



**ETICA EMPRESARIAL Y ACOSO LABORAL:
FUERTES CIMIENTOS PARA PREVENIR EL ATROPELLO A LA
DIGNIDAD.**



MARIA DEL PILAR CASTIBLANCO BELTRAN

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
SEMINARIO DE GRADO
BOGOTÁ D.C
2010**

**ÉTICA EMPRESARIAL Y ACOSO LABORAL:
FUERTES CIMIENTOS PARA EVITAR EL ATROPELLO A LA
DIGNIDAD**

Ensayo para optar al título de Especialista en Alta Gerencia

Docente

Dra. Faneth Serrano

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
SEMINARIO DE GRADO
BOGOTÁ D.C
2010**

INTRODUCCION

La ética en la situación actual de una organización, está amparada por los principios y valores de una sociedad, que brinda el derecho al Trabajo y a la igualdad para asegurar las condiciones de respeto a la dignidad del trabajador. Es necesario interpretar el sentido que esa ética y la dignidad tienen en una organización en la que se incluye como medida de manejo los atentados contra la integridad de los empleados. Hoy por hoy es preciso adentrarnos en un análisis que nos permita afirmar que a pesar de existir en nuestro país la ley 1010 de 2006 “Ley de acoso laboral”, en la gran mayoría de los casos las personas afectadas por este flagelo no se atreven a denunciar por temor a represalias, pérdida del empleo, que se agudiza cada vez mas debido al desbalance negativo para el trabajador entre la oferta y la demanda de empleo.

El presente ensayo tiene como fin, analizar e Interpretar el sentido que tiene la ética empresarial, aquella que se encarga de implantar e interiorización valores y principios fundamentados en los derechos humanos, todo esto con el fin de afianzar el respeto a la dignidad, el derecho al trabajo y la igualdad en una organización. Cuando la ética empresarial no está arraigada, llegan a existir circunstancias laborales presentadas por tratos y manejos inadecuados por parte de los empleadores, jefes, superiores, compañeros de trabajo o subalternos frente a empleados, esto se observa en comportamientos como el maltrato, la coacción, desmotivación y aislamiento, todas estas acciones se pueden llamar y son conocidas como acoso laboral

Hoy en día la visión de la ética ha desarrollado campos importantes desde la perspectiva del modo de actuar de las organizaciones. En primer lugar tanto para las compañías como para sus colaboradores se estableció una

ética de las prohibiciones que regulaban lo aceptable o rechazado de la sociedad (Cortina, 1994)¹, luego se procedió a una ética que exigía cumplirse lo que era aceptado para la sociedad. En este sentido, es importante destacar que la ética esta presente en el devenir de las organizaciones, esta no se presenta como un obstáculo para el libre desarrollo sino que pone en forma clara “las reglas del juego” en cuanto al comportamiento de sus miembros, basándose en valores y principios compartidos.

A partir de lo anterior, se comienza a tener varias divergencias entre lo que se debe hacer y lo que en realidad se hace, puesto que dichas pautas deben ser validadas desde la alta gerencia. Para complementar lo anterior las maneras de actuar éticas deben ser concebidas y fundamentadas en esencia frente al manejo de principios y valores alineados, que garanticen su continuidad en la organización.

De lo anterior se desprenden valores y principios como Justicia, dignidad humana, respeto, igualdad, libertad y rectitud que en la gran mayoría de los casos son los primeros en verse atropellados en el caso de darse un caso de acoso laboral. Por lo tanto laborar es una forma de violencia cuya intención y efecto a largo plazo es la de causar daño, acarreando consecuencias como frustración, respuesta agresiva, baja autoestima y anulación.

La tesis que expondré a lo largo de este ensayo es que a pesar de reconocerse el acoso laboral en nuestro país a partir de una ley, esta se sigue infringiendo todos los días en nuestras organizaciones, las personas siguen siendo violentadas psicológica y moralmente llegando a casos extremos como el suicidio, en el “mejor de los casos” mantienen su dolor acallado por temor a ser totalmente anulados, ya que en diversas

¹ Cortina, Adela (1994). Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial. Editorial Trota. Madrid.

circunstancias sus pares laborales son cómplices silenciosos de lo que sucede. Pero lo que más asusta e intimida al afectado es la probabilidad que existe, de perder algo más que su dignidad y autoestima su trabajo, que lo obligaría a engrosar el porcentaje de desempleados de nuestro país.

