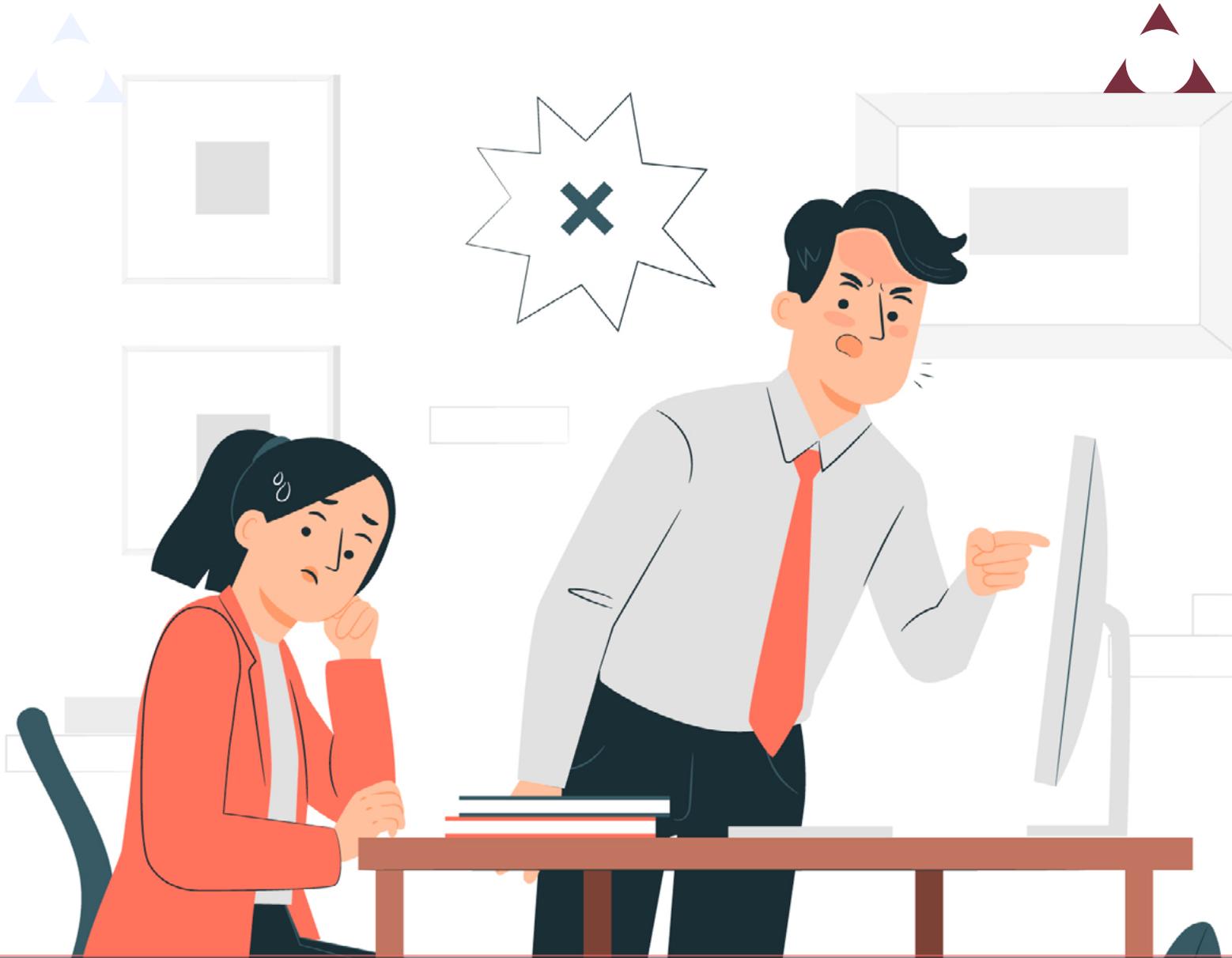
Resulta oportuno recomendar a las Empresas y Organizaciones sobre acciones concretas para prevenir la violencia interpersonal en el trabajo y todas sus formas de manifestación (acoso, mobbing, etc). Esto a propósito de las últimas leyes en la materia, emitidas por la Función Legislativa.

Se puede reforzar acciones preventivas de violencia; y debe ser desde una perspectiva integral, no solo con la gente, sino en todos los vectores de la Organización: Objetivos, metas (sano cumplimiento de los resultados del negocio), Procesos (operaciones con las protecciones necesarias) y lógicamente con la Gente (ambiente laboral, cultura, capacitación, etc.). Así, las normas legales estarán superadas con creces en las Empresas “bien organizadas”.

