



En acoso laboral es mejor prevenir que intervenir

26 AGO 2013 Gestión UCR



El Dr. Jordi Escartín Solanelles, considera que la identificación grupal puede minimizar el acoso laboral en las organizaciones (foto Anel Kenjekeeva).

Dadas las graves **consecuencias en la salud física y mental ocasionadas por acoso laboral** y debido a la dificultad de tipificar y de intervenir correctamente los casos es que **se recomienda evitarlo al máximo.**

Así lo considera el Dr. Jordi Escartín Solanelles, profesor de la Universidad de Barcelona y especialista en el tema del acoso laboral, quien brindó una charla referente a los efectos en la salud y el abordaje de este problema en los trabajos, organizada por la Vicerrectoría de Administración.

El Dr. Escartín explicó que **este es un tema que importa por las consecuencias que puede tener en la salud de la persona que está sufriendo una situación de acoso laboral**, que puede expresarse en aspectos como gritos, insultos o calumnias, aislamiento, intromisión,

críticas o menosprecios, sanciones irracionales, trabajo excesivo, burlas, o cambios inexplicables en las tareas.

Estas conductas podrían **producir efectos muy negativos en la salud del o la acosada laboralmente**, lo cual va desde un trastorno de estrés post-traumático, conductas adictivas, enfermedades físicas, incremento de accidentes y hasta incluso el suicidio.



La Universidad de Costa Rica cuenta, desde octubre del 2012, con un reglamento contra el hostigamiento en el trabajo (foto Anel Kenjekeeva).

Sin embargo, El Dr. Escartín explicó que para abordar este problema, por parte de las organizaciones es necesario primero **diferenciar entre lo que es realmente acoso laboral de lo que pueden ser situaciones puntuales** que se dan en épocas de estrés de las compañías o si es una conducta que es siempre igual. También hay que determinar si es solo hacia alguna o algunas personas o si es un trato igual con todo el personal, pues estos elementos ayudan a determinar cuál es la situación real que están enfrentando los y las trabajadoras.

Tomando en cuenta estos elementos lo recomendable entonces es prevenir conductas de acoso laboral estableciendo en las compañías políticas de tolerancia 'cero', **fomentando políticas positivas y estableciendo protocolos de prevención del *mobbing***, como también se conoce al acoso laboral.

En caso de que ya se esté dando el acoso laboral, el Dr. Escartín recomendó **la mediación entre las partes la formación de personal para el abordaje y la evaluación de los riesgos psicosociales**. Si la situación es aún más grave sugiere efectuar un análisis riguroso de las quejas, establecer las fases para una investigación por denuncia de *mobbing*, dar ayuda directa a todos los implicados, implementar una política de comunicación y efectuar los cambios que sean necesarios.

Debido a esta complejidad en el abordaje del tema del acoso laboral, el Dr. Escartín manifestó que antes de llegar a una situación insostenible, **se debe procurar la mejora del**

clima laboral y potenciar lo positivo, dadas las consecuencias que, de otro modo pueden traer para las personas y su entorno familiar.

En este enlace puede consultar el [reglamento](#) de la Universidad de Costa Rica en contra del hostigamiento en el trabajo o acoso laboral.



[Nidia Burgos Quirós](#)
Periodista Vicerrectoría de Administración
nidia.burgos@ucr.ac.cr

Etiquetas: [vicerrectoria de administracion](#), [jordi escartin solanelles](#), [universidad de barcelona](#).