Inicialmente se hará un marco conceptual a partir de la ética, valores y principios que deben primar en las organizaciones, a la luz de diversos teóricos y expertos, luego se vislumbrarán los comienzos del acoso laboral, como este violenta los derechos fundamentales, como se desarrolla el mismo (que es y que no es acoso laboral), todo esto basado en casos reales como el mobbing puede llegar a ser devastador e interfiere en el desarrollo individual y colectivo, ya para finalizar se abordará la ley 1010 de 2006, que ofrece garantías pero que en muchos casos no se acude a ella para ampararse.

1. ETICA ORGANIZACIONAL.

1.1 Ruta ineludible hacia el respeto y la integridad.

Para entender mejor el término empezaremos con la definición de la palabra ética, su origen son las expresiones griegas “etikhos” y “ethos”, que significan carácter, así es, la ética refleja el carácter de los individuos, sociedades, organizaciones a través de su comportamiento. Según Rodríguez², la ética puede entenderse como un cuerpo de conceptos filosóficos, un grupo de principios que involucran los comportamientos humanos (correctos e incorrectos), el mundo espiritual y la vida diaria. Este conjunto de principios y valores son dictados por la sociedad y amparados en diversas leyes que sirven de estructura para ser establecidos.

Para complementar lo anterior, la ética en práctica y saber se forja de dos maneras: la primera, formando el carácter para tomar decisiones prudentes, que a su vez serían sabias; la segunda es la toma de decisiones moralmente justas, que Cortina relaciona con el “respeto de los derechos humanos, desde una moral crítica” (Cortina, 1994)³. De todo esto resulta que para fundamentar la ética esta debe pasar por fases de aprendizaje, sensibilización y toma de conciencia que hagan de esto el proceder diario en la compañía, solo así se conseguirá llegar a una cultura estructurada y fundamentada en valores y principios sólidos, que luchen no solo por el lucro sino también por el bienestar personal y colectivo. Ahora bien existen varias aplicaciones de la ética dado a que sus conceptos son vivenciales y prácticos, que son intrínsecos al devenir

² Rodríguez, M.P. (2005). Comportamiento Ético Gerencial. Manizales: Centro de Publicaciones de la Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales.

³ Cortina. Op. cit, p. 25

diario de los seres humanos. Se habla de la bioética, la ética profesional, la ética jurídica, la ética religiosa y la ética empresarial entre otras.

Ya teniendo claro el concepto de la ética y sus implicaciones, ahora bien precisaremos que la ética empresarial es “el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por una sociedad pluralista- valores que componen la ética cívica- al ámbito particular de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario, pero siempre empapada de principios universales, derechos humanos y valores superiores. (Cortina 1994)⁴.

Según esta definición para comenzar a desarrollar un programa ético en una organización, se debe primero identificar los valores existentes en la sociedad y que estén alineados con lo que se quiere lograr en la compañía. Una vez identificados se deben aplicar, motivando e invitando a todos los miembros de la organización a asumirlos, interiorizarlos y vivirlos para que así se conviertan en los valores de la empresa, estos se validarán si corresponden a los fundamentados en los principios universales y en los derechos humanos.

La ética empresarial se podría decir que se fundamenta en la confianza, respeto y responsabilidad, ¿Qué pasaría si los empleados se llevaran a diario a sus casa bienes de la compañía?, ¿Qué pasaría si los consumidores dejaran de comparar los productos por problemas de calidad? ó ¿Qué pasaría si los empleados son continuamente amenazados de ser despedidos?, la respuesta a estas preguntas es una sola: el comportamiento ético de una empresa se da si hay confianza y compromiso por parte de todos los pertenecientes a la misma desde la alta gerencia y si se dan actos fuera de la ética no se generará valor ocasionando pérdidas irre recuperables, llevándola a su desaparición.

⁴ Cortina, Op. cit., p.89

En resumen, la ética empresarial para llevarse a la práctica a parte de estar fundamentada e interiorizada, debe ser la brújula que indique el norte para el actuar, ya que la única manera de demostrar nuestros valores y principios son bajo el comportamiento que se tiene en la organización, este mismo no debería ser disímil del que se tiene en con la familia, con los amigos o en los negocios.

Con respecto a lo anterior para llevar a la práctica la ética empresarial es necesario forjar el carácter de la misma, eso no se hace primero de la noche a la mañana y segundo este trabajo se a través del día a día. El carácter de la empresa se forja en el medio y largo plazo, es necesario repetir actos, ser creativos, innovadores, afianzar la identidad de los valores de la empresa que generan confianza en la gente que se relaciona con la misma. Para que el carácter se forme se necesita integración entre la gente de la compañía, conocimiento de los valores que hemos promulgado y nos interesan, así mismo la misión, visión y políticas establecidas.