De este tema “de tendencia” tratamos en la presente revista Gente & Trabajo de Marzo. Gracias por acogerla.

Saludos,

José Fernando Mosquera
O´CONOR CONSULTING



Cómo Evitar y Eliminar la Violencia Laboral en tu Empresa

Violencia laboral es una acción, sobre la cual muchas empresas reflexionan en la actualidad. Esta situación puede ocurrir, en cualquier lugar de trabajo, y la misma es considerada un riesgo emergente en las organizaciones.

Según el estudio *Violencia en el Trabajo y sus Modalidades*, año 2017, aplicado en México, Colombia, Bolivia, Ecuador y Perú, realizado por el profesor Pedro Gil-Monte, 13% de los trabajadores sufre violencia psicológica, correspondiente a discriminaciones y amenazas.



Desde la Organización Internacional del Trabajo hasta diversos teóricos y organizaciones, han definido la violencia laboral como acciones que tienen lugar en el sitio de trabajo de una o varias personas. Estas acciones pueden ocurrir por largos períodos de tiempo. Además pueden ser ejercidas por diversas personas: cargos directivos, compañeros de trabajo, clientes, proveedores, etc.

Este tipo de violencia, es llamada también de otras formas, tales como:

- Acoso laboral.
- Psicoterror laboral.
- Mobbing (ataque o atropello).
- Acoso moral.

Cuando alguien es víctima de intimidación, maltratos, insultos, bromas burlescas, discriminación, trato vejatorio, desvalorización de sus tareas, acoso sexual, entre otras, se atenta contra la integridad física, psicológica, sexual y social del trabajador.

Tipos de Violencia Laboral:

Violencia Física: Se refiere a cualquier daño físico directo o indirecto, que pueda sufrir el trabajador, en su entorno laboral. Estas agresiones pueden ser golpes, cachetadas, disparos, empujones, pellizcos, puñaladas y patadas.

Violencia Psicológica: Es aquella en la cual se emplea el poder como un recurso de intimidación contra una o varias personas. Este tipo de violencia laboral, puede causar grandes daños en el desarrollo mental, físico y moral de una persona. Además, puede evidenciarse en abusos verbales, acoso, atropellos y amenazas. Entre los tipos de violencia laboral psicológica se pueden nombrar: acoso sexual, moral y discriminatorio.

Acoso Sexual: Es todo tipo de comportamiento, verbal o físico de connotación sexual que no se desea dentro del ámbito laboral. Con la intención de transgredir la dignidad de un individuo, creando un ambiente propicio para intimidación, ofensa y humillación. El acoso sexual puede iniciar de una forma muy sutil y posteriormente puede convertirse en una verdadera pesadilla para el acosado. Puede manifestarse con gestos como miradas obscenas, señales de tipo sexual y exhibición de imágenes con contenido explícito erótico, entregadas en formato físico o digital.



Acoso Moral: Es un término acuñado por primera vez en 1980 por el psicólogo sueco Heinz Leymann. En su investigación afirmaba, si un trabajador es objeto de ataque emocional recurrente por un período mínimo de seis meses entonces, es víctima de acoso moral. En muchos casos, a las personas les cuesta percibir este tipo de acoso y lo mismo, es difícil de detener en sus inicios porque los acosados no se dan cuenta del mismo. Además, se emplean tácticas como comentarios para desprestigiarle, acciones para dificultar su comunicación y manipular un entorno de trabajo en detrimento de esa persona. Cabe destacar que el acoso moral también es conocido como Mobbing y la práctica del mismo tiene como principal objetivo reducir, opacar, atemorizar y desgastar emocional e intelectualmente al acosado, arrinconándolo de la vida laboral.

Acoso discriminatorio: Es el tipo de violencia laboral motivada por diversos factores como discapacidad de una persona, sexo, estado civil, creencias religiosas, militancia política, nacionalidad, edad, orientación sexual, entre otras. El acoso discriminatorio desencadena conductas ofensivas, denigrantes y humillantes de forma repetida. Incluso, creando un entorno laboral perjudicial que puede producir daños en la salud del empleado.

¿Quién es Acosador?

Acosador es quien ejerce la violencia laboral en una empresa, valiéndose de alguna posición de poder ó aparente superioridad, para ejecutar prácticas con las que ocasiona el hostigamiento del acosado.

