

Estresse ocupacional é prejudicial para a produtividade

A violência no trabalho é uma realidade em nossos dias provocada pelo modelo econômico neoliberal que, buscando a redução dos custos operacionais, a maior produtividade e a maior lucratividade, impõe ao trabalhador condições desumanas. O trabalhador tem de cumprir as metas traçadas pelos respectivos setores responsáveis por gestão de pessoas. Nesse sistema, cria-se um desequilíbrio que atinge o trabalhador e anula seu espírito de solidariedade e de concorrência.

Assim, submetido a um ambiente de trabalho agressivo, desajustado e tenso, tendo de cumprir jornadas de trabalho exaustivas, é atingido pelo conhecido estresse ocupacional, causador de prejuízos diversos inclusive própria produtividade. Os efeitos já conhecidos são: falta de motivação, perda da confiança, redução da auto-estima, depressão, angústia, ansiedade e irritabilidade.

E isso tudo é a porta de entrada para que o trabalhador contraia enfermidades físicas e psíquicas causadoras de acidentes laborais, doenças ocupacionais, invalidez e até mesmo o próprio suicídio. Todas essas questões foram objeto de reportagem publicada no jornal argentino La Nación, edição de 6/2/05, com o seguinte título: "Sin violencia laboral en el sector público Y privado. La Nación".

Leia a reportagem:

SIN VIOLENCIA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO. La Nación. 6-2-2005

Maltrato: conductas no deseadas

Sin violencia: las empresas deben evitar actos agresivos

Tienen que comunicar claramente cuáles son los valores defendidos por la organización, buscar las causas de los conflictos y tomar medidas, tanto si los oponentes son pares como si pertenecen a jerarquías distintas

En enero último, luego de varios meses de roces y maltratos, dos empleados de una firma de tecnología se trenzaron en una pelea en la que hubo golpes y se lanzaron teléfonos como armas. El director de la firma presenció la riña y les llamó la atención diciéndoles que esa no era una conducta tolerada en la compañía. Al día siguiente ambos fueron despedidos.

El maltrato en la organización comprende situaciones de agresividad psicológica y física. Violence at Work, programa de la OIT, señala que se trata de situaciones recurrentes, no únicas, e incluye dentro de este rubro desde homicidios, raptos, violaciones, robos y heridas hasta golpes, ataques físicos, patadas, mordiscos, cortes, golpes, escupidas, rasguños, acoso (tanto sexual como racial), terror psicológico, intimidaciones, amenazas, ostracismo, mensajes ofensivos, posturas agresivas, gestos rudos, interferencias en la tarea, conductas hostiles, blasfemias, gritos, insinuaciones, silencios deliberados, entre otros.

Diana Scialpi, presidenta de la asociación civil Instituciones Sin Violencia y miembro de la planta permanente de la Jefatura de Gabinete de Ministros del Poder Ejecutivo Nacional, define la violencia horizontal como la que se da entre pares -es el caso descripto arriba- y vertical, entre jefe y subordinado.

Un ejemplo de esta última se produjo en una empresa de transporte. Un gerente empezó a menospreciar el trabajo de una empleada y a echarle la culpa por asuntos que excedían su responsabilidad. La conducta se extendió un par de semanas hasta que un día le dijo: “Pasá a buscar tu liquidación final”. Esa fue la manera en que ella se enteró de que estaba despedida.

“Antes, la empresa tenía un plan de contención para los empleados. Pero ahora el departamento de Recursos Humanos está virtualmente desarmado. Sólo se ocupa de realizar los pagos. Si tuviese que defenderme de una situación agresiva debería ir directamente al presidente”, dice un ex compañero de la mujer despedida, que pide reserva de su nombre.

Para Richard Horcic, director de Recursos Humanos de Roche, el tema de la agresión laboral está relacionado con la cultura organizacional: “Si hay comunicación clara y transparente, y en el proceso de selección se presta atención a los valores de la persona, no ingresa una persona agresiva”. Y agrega que si bien la competitividad puede ser parte de la idiosincrasia debe ser balanceada con trabajo en equipo.

Luego, se deben aplicar planes de contención. “Tenemos un programa de coaching para todos los líderes. Aprenden a manejar la comunicación y a distinguir una opinión de una observación. Cuando se producen conflictos de intereses, los resolvemos con esas herramientas”, dice.

Horcic asegura, además, que en sus diez años en la empresa no vivió situaciones de violencia física. Para él, los golpes son causa de despido. “Hay que tener en cuenta que somos seres humanos. A veces alguien puede poner mala cara. Pero todo debe darse en el ámbito del respeto”, explica el ejecutivo del laboratorio.

Situaciones inadmisibles

Ernesto Galández, presidente de la tecnológica TGV, asegura que en su empresa no se dan situaciones de maltrato y coincide en que la agresividad física es inadmisibles. “En nuestra profesión, el estrés siempre está latente y podrá evolucionar en conductas violentas. Estamos atentos para brindar contención y acompañar a la persona. Nos manejamos con la filosofía del coaching. Si se diese una situación realmente violenta, miraríamos las causas. A partir de allí, tomaríamos medidas correctivas”, dice.

Según Scialpi no existen mediciones fehacientes sobre el tema. La violencia laboral no está encuadrada como delito. “En la administración pública, son irregularidades administrativas. Vamos a crear un programa de apoyo a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas para que la gente haga la denuncia. En el sector privado no hay dónde denunciar. Si alguien va a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo no consigue nada. Y en las ART tampoco”, asegura.

La agresión crea falta de motivación, pérdida de confianza, reducción de la autoestima,



depresión, angustia, ansiedad e irritabilidad. Puede conducir a enfermedades físicas y psicológicas, accidentes laborales, invalidez y hasta suicidio. En el trabajo genera disrupción de las relaciones laborales y pérdidas económicas.

Como indica Violence at Work se debe comprender que el crecimiento de la violencia laboral no es un problema individual y episódico, sino una cuestión estructural y estratégica enraizada en factores socioeconómicos, organizacionales y culturales.

Marilina Esquivel

Medidas preventivas

Ante el maltrato laboral se deben tomar medidas preventivas integrales. Violence at Work sugiere:

- a.. Diseminar información con ejemplos positivos y legislación innovadora para que actúen como ejemplos por reproducir.
- b.. Alentar programas antiviolencia.
- c.. Asistir a gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores para que desarrollen políticas efectivas.
- d.. Brindar asistencia en la elaboración de programas de entrenamiento para gerentes, empleados y gobierno que deben lidiar con violencia en su trabajo.
- e.. Colaborar en la elaboración de procedimientos para denunciar incidentes violentos.
- f.. Colaborar en la coordinación de iniciativas antiviolencia de diversa índole en planes y estrategias organizadas.

En cuanto a la legislación en la Argentina, entre 2002 y 2004 se sancionaron cuatro leyes provinciales contra la violencia laboral en el empleo público en Tucumán, Jujuy, Buenos Aires y Ciudad de Buenos Aires.

“El ámbito de aplicación de estas leyes es sólo el sector público porque, en materia laboral, las provincias no pueden legislar para el sector privado. Dicha facultad ha sido delegada en el Congreso Nacional, donde actualmente esperan tratamiento seis proyectos legislativos de aplicación en el sector público y privado”, dice Scialpi.

Fonte: www.lanacion.com.ar