El buen carácter de una organización se forja basado en dos principios básicos: la prudencia y la justicia. La prudencia es la virtud que es nos ayuda a discernir y distinguir lo bueno de lo malo, ha determinar el punto medio, el momento oportuno, por sí sola no es suficiente debe estar enmarcada por la justicia, porque una persona puede buscar con prudencia lo que le conviene si tener en cuenta la justicia con la que se toman las decisiones.

Es fundamental tener un carácter justo y prudente como persona y también las organizaciones. En el diario vivir de las organizaciones se puede formar un carácter prudente y justo que mejore la toma de decisiones prudentes y justas en todos los ámbitos de la empresa, de esto se trata la ética empresarial.

Si las compañías se fijan un buen carácter justo y prudente, además se mantienen motivados pueden llegar a mejorar sus resultados, no solo por la actitud proactiva que se genera sino también la confianza que proyecta.

Para cumplir con la tarea de la ética empresarial que es la de forjar un carácter y mantener la motivación Cortina⁵ afirma que se deben aplicar dos principios centrales dentro de esta concepción de la ética, en una sociedad pluralista como la de hoy: “el fin en sí mismo” y el principio del que habla la “ética dialógica”.

El principio de “el fin en sí mismo” dice que toda persona es un fin en sí mismo y no puede tratarse como medio solamente: quiere decir que todos nos tratamos como medios, eso es inevitable. El empresario trata a los empleados como medio, el proveedor trata al comprador como medio y todos nos valemos unos de otros.

Lo que no se puede hacer es considerarnos solo como medios para la obtención de algo, sino que debemos darnos cuenta a la vez, de que cada uno de nosotros tiene un fin en sí mismo. En la persona quiere decir que no vale para solo por lo que genera, sino que es muy valiosa **per se**, por existir. De allí se deriva el principio supremo de la ética moderna es el principio de la no utilización del ser como solo un instrumento.

Toda empresa con una actividad económica tiene este mismo fin el del lucro, pero intrínsecamente ofrece servicio a las personas que no un son instrumento para la obtención de lucro. La comunicación hace que toda persona es un interlocutor válido que hay que tener en cuenta cuando se trata de cuestiones que la afectan. Es el principio de la ética del diálogo que hoy en día tiene una enorme aplicación en el mundo empresarial.

⁵ Cortina, Op. cit., p 95

En este sentido considero, que la base ética de la concepción de empresa es un grupo de personas con conocimientos que se pueden ver afectados por la actividad de la compañía que deben ser tenidos en cuenta, el negocio no los debe volver “desechables” se usan y se botan sino que son un conjunto de actitudes, aptitudes, competencias que se desarrollan a través de las personas, por lo tanto la responsabilidad social comienza desde dentro de la compañía, la responsabilidad de desarrollar, canalizar, enrutar a todas y cada una de las personas hacia un bien común.

Se soporta lo anterior en la visión de Friedman⁶, el considera que la responsabilidad social consiste en el compromiso que adquieren voluntariamente las empresas de hacer un balance integral, social y económico, porque se comprometen con todos los afectados por la empresa. Dentro de ese compromiso se trata de contemplar no sólo el beneficio de los accionistas sino evidentemente el de todos los demás actores.

Más concretamente, en la medida que las compañías tomen en cuenta todos los afectados, así mismo estos se sentirán incluidos, a su vez comprometidos para la lucha en los intereses comunes, que generan valor y mejoran los dividendos de los socios. Una empresa que es prudente y justa sabe que si la relación entre todos los afectados es buena, aumenta las posibilidades de sostenimiento en el tiempo no solo en lo económico y financiero, sino también en que se aumenta la estabilidad y calidad de vida de todos.

Según Cortina⁷ existe un “dilema Moral” de fondo a resolver en la organizaciones, este sería el contenido y las bases de la “estructura

⁶ Friedman, Milton. Friedman, Rose. Libertad de Elegir, 1979, p.17

⁷Cortina, Op. cit., p. 100

moral” de la organización. La autora nos dice con respecto a lo anterior que es necesario ver los puntos de vista que tienen los que se ven afectados por ella y las consecuencias sociales de las mismas (Cortina 1997:25). Este debate se haría teniendo en cuenta valores socialmente aceptados, además que el espacio lo facilita la misma compañía, basta ver si con esto es suficiente para establecer dicha estructura, aunque a mi manera de ver en muchas organizaciones son la gerencia o los socios quien establece estas mecanismos.

