

## TRABAJO: RELACIONES INTERPERSONALES

Los lugares de trabajo constituyen escenario sociales, contextos donde la mayor parte de lo que afecta a las personas tiene que ver con los comportamientos y las actitudes manifestadas por los “otros”.

Shibutani (1961)



# TRABAJO: RELACIONES INTERPERSONALES



Mundo → OIT

Relación →



Venezuela →



LOPCYMAT



RPLOPCYMAT

Art. 56

Art. 59

Art. 60

Art. 61

Art. 62

## RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA



Artículo 56. Numeral 5. “**Abstenerse** de realizar, por sí o por sus representantes, **toda conducta** ofensiva, maliciosa, intimidatoria o de **cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente** a los trabajadores y trabajadoras, **prevenir** toda situación de **acoso** por medio de la **degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento** o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y **evitar** la aplicación de **sanciones no claramente justificadas** o desproporcionadas y una **sistemática e injustificada crítica** contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.



# CARACTERÍSTICAS

LEYMANN (1984)

Comunicación hostil  
Sistemática  
Frecuente

HIRIGOYEN (2001)

PIÑUEL (2001)

Comportamiento abusivo:  
Gestos, palabras,  
actitudes.  
Atenta contra la dignidad  
e integridad



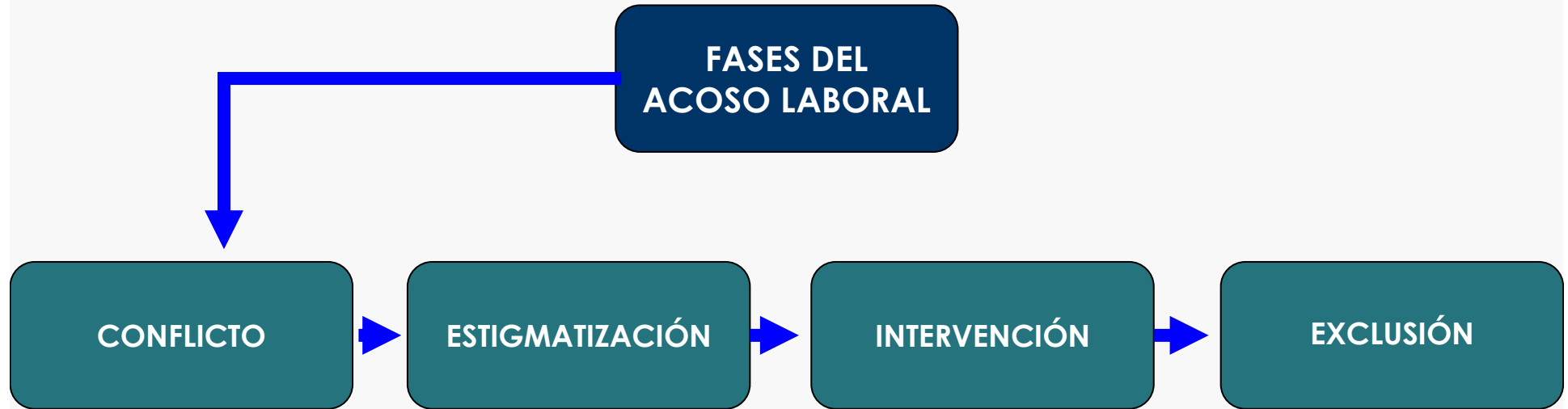
Objetivo: Intimidar,  
apocar, consumir  
emocional e  
intelectualmente a la  
víctima. Eliminarla de la  
organización.

**HOSTIGAMIENTO**

**VIGILANCIA ESTRECHA**

**DISCRIMINACIÓN**

# ACOSO LABORAL



ANSIEDAD

DEPRESIÓN

AUTOESTIMA



## CONFLICTO



Se refiere a los roces o las diferencias que pueden existir entre dos o más personas, que pueden solucionarse de forma positiva a través del diálogo, o que por el contrario, pueden constituir el inicio de un problema más profundo que tiene posibilidades de llegar a estigmatizarse, generando malestar en la persona señalada. Esta fase sin embargo, no constituye propiamente acoso laboral y suele durar muy poco tiempo.

