

# **CÓMO EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON ABUSO LABORAL EN DESARROLLO DEL TRABAJO EN CASA**

(Comité de Convivencia Laboral Seccional Caldas)

## **Introducción**

Los casi 8 meses de trabajo en casa, concedidos por la Consejo Superior de la Judicatura a los empleados y funcionarios de la Rama Judicial, con el fin de evitar la propagación del Covid – 19, han ocasionado grandes cambios en la prestación del servicio judicial, dada la necesidad de adaptarnos en un corto plazo a una nueva realidad.

Es innegable que el trabajo en caso ha impactado de manera directa la forma en la cual debemos cumplir con las actividades diarias en los distintos Despachos Judiciales del país, lo cual ha incidido en las relaciones con nuestros superiores y compañeros de trabajo.

La meta inmediata de un expediente digital, la creación de nuevos canales de comunicación internos y externos, así como la instalación de puestos de trabajo en nuestros hogares, ubicados en salas, estudios e incluso habitaciones, han creado un cambio drástico en nuestra realidad laboral, sin que exista la posibilidad de volver al punto inicial, pues hemos logrado una mejora sustancial en la administración de justicia, la cual estaba en mora de digitalizar su servicio.

## **Objetivo**

La situación de trabajo en casa, bajo el panorama descrito ha traído como consecuencia un temor común: quien no se adapte a los nuevos retos tecnológicos, quedará impedido para desarrollar adecuadamente su labor.

Preocupaciones o retos como el planteado, podría generar problemas al interior de los equipos de trabajo y la posible existencia de circunstancias generadoras de abuso laboral.

Por lo anterior el Comité de Convivencia Laboral de la Seccional Manizales, tiene como objetivo a través de éste proyecto **plantear algunos mecanismos de prevención** que permitan una mejor convivencia en la Rama Judicial Virtual.

Consideramos que establecer los mecanismos de prevención de situaciones de acoso laboral, según lo definido en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006, permite de manera eficiente solucionar los conflictos y corregir nuevas circunstancias generadoras de acoso, que se puedan presentar al interior de la institución.

Se pretende evitar circunstancias de estrés como respuesta de los empleados de la rama judicial, tanto a nivel fisiológico o psicológico, al intento de adaptarse a los nuevos desafíos presentados bajo la nueva normalidad laboral al interior de la organización, dadas las demandas resultantes de la interacción virtual con superiores, compañeros de trabajo y público en general.

Detectamos una gran carga mental de actividad cognoscitiva, pues es evidente la necesidad de crear unas competencias mínimas en cada uno de los empleados de la Rama Judicial para llevar a cabo el trabajo virtual.

Ahora bien, dicha carga mental dependerá de la necesidad de mayor grado de concentración, variedad de tareas en sus hogares, apremio de tiempo, complejidad de la tarea, volumen y velocidad de la tarea.

Establecido lo anterior, se requiere de soluciones que eviten una carga psíquica o emocional que impidan la realización de los procesos propios del rol que se desempeñe dentro de la organización.

Buscamos en especial que la carga del trabajo virtual no ocasione tensiones en los equipos laborales, como resultado de la convergencia de los nuevos desafíos que ahora enfrentamos.

Pretendemos en conclusión evitar en los empleados de la seccional, desmotivación, deterioro del rendimiento, clima laboral negativo y por supuesto situaciones generadoras de acoso laboral.

Para lo anterior, en primer lugar se detectarían las conductas que pueden generar acoso laboral en desarrollo del trabajo en casa y con posterioridad se llevarán a cabo propuestas en busca de prevenir las mismas.

### **Logro**

Se ha logrado comunicar a través de medios virtuales la información recaudada, con el objetivo de minimizar la generación de situaciones constitutivas de acoso laboral.

En lo que va corrido de la pandemia, no se han recibido quejas de éste tipo en la seccional Caldas.

Consideramos que la capacitación y la campañas de divulgación **preventiva**, fomentan el conocimiento en la Seccional del contenido de la ley 1010 de 2006, lo que permite identificar conductas configuradoras de acoso laboral.

Así mismo, genera la construcción al interior de cada Despacho Judicial de actividades que promuevan un entorno laboral favorable en la prestación del servicio judicial virtual.

Las intervenciones que pretende llevar a cabo el comité de convivencia de la Seccional Caldas, se constituyen en recomendaciones constructivas y útiles para funcionarios y empleados en la Seccional Caldas.