Estas personas son megalómanas, no son empáticas, aplican la venganza como instrumento de defensa. Adicionalmente suelen ser envidiosos, irresponsables, mentirosos, les cuesta relacionarse interpersonalmente, tienen habilidad oratoria y seducción. Además, planifican y actúan con premeditación a la hora de acosar a sus víctimas.

Perfil del Acosado

Como dice el viejo proverbio, un árbol con frutos hermosos es aquel que prefieren las personas para arrojarle piedras. En los ambientes laborales aquellas personas que se caracterizan por ser trabajadoras, inteligentes, creativas, con buena reputación, excelentes relaciones interpersonales e imagen personal agraciada son, en muchos casos, objeto de violencia laboral. Ó, personas con alguna carencia o minoría que le hace de alguna manera vulnerable, personal o social.

¿Cómo se manifiesta la violencia laboral?

Suele estar dirigida a uno o varios trabajadores, puede manifestarse con actitudes hostiles y continuadas de parte del acosador. También puede darse empleando gritos, insultos, críticas destructivas, desprecio, entre otras. Como ejemplo situaciones como:

- Sobrecarga de actividades laborales.
- Asignación de tareas, para las cuales el empleado no está preparado.
- Llamados de atención injustificados.
- Comunicación ineficaz en la asignación de tareas, para confundir al trabajador con el propósito de que no pueda ejecutarlas bien.
- Cambios inesperados de cargos y horarios laborales.
- Evitar que el acosado se comuniquen con sus compañeros de trabajo.
- Asignar tareas que impliquen riesgo para el trabajador y sean vergonzosas.
- Nunca estar conforme con el resultado de las labores, efectuando evaluaciones subjetivas del trabajo.
- Fomentar entre los compañeros de trabajo del acosado, un clima de aversión hacia la persona objeto del acoso.
- Gritarle con frecuencia.
- Hacerle llamados de atención para avergonzarle, delante de cualquier persona.
- No tomar en cuenta la creatividad e iniciativa de la persona acosada.
- Amenazar constante de despido o desmejora en su cargo.
- Bloquear el desarrollo laboral del trabajador, en caso de adiestramientos y promociones de cargos.



- Invadir su privacidad revisando sus archivos, correo electrónico, objetos personales, etc.

Síntomas de la violencia laboral

Las víctimas de esta violencia siempre están sometidas a situaciones de estrés constante, con abusos hacia su dignidad como persona entonces, pueden sufrir de síntomas como: dolores de cabeza, ira, dolencias musculares, fatigas, dificultad para dormir, ansiedad, apatía, depresión, problemas estomacales, entre otros.

Consecuencias de la violencia laboral

La violencia laboral genera, consecuencias nocivas tanto para el trabajador como para la organización. Si una persona a diario sufre los síntomas antes mencionados, puede llegar un momento cuando comience a faltar a su trabajo repetidas veces, lo que ocasiona que sus compañeros se sobrecarguen de trabajo.

Seguidamente, la insatisfacción laboral disminuirá el rendimiento productivo del trabajador, porque se encuentra desmotivado en su entorno laboral; además, También puede desarrollar comportamientos hostiles con el acosador o con sus compañeros, o jefes.

Además, ante el clima laboral inapropiado la persona opta por abandonar la empresa, ocasionando que el trabajador se quede desempleado y la empresa disminuya su productividad, porque un colaborador clave se retira. Si el trabajador se enferma a causa de la violencia laboral, la empresa tendrá un aumento inesperado en sus costos porque debe pagar reposo por enfermedad, horas extra para efectuar las labores del empleado en reposo. Además de los desembolsos por actividades referentes a la captación, selección y adiestramiento de nuevo personal. La empresa puede enfrentar demandas legales, por parte del trabajador solicitando indemnizaciones, lo que podría deteriorar la imagen de la organización.

Soluciones para evitar la violencia laboral

Por parte del trabajador internalizar que es una persona que merece respeto y bajo ningún concepto, ceder a las pretensiones del acosador. Notificar, inmedia-



tamente, al departamento de recursos humanos de la empresa la situación por la cual está pasando. Asimismo, si es necesario solicitar ayuda legal y psicológica para restablecer la dignidad que su acosador trató de destruir.

En el caso de la empresa, prevenir estos hechos como factores de riesgo emergente. Por lo tanto, es necesario implementar procedimientos de actuación, en caso que ocurriera algún hecho de este tipo.