Afianzando lo anterior en la compañías planas de poca jerarquía el gerente y dueño es quien muchas veces dentro de su percepción de ética y estructura moral fragua los valores y principios corporativos, esto en realidad es bastante subjetivo y depende muchas veces de lo que quiere lograr este ejecutivo de la compañía, en diversos casos he podido observar que muchas veces dicha estructura se encuentra “acomodada” según la cercanía del trabajador con su jefe dejando de lado la responsabilidad social con los demás empleados, es decir, cuando uno de estos comete un error y es responsable, el problema se aborda muchas veces desde la simpatía o proximidad de este con su jefe, ya que muchas veces en estas organizaciones pequeñas los empleados son familiares o amigos, así que estos se juzgan mas suavemente, sucede al contrario cuando el afectado no es de los afectos su superior.

Lo anterior hace se creen subgrupos en las compañías, se comienzan a sentir inequidad (medidos por distinto “rasero”) generando malestar, desmotivación y baja productividad.

Otro aspecto a considerar según Crespo⁸ es que al aceptar que las organizaciones son agentes morales es aceptar su existencia “natural” y “universal”, si se propenden los valores mencionados anteriormente el

⁸ Crespo, Miguel Francisco. Lo ético de la ética empresarial. En: Revista Venezolana de Gerencia, Universidad de Zulia. Maracaibo Venezuela. Abril-junio, año/vol. 8, numero 022. pp. 307-322.

desempeño de las personas que trabajan en ella debería ser más satisfactorio pero en muchos casos no es así, debido a que se posibilita en muchos casos la desigualdad e injusticia.

Todo lo expuesto hasta el momento nos lleva a concluir que el ejercicio de la ética empresarial en muchos casos deja mucho que desear. Estas no se han dado cuenta que serán sostenibles en el tiempo si se ocupan de difundir unos valores y principios que propendan el bienestar de sus colaboradores. De acuerdo con lo anterior Morin⁹:

Podemos decir que el desarrollo del sentido únicamente técnico y económico, provoca el agravamiento de las dos pobrezas- la pobreza material para tantos excluidos y también la una pobreza del alma de la psiquis. Desarrollo humano significa entonces: integración, combinación, dialogo permanente entre los procesos tecno-económicos y las afirmaciones del desarrollo humano que contiene en sí mismas. Las ideas éticas de solidaridad y responsabilidad. Es decir que hay que pensar de nuevo el desarrollo para humanizarlo [...] El problema de la ética es que debe encontrarse en el centro mismo de este desarrollo.

Bien, pareciera por todo lo anterior que muy pocas compañías en realidad ponen en práctica todo lo exponen en sus valores corporativos, es así que las organizaciones se convierten muchas veces en el caldo de cultivo para agudizar el conflicto en la vida cotidiana, dado al manejo que se le hace al mismo. A partir de allí podemos adentrarnos en los conflictos que surgen cuando uno o más de los trabajadores se ven envueltos en situaciones de acoso laboral.

⁹ Morin, E. ¿Estamos en un Titanic? En Kliksberg, B Ética y desarrollo: la relación marginada Buenos Aires: El Ateneo. 2002. p.143-148

1.2 El acoso Laboral

El acoso laboral se ha presentado “desde que el mundo es mundo”, desde siempre se han dado las relaciones de desigualdad, el líder de la manada siempre buscara someter a toca costa a sus congéneres, con el fin de gozar cierto privilegios. El concepto como tal fue introducido en las ciencias sociales por el etólogo Konrad Lorenz, como consecuencia de sus observaciones en diversas especies animales en libertad (Piñuel y Zabala, 2001)¹⁰. Así mismo llaman *mobbing* a las coaliciones de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte, logrando amilanarlo. Por otro lado “describe un modo de trato entre las personas, su significado fundamental es acosar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien. Se trata de una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona” (Shallenberg, 2004)¹¹

Para Hirigoyen¹² el acoso moral en el trabajo se define como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”. Complementando lo anterior Piñuel y zabala (2001) “El mobbing causa enormes sufrimientos a las personas que los padecen y merma la competitividad potencial de las empresas”. Lo anterior confirma que el acoso laboral parte de una total ausencia de consideración frente al otro, lleva a alas persona a estados de depresión, estrés y ansiedad que perjudican su vida laboral.

Al ver lo anterior y revisar la literatura al respecto pienso que este fenómeno es muy común, cualquiera puede ser víctima de acoso laboral pero pocos lo identifican ya que el acosador es perverso y sutil, pero al

¹⁰ Piñuel y Zabala, I. Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Bilbao: Sal Terrae. 2001.