### **Aprendizajes**

La prevención a través de la información es la mejor herramienta para evitar el desarrollo de acciones constitutivas de acoso laboral.

### **Alcance**

Se presente llegar al 100% de los empleados de la Rama Judicial – Seccional Caldas.

Se ha iniciado con la difusión a través de conferencias del proyecto aquí planteado, alcanzando un número alto de empleados de la Seccional Caldas.

### **Difusión**

Se ha llevado a cabo a través de medios virtuales, tales como el correo electrónico.

### **Contenido**

#### **¿QUE CONDUCTAS PODRÍAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL EN EL TELETRABAJO?**

- \* Ser citado a reuniones por fuera del horario de trabajo.
- \* La marginación de las funciones del despacho, pese a los distintos medios tecnológicos.
- \* Recibir habitualmente correos electrónicos, mensajes instantáneos o llamadas fuera del horario establecido.
- \* Asignación excesiva de tareas.

## **ACCIONES DE PREVENCIÓN**

### **1. LÍMITE EN EL HORARIO LABORAL**

- ▶ \* No exceder el tiempo de prestación del servicio, salvo necesidades excepcionales.
- ▶ \* Ausencia de asignación de tareas por fuera del horario establecido.
- ▶ \* Impedir la recepción de información más allá del fin de la jornada laboral.
- ▶ \* Plantear y desarrollar reuniones de trabajo dentro de los horarios laborales.
- ▶ \* Delimitar horarios de trabajo que constituyan la jornada laboral para recibir y despachar mensajes de whatsapp, correos electrónicos y llamadas telefónicas.

#### **Corresponsabilidad:**

- ▶ Iniciar las labores a la hora establecida por la Rama Judicial y evitar distracciones durante la jornada.
- ▶ Llevar a cabo pausas activas.

### **2. CAMBIO EN LA MEDICIÓN DE PRODUCTIVIDAD EN LA LABOR**

\* El tiempo en la realización de las actividades judiciales ha variado, por ello se deben llevar a cabo reuniones de trabajo con el fin de concertar la duración de las tareas asignadas.

\* Se debe priorizar la meta alcanzada, más allá del tiempo que pasamos conectados a los medios digitales del Despacho.

\* Reuniones de evaluación periódicas.

#### **Corresponsabilidad:**

Mayor responsabilidad en las labores desarrolladas, ante la ausencia de un supervisor permanente en la prestación del servicio.

### **3. CONOCIMIENTO DE LAS NUEVAS HERRAMIENTAS**

\* Se deben otorgar plazos razonables para el aprendizaje de las nuevas herramientas tecnológicas empleadas en los distintos Despachos Judiciales.

\* Trabajo conjunto del equipo, para que la totalidad de empleados del Juzgado interioricen el manejo adecuado de las herramientas ahora utilizadas, apoyando siempre en el aprendizaje de quien presente algunas debilidades.

#### **Corresponsabilidad:**

Apertura al cambio

Concurrir a las múltiples capacitaciones ofrecidas por la Escuela Judicial – Consejo Superior de la Judicatura.

### **4. SALUD FÍSICA Y MENTAL**

\* A través de la Oficina de Recursos Humanos de la Rama Judicial y la ARL propender por la salud mental y física del equipo de trabajo.

#### **Corresponsabilidad:**

Actividades en casa que permitan mantener una buena salud mental y física, tales como actividades deportivas, lectura y entretenimiento, descanso entre otras.

Organiza tu espacio, mantén la calma y planifica tu día.

## **La Musicoterapia como mecanismo que propone el Comité de Convivencia para lograr una buena salud mental**

Cuando se afirma que una persona padece de estrés, se habla, en términos generales de sobre esfuerzo corporal, de un exceso de movimiento que circunstancialmente o a través de largos periodos, genera riesgos en la capacidad del organismo para sobreponerse a los incrementos de actividad que ponen en riesgo su capacidad de autorregulación, que permita un rendimiento psicológico y conductual óptimo.

El estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional sucede cuando fallan las estrategias de afrontamiento de las que hace uso un sujeto cuando hay un desequilibrio entre las demandas y las posibles respuestas a ella.

El resultado es producto de una exposición frecuente a situaciones que generan estrés.

El Síndrome de burnout laboral, también denominado síndrome de quemarse en el trabajo, es un trastorno emocional vinculado con el ámbito laboral, el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida del empleado. Este síndrome puede tener consecuencias muy graves, tanto a nivel físico como psicológico.