Consecutivamente, reforzar los códigos de conducta en la organización donde prevalezca la ética y asegurarse de que todas las personas que laboran en la organización, sin importar su cargo, lo conozcan. Además, sensibilizar con campañas y formación a todo el personal de la compañía, sobre los riesgos que implica la violencia laboral y cómo manejar estos casos.

Para finalizar, un trato respetuoso, con ética y fomentando la calidad de vida laboral, permitirán en la organización un clima laboral apropiado, donde los trabajadores puedan desempeñarse en un entorno donde su dignidad sea preservada y se prevengan situaciones para que la imagen de la empresa no se vea afectada.

Por H. Leymann.



El rol crucial del área Talento Humano en la resolución de conflictos en el lugar de trabajo (caso de análisis)

La empresa ABC es una compañía de tecnología en crecimiento que ha experimentado un rápido éxito en los últimos años. A medida que el negocio creció, también lo han hecho las demandas sobre sus empleados, lo que ha llevado a un aumento en el estrés laboral y la insatisfacción entre el personal. La comunicación entre los empleados y la dirección ha sido deficiente, y los empleados sienten que sus preocupaciones no se abordan de manera adecuada.



El departamento de TH se da cuenta de que estos problemas están afectando negativamente la moral y la productividad de los empleados. Para abordar estos problemas, el equipo de TH implementa un plan de acción que incluye los siguientes pasos:

1. Encuestas y retroalimentación de los empleados: El equipo de TH distribuye encuestas anónimas a los empleados para recopilar información sobre sus preocupaciones y sugerencias para mejorar el ambiente laboral. Los resultados de las encuestas revelan que los empleados sienten que sus opiniones no son escuchadas y que hay una falta de transparencia en la toma de decisiones.
2. Comunicación abierta y capacitación en habilidades de negociación: TH organiza sesiones de capacitación para empleados y líderes en habilidades de comunicación efectiva y negociación. Esto incluye enseñar técnicas para expresar preocupaciones y necesidades de manera clara y respetuosa, así como estrategias para llegar a soluciones mutuamente beneficiosas.
3. Implementación de políticas y procedimientos claros: En respuesta a las preocupaciones de los empleados, el equipo de TH trabaja en la creación de políticas y procedimientos claros para abordar los conflictos y las negociaciones en el lugar de trabajo. Estas políticas son comunicadas a todos los empleados y se aplican de manera justa y consistente.
4. Facilitar la negociación de beneficios: Después de implementar las políticas y procedimientos, TH facilita un proceso de negociación entre los empleados y la dirección. Los empleados presentan sus preocupaciones y propuestas

para mejorar las condiciones laborales, y la dirección se compromete a abordar estas preocupaciones.

5. Monitoreo y seguimiento: Una vez que se han implementado los cambios, el departamento de RRHH sigue monitoreando el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados. Realizan encuestas regulares y se mantienen abiertos a la retroalimentación de los empleados para garantizar que se aborden las preocupaciones futuras.

Conclusión:

Gracias al enfoque proactivo y las acciones del equipo de Talento Humano, la empresa ABC pudo resolver el conflicto laboral y mejorar la satisfacción de los empleados. La comunicación entre los empleados y la dirección mejoró, y se llegó a un acuerdo en cuanto a los beneficios y condiciones laborales. Como resultado, la moral de los empleados y la productividad aumentaron, lo que condujo a un mejor rendimiento general de la empresa.

Además, la implementación de políticas y procedimientos claros, así como la capacitación en habilidades de comunicación y negociación, ayudaron a prevenir futuros conflictos y a establecer un ambiente laboral más positivo y colaborativo. La empresa ABC se convirtió en un lugar de trabajo más atractivo para el talento de alto nivel, lo que contribuyó a su éxito continuo en el mercado.

Este caso demuestra la importancia del papel de los recursos humanos en la resolución de conflictos y la negociación de beneficios en el lugar de trabajo. Al adoptar un enfoque proactivo y comprometido, el departamento de Talento Humano puede contribuir significativamente al bienestar de los empleados y al éxito general de la organización.

Por Jamill Garcia.