¹¹ Schallenberg, F. “te ha tocado”. Mobbing entre alumnos. Barcelona: Vergara. 2004

¹² Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral en el trabajo. Barcelona. Paidós. 2001

trascurrir el tiempo son más evidentes sus acciones haciendo que quien es acosado comience a sentirse perseguido y desmotivado. A lo largo de mi experiencia laboral he experimentado diversos niveles el acoso laboral jefes narciso que desean ser adulados todo el tiempo, si no lo logran recurren a malos comentarios y mentiras para generar sentimientos de culpa, directivos exigentes que desean hacerse imponer por medio de gritos y groserías, gerentes que denigran el trabajo, hacen comentarios hirientes frente a la manera de actuar, vestir creencias religiosas además se atreven a intervenir en la vida privada

Reafirmando lo anterior Topa, Depolo y Morales¹³ identifican dos tipos de modelos causales, los primeros enfatizan las características demográficas o de personalidad de las víctimas, por ejemplo mujeres y jóvenes mas susceptibles al acoso laboral, por otro lado están los empleados de edad mayor son subestimados. Los segundos consideran que los factores organizacionales y las características del ambiente de trabajo son los predictores más eficaces.

Los dos modelos se ven “ambientados” en organizaciones con un grado alto de agresión y violencia, conflictos de rol y sobrecarga de tareas, a ella pertenecen empleados insatisfechos con el clima, el liderazgo de sus superiores y el control sobre su trabajo. Para las compañías la ética organizacional y el concreto los valores de justicia y respeto deberían ser la premisa para evaluar dichas conductas, controlarlas a tiempo y descartar las que son acoso laboral y las que no lo son”.

Complementando lo anterior, en muchas compañías los despidos frecuentes, las reestructuraciones y situaciones injustas, hacen que el umbral de tolerancia hacia el acoso aumente tolerando dichos comportamientos. Es así que en ambientes netamente masculinos como

¹³ Topa, G. Depolo, M. Morales, J. Acoso laboral: meta-analisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. Universidad de Oviedo. España. En: Psicotema, año/vol. 19, No 001. pp 88-94

en los que me desenvuelvo, la rivalidad, competitividad y machismo hacen que el mobbing sea más frecuente y desgraciadamente tolerado, ya que es casi imposible luchar y brillar netamente por el desempeño, siempre están a la orden del día las insinuaciones morbosas, a las cuales sino se accede se corre el riesgo de ser catalogada en la “picota publica” como una mujer aburrida y amargada.

Para entender mejor el mobbing o acoso laboral comenzaremos por clasificar los métodos como actúa el mismo, según las personas que intervienen dentro de la relación de trabajo¹⁴.

Acoso Horizontal: es aquel que se da entre personas que están ubicados en la misma posición jerárquica dentro de un grupo de trabajo. No hay subordinación y el acoso puede provenir de uno o varios sujetos.

Acoso Vertical: estese caracteriza y se presenta entre personas que están en un nivel jerárquico diferente. El acoso puede venir de un nivel superior a un nivel inferior o viceversa. En contraposición a la clasificación anterior, el acoso laboral se da entre empleador a trabajador, viene de una sola persona aunque no se descarta que varias persona intervengan llevadas por el superior, allí se pueden llevar a cabo conductas como aislamiento del empleado por parte del grupo de trabajo, burlas chismes y corrillos.

En la mayoría de los casos que he podido conocer este ultimo ese el más común se da entre gerentes o jefes de división hacia particularmente mujeres (en el sector pecuario más específicamente el gremio avícola las organizaciones son conformadas por una gran mayoría masculina) estas en su mayoría están en desventaja salarial, el maltrato verbal es más evidente y continuo, además las insinuaciones se dan frecuentemente. En un caso específico el jefe comenzó con críticas en su manera de vestir (decía que necesitaba que mostrara mas), luego hacia comentarios mal intencionados a cerca de sus creencias religiosas, su esposo, si la empleada pedía un permiso para una conferencia fuera del país, hacía

¹⁴ Rojas, A. El acoso o “Mobbing” laboral. Barranquilla Colombia. En: Revista de Derecho No 24.p. 230-245. 2005

comentarios insultantes acerca del comportamiento que ella iba a tener en el congreso, muchas veces utilizo la palabra “lenta” (tonta) en conversaciones, además de insinuaciones morbosas sobre su cuerpo; todo esto llevo a la empleada a disminuir animo, tener problemas de estrés, problemas de salud, depresión y disminución en el rendimiento laboral, pero no se atrevía buscar ayuda ya que existía el temor del despido.

Reafirmando lo anterior nos dice que en la mayoría de los casos las mujeres sufren de dicho acoso, no lo denuncian y son llevadas y acorraladas a tomar decisiones drásticas como renunciar a su empleo o en el peor de los casos continuar y seguir soportando dicha situación. Muchas veces no se atreven a denunciar por evitar luego represalias o porque desconocen la ley que las ampara o por falta de pruebas contundentes, ya que en la mayoría de los casos quien ejerce el acoso argumentara que sus actos o palabras son mal interpretados (paradoja).