Consiste en el incremento del estrés laboral hasta alcanzar un estado de estrés crónico. La característica principal es un progresivo agotamiento mental y físico, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas y cambios de comportamiento en quienes lo padecen.

Es bastante frecuente que dicha patología se presente en aquellos empleados o funcionarios cuya responsabilidad laboral sea la atención constante de clientes.

Estos comienzan a padecer agotamiento emocional, una disminución paulatina de energía y brindan a los interlocutores un trato no muy amable o poco coherente con las políticas de atención establecidas por su organización.

Todo lo anterior desemboca en irritabilidad y en muchos casos en baja autoestima como consecuencia hace referencia a la disminución del

rendimiento laboral, los ausentismos e incapacidades; así mismo el riesgo de accidentes y la baja calidad de vida; esto en cuanto a las personas, para las empresas u organizaciones pérdidas económicas significativas.

La terapia musical se ha utilizado en múltiples actividades y básicamente se ha convertido en una alternativa para mejorar la salud mental de muchas personas que laboran en diferentes profesiones y cargos laborales, la terapia musical se ha empleado en cuidados paliativos a nivel mundial y ante todo el efecto terapéutico de escuchar música es un complemento a los analgésicos programados para los pacientes con dolor relacionado con el cáncer por ejemplo; los resultados indicaron que a pesar de que la música se percibía como relajante, el efecto de escuchar música en el dolor varió significativamente para cada individuo basándose en la evaluación y de acuerdo a las necesidades individuales, fortalezas y preferencias para que tengan un mayor potencial terapéutico. Otros estudios han demostrado que la musicoterapia es la octava técnica que más se ha sido utilizada sobre todo en las Unidades de Cuidados Intensivos.

La musicoterapia ayuda y facilita la comunicación y las relaciones interpersonales, y además, como su nombre lo indica, utiliza la música con un fin terapéutico para ayudar a las personas con necesidades y discapacidades, mejorando tanto su salud mental como física y emocional, considerando que no precisamente los usuarios que tienen necesidades educativas especiales, como es el autismo, tienen que ser medicados para controlar o mejorar los aspectos, ya sean positivos o negativos, de dicha necesidad. La musicoterapia, influye en los pacientes de manera positiva sin afectar la salud y el metabolismo.

La musicoterapia permite ver que esta empieza a incursionar en las organizaciones como una estrategia para resolver problemas relacionados con el Burnout, el cual se ha incrementado, como consecuencia del exceso de trámites y prácticas burocráticas, la dificultad para la toma de decisiones en los niveles de atención del talento humano con las cuales se dificulta la promoción y por tanto se genera frustración en los empleados, cambios frecuentes de turnos y de condiciones físicas de trabajo, inestabilidad laboral y por ende advertencias tácitas de que la relación laboral va a culminar, salarios que no corresponden a las labores desempeñadas, ambientes de trabajo poco amigables, etc.

La musicoterapia se ha utilizado más con el fin de mejorar la salud de los pacientes: tanto la salud física como la salud mental; La música es un patrón autocurativo, del cual la humanidad se ha servido desde siempre para ayudar a eliminar tensiones, paliar carencias afectivas y de todo tipo, ser el gran energizante, un medio de unir a los hombres, de acercarse a la divinidad, de expresar la alegría a través de la danza, el dolor de la muerte en las marchas fúnebres, o danzas rituales, la ternura en las canciones de cuna, el amor en las canciones románticas, el coraje en las danzas guerreras, como ayuda en el trabajo, etc.

La música en sus relaciones con la medicina lleva a las siguientes conclusiones:

- La música es un agente que produce descanso y distrae al hombre.
- Es un elemento social.
- Moraliza al hombre.
- Es conveniente aplicarla en la neurosis.
- Sirve para combatir estados de excitación o nerviosismo.

## **5. ADECUADOS CANALES DE COMUNICACIÓN CON LOS USUARIOS.**

\* La fluida comunicación con el usuario de la administración de justicia, permitirá evitar el distanciamiento entre la ciudadanía y el Despacho, contribuyendo a una adecuada prestación del servicio e impidiendo la pérdida de información importante que permite evitar problemas de difícil solución al interior de los procesos.

### **Corresponsabilidad:**

Atender de manera adecuada los canales de comunicación.

## **6. POTENCIAR HABILIDADES EN EL EQUIPO DE TRABAJO:**

\*Reorientar y fortalecer desde casa las funciones de cada servidor conociendo sus dificultades y buscando como potenciar su ejercicio profesional.

**Corresponsabilidad:**

Mejorar cada día en la prestación del servicio.