

¿BROMA, CONFLICTO O VIOLENCIA?

Aprendamos a reconocer la diferencia en el entorno laboral



"¿Alguna vez has visto algo en el trabajo que te pareció incorrecto, pero pensaste: '**mejor no me meto**'?"



REGLAS DEL JUEGO



Hoy NO vamos a buscar culpables. Vamos a aprender a clasificar conductas objetivamente.



VERDE

Conducta adecuada y legítima

Relaciones profesionales, respeto, retroalimentación formativa.



AMARILLO

Conflicto a gestionar

Diferencias operativas o tensión puntual que exige diálogo.



ROJO

Violencia o acoso

Conducta inaceptable que vulnera derechos e integridad.



Regla de oro: No necesitamos estar de acuerdo en todo para tratarnos con absoluto respeto.

SITUACIÓN PROYECTADA

Un supervisor le dice en privado a un trabajador:

“Necesito que mejores tu productividad. Esta semana estás por debajo del objetivo.”

A Sí, es violencia porque lo está presionando.

B No necesariamente; puede ser una instrucción laboral legítima.

C Depende de cómo, en qué contexto y con qué trato se comunique.

 REFLEXIÓN CLAVE

Una exigencia de desempeño, metas o corrección no constituye acoso. La potestad directiva es legítima mientras mantenga un trato respetuoso y profesional.

“ERA SOLO UNA BROMA”

Un grupo de trabajadores se burla constantemente del peso de un compañero. Cuando él expresa su incomodidad, le responden:

“¡No seas sensible! Aquí todos nos hacemos bromas.”

¿Dónde está el límite de esta conducta?

BROMA ACEPTADA

Comentario gracioso mutuo, espontáneo y bien recibido por todos.

BROMA QUE INCOMODA

Comentario desafortunado que genera malestar puntual.

BURLAS REITERADAS

Hostigamiento dirigido contra una persona sin su consentimiento.

 **Pregunta al equipo: ¿En qué momento preciso una broma deja de ser una broma?**

“ASÍ HABLAMOS AQUÍ”

Un trabajador nuevo comete un error en un procedimiento. Su compañero le dice delante de todos:

“¿Tú eres así de inútil siempre o solamente hoy?”

A. Una simple corrección laboral

B. Una broma de bienvenida

C. Una conducta humillante e inaceptable

D. Depende del nivel de confianza

💡 ¿Cómo corregir el error sin descalificar a la persona?

Se señala el error técnico en privado o de forma objetiva: *"Revisemos el procedimiento para que no vuelva a ocurrir"*.

 Grupo de WhatsApp del Trabajo • 22:30

Jefe Directo:

"Mañana necesito el informe a primera hora sin falta."

Trabajador:

"Ya terminé mi jornada, lo revisaré mañana al iniciar."

Jefe Directo:

"Si realmente estuvieras comprometido con la empresa, lo harías ahora."



Normativa Ecuador (Ministerio del Trabajo): El ámbito de protección contra el acoso y desconexión aplica rigurosamente a las comunicaciones telemáticas, chats y correos fuera de la jornada laboral.

SITUACIÓN

Una supervisora está molesta por un error técnico y le grita a un trabajador frente al área:

“¡Siempre haces todo mal! Si no te gusta cómo trabajamos, puedes irte ya mismo.”

¿La autoridad del cargo permite cualquier forma de comunicación?

¡NO!

 Tener jerarquía para dirigir el trabajo jamás otorga el derecho de humillar, amenazar, insultar o degradar a un colaborador.

Dos trabajadores tienen la misma experiencia y desempeño. Para una capacitación técnica de ascenso se selecciona solo a uno argumentando:

“El otro compañero ya está viejo y probablemente no vaya a aprender las nuevas herramientas.”

¿Decisión Laboral Legítima?

No. Basarse en la edad en lugar de competencias evaluables rompe el principio de mérito.

¿Discriminación por Edad?

Sí. Un estereotipo de edad no puede privar a un trabajador de su desarrollo profesional.

 Debate: ¿Qué criterios transparentes deben usarse para seleccionar capacitaciones?

“ELLA ESTÁ EMBARAZADA”

Una trabajadora comunica que está embarazada. Un compañero comenta en el equipo:

“Ahora va a faltar un montón. Es mejor no contar con ella para los proyectos importantes del año.”

¿Es solo una opinión personal?

Expresada en un equipo, genera prejuicios y exclusión efectiva.

¿Genera sesgo y trato desigual?

Sí. Limita sus oportunidades basándose en su estado gestacional.