Para complementar y aclarar lo expuesto anteriormente y basados en la Ley de Acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006)¹⁵, se mostraran a continuación las diferentes modalidades de acoso laboral y las conductas constitutivas de acoso laboral (Artículo 2 y 7).

El maltrato laboral se denomina a “todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral”.

¹⁵ Ley 1010 de 2006. Acoso laboral.

Lo anterior nos reafirma que en muchos casos las personas no notan el acoso laboral si este es enmascarado por la ironía, en muchas organizaciones el sarcasmo es el pan de cada día, por lo tanto no es fácil de identificar si el mismo atravesó esa delgada que la separa de las frases hirientes.

Luego la ley 1010¹⁶ cita la Persecución laboral como otro acto de acoso esta es “toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”. Este acto al ser más repetitivo y directo es mas evidente, aquí lo difícil es que en la mayoría de los casos el empleado no soporta la situación y decide por si mismo su retiro de la compañía.

Posteriormente la ley 1010 aborda el tema de la discriminación laboral lo define como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”, este tipo de comportamientos, de rechazo se dan no solo en el ámbito laboral, en la vida diaria se experimentan por eso en muchos casos si se utilizan términos despectivos por ejemplo e cuento al color de la piel no es notado o se asume como un comentario propio de la cultura.

En cuanto al género, la discriminación se manifiesta en la desigualdad de condiciones, hombres y mujeres en el mismo cargo estas últimas tiene un salario menor, se “sataniza” la contratación de personal femenino por las implicaciones económicas que tiene una situación tan natural y de vida como lo es la maternidad.

¹⁶ Ley 1010. Op. cit., Art 7

Cuando se habla de Entorpecimiento laboral es “toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos”, este tipo de acciones lo que en muchos casos quiere hacer es manipular la información en contra del empleado para así “probar” su mal desempeño y luego causar su despido.

La Inequidad laboral que es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador, se presenta con el fin de menoscabar la autoestima de este último y en muchos casos termina con la renuncia del mismo

Si observamos este último caso, la desprotección laboral que lo define la ley 1010 como toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador, en nuestro país se presenta más comúnmente en las labores que realizan los trabajadores del campo, estos muchas veces son obligados a laborar en condiciones extremas de clima sin dotación que los proteja, pero esto no es evidente por la misma naturaleza de su labor.

A continuación se citaran según la ley colombiana de acoso laboral¹⁷ las conductas más frecuentes que constituyen acoso laboral: “actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social, comentarios hostiles y

¹⁷ Ley 1010. Op. cit., Art 7

humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo, injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo, múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios, descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo”.

Así mismo son conductas calificadas como acoso “las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público, alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona, imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa, la exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados”.

También son conductas claramente identificadas como acoso, “el trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales, negativa al suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor, negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos y por ultimo envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social”.

Todas estas conductas se presentan frecuentemente en nuestras empresas, la gran mayoría de estas son dichas o ejecutadas por personas de un rango superior, y en la mayoría de los casos “disfrazadas” en forma de sarcasmo o rematadas con frases como “tranquilo/a es un chiste” ó un “no te lo tomes a mal”.

Si revisamos la legislación actual podemos observar que está muy claro los aspectos que enmarcan el acoso laboral, pero continuo afirmando que esta claridad en muchos casos se da por desconocimiento, miedo o porque inicialmente no se sabe que hacer o como actuar, en los casos observado en la realidad se nota que hay inicialmente confusión y se tiende a distorsionar la realidad con el fin de proteger su estabilidad emocional, luego cuando el acoso es reiterado y presenta más intensidad se tiende a callar o a presentar síntomas psicológicos y físicos.

Por lo tanto las compañías están en la obligación de difundir y socializar la ley de acoso, el empleador elabora y adapta un capítulo al reglamento de trabajo en el cual debe contener: cuales son los mecanismos a utilizar para prevenir situaciones de acoso laboral en la empresa, cual es el procedimiento interno que llevara a cabo en la empresa para solucionar la ocurrencia de algún caso de acoso y cuáles son las funciones que desarrollara el comité bipartito (comité confusiones relacionadas con acoso laboral con representante de empleador trabajadores, en empresas pequeñas el COPASO es el mismo comité Bipartito).(ley acoso laboral. op. cit., art 9)

A diferencia de lo descrito anteriormente, en muchas empresas no se cumple lo contemplado en la ley de acoso, por el contrario no se le informa al personal de sus derechos solo sus deberes, no se informa del procedimiento a seguir en el caso que se presente, pero mayormente cuando se acude a alguien y se le informa lo que está sucediendo, muchas veces se escuchan frases como “no te pongas en esas, que uno

siempre sale perdiendo” ó “ hay que tener paciencia y hacerse la loca para que sus comentarios no te afecten, con la escasez de trabajo que hay, es mejor quedarse uno callado”, ¿Por qué hacerlo?, ¿mis derechos y dignidad no valen?, ¿ mi vida laboral tendrá que continuar siendo tolerante soportando que me haga sentir poco valiosa, como una mujer objeto a la que puedo hacerle insinuaciones morbosas, difamándola y menospreciándola? Nooooooooooooo, no más, la delgada línea que separa lo digno de lo indigno ya se sobre paso, sobre todo al ver que su persistencia hace que mi salud comience a verse afectada y mi vida familiar”.