INTELIGENCIA DE NEGOCIOS - IA PARA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

- **DESARROLLAMOS ANALÍTICA DE DIVERSOS DATOS, COSTOS, PROYECCIONES Y OTRAS VARIABLES (KPI'S) QUE REVELAN LAS CAUSAS Y SITUACIONES CONCRETAS SOBRE "RIESGOS LABORALES" DE SU GENTE Y SU EMPRESA.**
- **DESCUBRA EL PODER DE LA TOMA DE DECISIONES BIEN INFORMADA A TRAVÉS DEL MODELO EMPOWEVIU DE ANÁLISIS Y GENERACIÓN DE REPORTES VISUALMENTE IMPACTANTES Y EN TIEMPO REAL.**
- **ADEMÁS, DESARROLLAMOS ANALÍTICA DE OTROS ESCENARIOS CLAVE DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO: DESEMPEÑO LABORAL (CUMPLIMIENTO DE KPI'S Y DIVERSA TENDENCIAS), HISTORIA LABORAL, DESARROLLO DE CARRERA, IMPACTO DEL LIDERAZGO, AMBIENTE LABORAL, INVERSIONES (COSTOS, GASTOS), ETC. ETC.**

Esta es una Alianza de O' CONOR CONSULTING con "KONSILOJ Consultores".

Consulte ahora a:

Correo: jmosquera@oconorconsulting.com

LinkedIn: [Martin Mosquera](#)

Teléfono: +593 99 033 5594





O'CONOR

CONSULTING

Outplacement para ex Gerentes Generales y ex Altos Ejecutivos, que anhelan “enriquecer su calidad de vida y aprovechar su gran sabiduría”:

- **Un Plan de Vida Integral “reforzado”**, adecuado a sus nuevas circunstancias; con la guía de Psicólogos, Consultores y Coaches expertos.
- **Un Plan de Actividades Ocupacionales** (Asesorías, Consultorías, Academia, Foros, etc.) a la medida de esta nueva etapa, aprovechando sus conocimientos, experiencias y talentos; a tono con su vitalidad.
- **Compartir experiencias y proyectos con otros ex Altos Ejecutivos de intereses similares; Coaching Grupal - Motivacional; transmitir sus vivencias y comprender las de otros; aprovechar el capital intelectual y emocional de la vida.**

Consultenos:

O'CONOR CONSULTING, A su disposición más de 27 años de experiencia en el “Servicio Outplacement en Ecuador”.

Un Equipo de Consultores Profesionales Senior especializados.

Guayaquil: comunicaciongye@oconorconsulting.com

Quito: comunicacionuio@oconorconsulting.com

Telf: 0987290067



Nuevas Vacantes #OfertaLabora

Selección de:	Jefe de Marketing
Datos de la empresa:	Empresa que se encarga de diseñar, construir y comercializar proyectos residenciales y comerciales
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	QUITO
Consultor responsable:	acuzco@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente de Marketing
Datos de la empresa:	Importante empresa Florícola- Inmobiliaria
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	QUITO
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente de Producto Junior
Datos de la empresa:	Importante empresa farmacéutica
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	QUITO
Consultor responsable:	kpino@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com

Selección de:	Gerente de Operaciones
Datos de la empresa:	Importante Cadena hotelera
Búsqueda realizada en:	Quito
Vacante para:	QUITO
Consultor responsable:	acaicedo@oconorconsulting.com
	seleccion@oconorconsulting.com



#TeléfonoAmigo (02) 290-6030

Las estadísticas del sector salud, relacionadas a crisis emocionales, depresión, angustia, conflictos intrafamiliares, suicidios, demuestran que estos se han incrementado los últimos años.