## ESTIGMATIZACION

En esta fase se activan las estrategias de hostigamiento u acoso contra la persona señalada, quien resulta estigmatizada ante los demás trabajadores mediante el uso sistemático y constante de comportamientos, dirigidos a ridiculizar y apartar socialmente a la víctima con la intención de perjudicarle, castigarle, minarle psicológicamente, utilizando para ello un tipo de manipulación agresiva.



## INTERVENCIÓN

Solución Positiva: La dirección organizacional se involucra y realiza una investigación exhaustiva, reubicando al acosador o al acosado. Articula mecanismos preventivos en la aparición de conducta similar en otro departamento y/o con otros trabajadores.

Solución Negativa: La dirección puede ver al trabajador como causante del conflicto, viniendo entonces a formar parte del entorno que acosa activa o pasivamente a la víctima.



## EXCLUSIÓN

El trabajador o trabajadora inicialmente presenta un periodo de ausentismo laboral, debido a reposos médicos asociados al conflicto laboral. Luego de este periodo, la victima puede dar por terminada su relación laboral, por decisión propia o por solicitud de la empresa, quien decide prescindir de sus servicios



## TRASTORNO ADAPTATIVO

✚ La aparición de síntomas emocionales o comportamentales en respuesta a un estresante identificable tiene lugar dentro de los 3 meses siguientes a la presencia del estresante.

✚ Se expresan:

✚ Malestar mayor de lo esperable en respuesta al estresante

✚ Deterioro significativo de la actividad.

✚ No cumple criterios para otro trastorno específico y no constituye una exacerbación de un trastorno preexistente.

✚ No responden a una reacción de duelo

✚ Cesado el estresante los síntomas no persisten mas de 6 meses.

Agudo: < 6 meses

Crónico: > 6 meses

**Depresivo**

**Ansioso**

**Mixto**

**Trastorno**

**Comportamiento**

**No especificado**

## RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA

### RECURSOS HUMANOS

**Evaluación Pre-Empleo**

**Evaluaciones Periódicas**

**Talleres de Formación Continua**

**Evaluación del Clima Organizacional**

### SEGURIDAD HIGIENE Y AMBIENTE

**Elección y Formación de Delegados de Prevención**

**Elaboración de Carteleras Informativas**

**Reuniones Periódicas con Trabajadores**

### ALTA GERENCIA

**Evaluación Periódica al Supervisor o Superior**

**Creación de Políticas Dirigidas a Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo**

## INTERVENCIÓN DESDE LA EMPRESA

### COMITES DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 46, 47, 48, 49  
y 50 LOPCYMAT.

Art. 67, 68 y 69  
RPLOPCYMAT

### DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Art. 41, 42, 43, 44  
y 45 LOPCYMAT

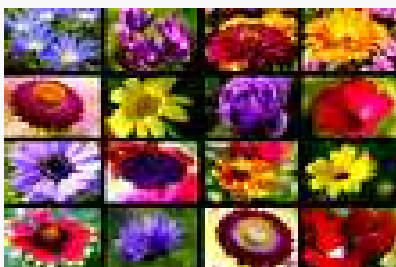
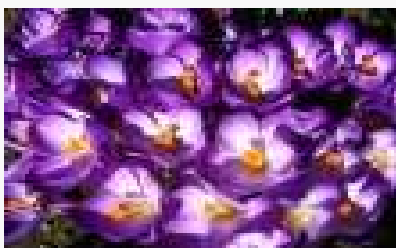
Art. 49 , 50, 51,  
52, 53, 54, 55, 56  
RPLOPCYMAT.

### SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Art. 39 y 40  
LOPCYMAT

Art. 20, 21 y 22  
RPLOPCYMAT

# ¡GRACIAS!



Psic. Esther Jiménez C.

Directora General

[www.consultoriaocupacional.com](http://www.consultoriaocupacional.com)

[info@consultoriaocupacional.com](mailto:info@consultoriaocupacional.com)