Estos argumentos son los que escuchan y hacen entre ver que el problema es más de fondo es de valía personal, es de autoestima, miedo a enfrentar un despido y lo más difícil enfrentar día a día el sentimiento de vergüenza al sentirse impotente ante tales atropellos.

Es oportuno ahora hablar de las implicaciones psicológicas y de salud que puede llegar a tener una persona que es acosada laboralmente. La gran mayoría de autores afirman que el nivel de implicación psicológica y los síntomas que se pueden presentar con diversos en el afectado. Lo que es en general común es la presentación de ansiedad, miedo continuo y sentirse amenazado. La ansiedad puede incluso afectar otras áreas personales del afectado.

Marie-France Hirigoyen¹⁸ nos indica que en “el inicio del acoso, sus consecuencias específicas para la salud pueden denominarse estrés, ansiedad, depresión, y trastornos psicosomáticos. Pasados varios meses de acoso moral, los síntomas del estrés, se transforman en un trastorno físico manifiesto. Este deriva hacia el estrés postraumático, la desilusión, y puede reactivar heridas del pasado. Según avanza el acoso moral puede producir consecuencias específicas como la vergüenza y la

18 Hirigoyen, op. cit., p.89

humillación, la pérdida de sentido del equilibrio y dar lugar a actos agresivos y gestos impulsivos por parte del acosado”.

Lo anterior puede ser utilizado para generar motivos, El agresor pretende que la víctima se convierta también en agresor. Intenta invertir aparentemente la situación y demostrar que el otro es el violento. Por lo tanto si hay, el acosador lo acusa de susceptible. Siempre niegan el conflicto. Si no hay culpa, no hay sufrimiento. Todo esto se convierte en un círculo vicioso del cual el agresor no quiere salir porque necesita una víctima para sentirse poderoso y la víctima cada vez más deprimida y ansiosa no se atreve a huir por que tiene necesidad de conservar su trabajo.

Las consecuencias del acoso a nivel laboral se traducen en empleados desmotivados e insatisfechos que no querrán ir a trabajar, porque ven su sitio de trabajo hostil, que los hace sufrir y por ende no tendrán rendimiento. Lo más común es que el trabajador sometido a una situación de mobbing abandone la organización; sin embargo en muchos casos este no lo hace puesto que necesita de su trabajo, las tasas de desempleo aumentan y las posibilidades de conseguir un nuevo empleo se reducen.

El acoso laboral se da más comúnmente en los ambientes sometidos al estrés, donde reina la mala comunicación, y por la falta de reconocimiento en el trabajo del propio valor profesional. Hirigoyen¹⁹ considera que existen formas de organización empresarial perversas que “no ponen cuidado en proteger a sus trabajadores y dejan que se establezca un clima de acoso moral por indiferencia”. Todo esto deriva en la falta de responsabilidad de la dirección. El acoso es una noción subjetiva y un encuentro casual o fortuito puede hacernos cambiar de opinión o de sentimientos. “Un encuentro es algo que se realiza siempre

¹⁹ Hirigoyen, op. cit., p.92

alrededor de pequeñas cosas intangibles”. Por eso al ser subjetivo tiende a subestimarse sus efectos.

Para finalizar, Citare a la Revista Semana (2004), refiriéndose al ámbito organizacional laboral, dice que el acoso laboral es: “una epidemia silenciosa que ocurre en innumerables empresas donde ocasiona un clima de desmotivación y miedo y muchas veces termina en enfermedad. Se calcula que una de cada 30 personas encaja en la personalidad del maltratado laboral y que uno de cada seis empleados es víctima de este tipo de abusos. El más frecuentes es el acoso moral, pero pasa más inadvertido, en parte porque las víctimas de dicho maltrato no saben que están siendo abusadas”. (p 74)

En conclusión, la ética empresarial es el pilar que sustenta y sostiene la cultura empresarial, solo si se fundamenta el devenir corporativo sobre bases como los principios y valores sociales, apoyados en los derecho universales se podrá aspirar a tener el respeto y equidad que se necesitan para generar espacios armónicos en los que todos los que conforman la organización estén motivados para cumplir sus objetivos personales y corporativos.