 **Mensaje Clave: Jamás se debe convertir una condición personal o de salud en una razón para restringir derechos laborales.**

“A ÉL LE GUSTA”

Un trabajador recibe comentarios constantes sobre su imagen: “**Qué guapo estás hoy**”. Aunque le incomoda, guarda silencio. Luego los comentarios escalan hacia su cuerpo y vida personal.

01. CONTEXTO

El entorno debe ser profesional y seguro.

02. REITERACIÓN

Insistencia continuada en el tiempo.

03. CONSENTIMIENTO

El silencio NO implica aprobación.

⚠ ¿Dónde está el límite? Cuando una conducta no deseada con contenido sexual o sobre el cuerpo genera incomodidad u hostilidad.

ESCENARIO A

Cinco compañeros salen a almorzar juntos todos los días y no invitan a un compañero.

Afinitad personal espontánea (No es acoso por sí solo)

ESCENARIO B (SUMA DE CONDUCTAS)

- Le ocultan deliberadamente información del trabajo.
- Lo excluyen sistemáticamente de reuniones del área.
- Esconden insumos y se burlan si pregunta.
- Lo responsabilizan injustamente por fallas colectivas.

💡 **Principio Clave:** Las conductas no se juzgan aisladas; se analizan dentro de su contexto y sistematicidad.

“A ÉL SÍ LE TOCA”

Dos trabajadores tienen el mismo puesto y remuneración. Sin embargo, a uno se le asignan constantemente las tareas más pesadas o peligrosas. Al preguntar la razón, le dicen:

“Porque tú eres hombre y puedes hacerlo solo.”

¿Distribución operativa legítima?

Las cargas deben asignarse por planificación, turno y capacidad, no por género.

¿Sesgo basado en estereotipos?

Sí. Imponer sobrecargas sistemáticas fundadas en estereotipos vulnera la equidad laboral.

Equidad laboral: Mismas responsabilidades, asignación equitativa e imparcial de tareas.

Una persona comunica formalmente que se siente víctima de acoso. Días después, varios compañeros comienzan a cuchichear:

“Mejor no le hables”

“Quiere perjudicar al área”

“Nos va a traer problemas a todos”

¿Qué ocurre si convertimos a la persona que denuncia en "el problema"?

Se perpetúa el silencio, se victimiza doblemente y se destruye la confianza institucional.

 Toda denuncia debe canalizarse por las vías oficiales con estricta confidencialidad y cero represalias.

¿CONFLICTO INTERPERSONAL O ACOSO LABORAL?

CONFLICTO LABORAL

- Desacuerdo puntual sobre un trabajo o método.
- Ambas partes discuten en posición equivalente.
- Surge de forma espontánea u ocasional.
- **Solución:** Mediación, diálogo e instrucciones claras.

ACOSO LABORAL (HOSTIGAMIENTO)

- Conducta persistente, reiterada o de alta gravedad.
- Abuso de poder o asimetría que vulnera la dignidad.
- Busca devaluar, aislar o intimidar al colaborador.
- **Solución:** Protocolo oficial, medidas de protección y sanción.

No todo desacuerdo es acoso. El análisis evalúa conducta concreta, contexto, reiteración y efectos.

MATRIZ DE CONDUCTAS (SEMÁFORO)

VERDE • RESPETO

- Dar instrucciones claras.
- Corregir errores en privado.
- Evaluar desempeño objetivamente.
- Exigir metas contratadas.
- Retroalimentar profesionalmente.

AMARILLO • ATENCIÓN

- Bromas fuera de lugar.
- Discusiones acaloradas.
- Gritos ocasionales en tensión.
- Comentarios imprudentes.
- Exclusión social no sistemática.

ROJO • GRAVE

- Amenazas o chantajes.
- Humillaciones en público.
- Insultos y descalificaciones.
- Acoso sexual o físico.
- Discriminación directa.

Las conductas amarillas deben corregirse a tiempo antes de que escalen a rojas.

¡LEVANTA TU TARJETA!

 VERDE

 AMARILLO

 ROJO

1. "Un supervisor llama la atención en privado por incumplimiento."

Esperado:  VERDE

2. "Un trabajador se equivoca y sus compañeros se burlan toda la semana."

Esperado:  ROJO

3. "Dos compañeros discuten acaloradamente sobre la entrega de un proyecto."

Esperado:  AMARILLO

4. "Comentarios sexuales repetidos a una compañera pese a pedir que pare."