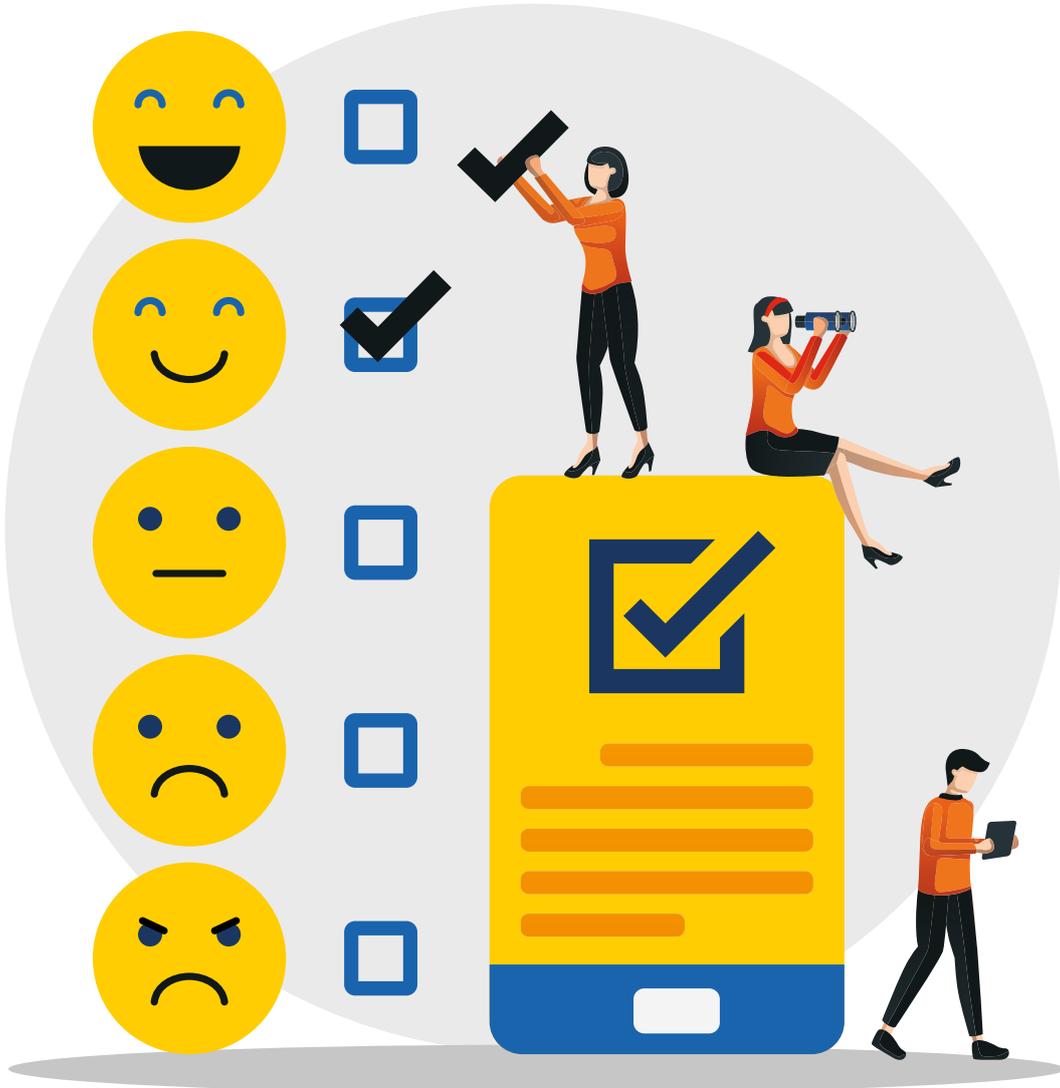
Lamentable consecuencia del entorno de crisis, social, económica, laboral, delincriminal, etc, etc.

La FUNDACIÓN “TELEFONO AMIGO” representa una labor concreta y eficaz de “Auxilio preventivo, de escucha activa, de contención emocional” para los muchos jóvenes y adultos que llaman a este número telefónico permanentemente.

Pedimos apoyo de Usted y sus colegas de la empresa, y no solo del Área de Talento Humano, sino cualquier persona de buena voluntad que quiera donar dos horas de su tiempo semanal y comprometerse a esta noble labor de Voluntariado, una vez que sea adecuadamente capacitada en las “técnicas de apoyo a personas en crisis emocionales primarias”.

Súmese a esta urgente necesidad de contar con más Voluntarios.

Llame a Teresa Villaverde, Cel: **(02) 290-6030**



O'CONOR CONSULTING esta a sus ordenes para Consultorías de Evaluación y Mejoramiento del Clima Laboral y Gestión del Desempeño.

CONSÚLTENOS!!

Quito: José Fernando Mosquera / 0992742570



Programas Abiertos:



*Publicidad no oficial, sólo para fines informativos

Más información en:
www.incae.edu/es

BÚSQUEDA INTELIGENTE DE TALENTOS



Guayaquil:

Av. Jaime Roldós Aguilera, Ciudad Colón
Parque Empresarial Colón,
Edificio Empresarial I - Mezanine, Oficina 08
Teléfono: 0987801699

Quito:

Av. 6 de Diciembre N34-360 y Portugal,
Edificio Zyra, Piso 12, Ofi. 1201
Teléfono: 0987290067

ESTUDIOS INTERNOS

**OUTPLACEMENT
E INTERNSHIP**

**CONSULTORÍA PARA
EL LARGO PLAZO**

**ENCUESTAS
DE MERCADO**

CAPACITACIÓN

**DESARROLLO DEL
TALENTO HUMANO**