A lo largo de este ensayo se vislumbraron escenarios reales que cada vez son más preocupantes, debido a que los casos de acoso laboral que se presentan son más frecuentes, con los agravantes de no denuncia por parte de los afectados, por temor a represalias, estigmatización e inestabilidad del mercado laboral, el mobbing no denunciado genera problemas de rendimiento laboral, estrés, enfermedades y ausencias laborales, incumpliendo con uno de los objetivos más grandes de la Responsabilidad Social que es el de brindar ambientes y espacios de trabajo sanos para sus empleados.

CONCLUSIONES

La ética organizacional necesariamente nos lleva a preservar los derechos de los trabajadores, nos lleva necesariamente a una cuestión más amplia que está explícita en la cultura organizacional misma y es cómo restablecer el respeto entre los individuos en el mundo laboral.

Los principios éticos resultan esenciales para la comunicación transparente entre la empresa y el empleado.

Ahora bien, debemos tener en cuenta que la cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común y que ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. Expresa asimismo los valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización.

En síntesis, las conductas consideradas como de acoso laboral tienen como propósito actuar retiradamente en contra del trabajador o del empleador mediante hechos, palabras, órdenes, que tienen como fin desacreditarlo o desconsiderarlo para que el asalariado abandone el puesto de trabajo, como consecuencia de las presiones psicológica ejercidas en contra de él.

La gran mayoría de las compañías en las que se ha tenido la oportunidad de laboral, tienen un denominador común: la ausencia o la escasez de ética empresarial, en muchas no se tiene en cuenta a las persona, son vistas como instrumentos mediante los cuales obtengo beneficio y rentabilidad, pero no se toma en cuenta su valor que se expresa en el

estado social de derecho, el ser humano es valioso per se y en su ambiente laboral debe poseer los mismos derechos de igual y justicia que tiene por fuera de ella.

Estructurar la ética empresarial, generando programas de prevención eficaz contra el acoso laboral eso implica formular y aplicar programas formativos que promuevan cambios en la cultura empresarial tradicional y que supongan modificar determinadas prácticas organizacionales basadas en el autoritarismo, guiando las mismas a fortalecer el liderazgo sano. Es indispensable que las empresas elaboren estrategias propias de lucha contra el mobbing, para adaptarlas a su propia realidad y con las personas que pertenecen a ella

Debemos tener en cuenta que, contrariamente a lo que se piensa, el acoso laboral no es una forma adecuada para mejorar al trabajador, elevar su competencia y rendimiento o ayudarlo o animarlo a aprender. Siempre es un método de destrucción, resta valor y acaba con capital humano (intangibles).

En la gran mayoría de los casos que se presentan de acoso laboral no los denuncian por desconocimiento en el tema, las persona no saben que sus derechos se están vulnerando y no saben cómo pedir ayuda, pero en la gran mayoría de los casos las denuncias son ausentes por el temor a represalias, por la necesidad a conservar su trabajo o por los problemas de desempleo cada vez más graves en nuestro país.

BIBLIOGRAFIA

Cortina, Adela. Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial. Madrid: Trota. 1994

Cortina, Adela. Ética de la empresa. Conferencia con USEM-México. Impartida el 10 de junio de 2005.

Crespo, Miguel Francisco. Lo ético de la ética empresarial. En: Revista Venezolana de Gerencia, Universidad de Zulia. Maracaibo Venezuela. Abril-junio, año/vol. 8, numero 022. pp. 307-322.

Friedman, Milton. Friedman, Rose. Libertad de Elegir, 1979, p.17

Hirigoyen, Marie-France. El acoso moral en el trabajo. Barcelona. Paidós. 2001

Ley 1010 de 2006. Acoso laboral

Morin, E. ¿Estamos en un Titanic? En Kliksberg, B Ética y desarrollo: la relación marginada Buenos Aires: El Ateneo. 2002. p.143-148

Piñuel y Zabala, I. Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Bilbao: Sal Terrae. 2001.

Rodríguez, M.P. Comportamiento Ético Gerencial. Manizales: Centro de Publicaciones de la Universidad Nacional de Colombia. 2005

Rojas, A. El acoso o "Mobbing" laboral. Barranquilla Colombia. En: Revista de Derecho No 24.p. 230-245. 2005.

Schallenberg, F. "Te ha tocado". Mobbing entre alumnos. Barcelona: Vergara. 2004

Topa, G. Depolo, M. Morales, J. Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. Universidad de Oviedo. España. En: Psicotema, año/vol. 19, No 001. p. 88-94