Esperado:  ROJO

Exigir el cumplimiento del horario de trabajo establecido es  VERDE.

¿Y SI TÚ FUERAS EL TESTIGO?

Ves claramente que un compañero está siendo humillado delante del resto del equipo. ¿Qué haces?

A. No me meto para evitar buscarme problemas.

B. Me río para encajar con el grupo.

C. Intento detener la situación de forma segura.

D. Muestro apoyo en privado al compañero.

 El testigo activo es la herramienta más poderosa para evitar que la violencia se normalice.

VERDADERO O FALSO (MITOS)

“Si no hay golpes o agresiones físicas, no existe violencia.”

✗ FALSO

La violencia psicológica y verbal tiene igual o mayor gravedad legal.

“Una broma de mal gusto puede convertirse en discriminación.”

✓ VERDADERO

Si ataca una condición personal protegida por la ley.

“Solo existe acoso laboral cuando proviene del jefe directo.”

✗ FALSO

Aplica entre compañeros (horizontal) y de subordinados a jefes (ascendente).

“Lo que ocurre en chats de WhatsApp no tiene validez laboral.”

✗ FALSO

Las comunicaciones telemáticas laborales están protegidas por el Ministerio.

¿QUÉ HACER EN UNA SITUACIÓN DE ACOSO?



SI ERES VÍCTIMA

- **Identifica:** Reconoce objetivamente la conducta.
- **Prioriza:** Tu seguridad física y mental es primero.
- **Conserva:** Guarda evidencia (mensajes, fechas, notas).
- **Comunica:** Utiliza los canales oficiales de la empresa.
- **Evita:** Responder con la misma violencia.



SI ERES TESTIGO

- **No participes:** Rechaza la burla o la agresión.
- **No normalices:** Evita naturalizar tratos degradantes.
- **No difundas:** Detén la cadena de rumores.
- **Apoya:** Brinda respaldo seguro a la víctima.
- **Informa:** Reporta por los canales institucionales.

La prevención activa es un compromiso corresponsable de toda la organización.

¿DÓNDE Y CÓMO REPORTAR?

PROTOCOLO INTERNO DE LA EMPRESA

CANAL INTERNO CONFIDENCIAL

[Ingresar Canal / Buzón de la Empresa]

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

[Correo / Oficina de RRHH]

RESPONSABLE DEL PROTOCOLO

[Nombre / Cargo Designado]

TELÉFONO DE ATENCIÓN DIRECTA

[Línea Interna / Extensión]



Marco Externo Ecuador: El Ministerio del Trabajo contempla mecanismos oficiales para la presentación de denuncias laborales y tramitación de inspectores de trabajo a nivel nacional.

Un trabajador empieza a recibir mensajes ofensivos de un compañero tras una discusión de trabajo. Los mensajes continúan por varios días hasta que recibe:

“Cuando vengas a trabajar vamos a arreglar esto.”

✗ QUÉ NO HACER

- Responder con más amenazas.
- Buscar la pelea personal.
- Difundir capturas para hacer chisme.
- Convertirlo en un espectáculo público.

✓ QUÉ SÍ HACER

- Guardar evidencia (capturas/fechas).
- Buscar apoyo en las áreas designadas.
- Reportar por los canales formales.
- Priorizar la seguridad e integridad física.

Frenar la escalada de la violencia protege a toda la comunidad de trabajo.



COMPROMISO INDIVIDUAL Y EN EQUIPO

“Desde hoy me comprometo a _____.”

Escuchar antes de juzgar

No participar en burlas

No normalizar insultos

Respetar las diferencias

No difundir rumores

Tratar como quiero ser tratado

El cambio en la cultura laboral comienza con la conducta diaria de cada uno.

NO SE TRATA SOLO DE EVITAR UNA SANCIÓN...

Se trata de construir un espacio donde:

Pueda TRABAJAR sin miedo,

Pueda HABLAR sin ser humillado,

Pueda SER DIFERENTE sin ser discriminado, y

Pueda REPORTAR sin convertirme en el problema.

**“El respeto no depende del cargo, del sueldo, de la edad ni del género.
Es una responsabilidad de todos.”**



Image Sources



<https://www.sessionlab.com/wp-content/uploads/ice-breakers-for-teams.jpg>

Source: www.sessionlab.com



<https://www.davron.net/wp-content/uploads/David-cell-phone-article.png>

Source: www.davron.net



<https://ymcainw.org/wp-content/uploads/2025/01/Multi-generational-friends-smiling-outdoors-1024x730.jpeg>

Source: ymcainw.org