

El mobbing como factor negativo en el Cuerpo de Policía Bolivariana del Estado Zulia

Elbis Alexander EIZAGA*

*Cuerpo de Policía Bolivariana del Estado Zulia
eizagaoficial21@gmail.com*

Introducción

Un tema de interés en la gerencia del Cuerpo de Policía Bolivariana del Estado Zulia (CBPEZ) es la comprensión del establecimiento de relaciones recíprocas entre supervisores y subordinados; superiores y subalternos; gerencia estratégica, conducción a nivel táctico y oficialidad con desempeño operacional, entre otras. Aunque en organizaciones inteligentes se aplican modelos gerenciales como el *empowerment* o *coaching*, que establecen líneas de acción horizontal, los organismos de seguridad ciudadana, debido a su estructura organizativa, establecen la verticalización de las instrucciones de servicio bajo el principio de subordinación establecido en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y la Ley del Estatuto de la Función Policial.

No obstante, el cumplimiento de la misión y visión de la institución policial puede verse afectado por el comportamiento de funcionarios a nivel gerencial, tanto estratégico como táctico, debido a la forma de conducirse ante sus subalternos o subordinados. Comportamientos como el asedio, acoso u hostigamiento pueden alcanzar niveles insostenibles, que vulneren las bases

* Comisionado agredado en el Cuerpo de Policía Bolivariana del Estado Zulia (CPBEZ). Técnico Superior en Administración (Colegio Universitario "Rafael Belloso Chachín").

de la organización, al punto que pudiese no solo darle estricto cumplimiento a las instrucciones; sino en el peor de los casos, estar en presencia en situaciones de “sabotaje”, alteración, rebelión y otro tipo de irregularidades que vayan en detrimento de la filosofía que debe tener toda institución uniformada, armada y jerarquizada.

Por ello el *Mobbing*, como acepción particular, quizás no sea muy conocido en del Cuerpo de Policía del Estado Zulia; si bien situaciones de maltrato y hostigamiento, se han hecho recurrente dentro de la institución al punto que un clima enrarecido se siente en algunas de las sedes tanto administrativas como operacionales de la institución, con un personal desmotivado, presionado y acosado, lo que entorpece el buen desarrollo de las actividades, ya que estos se sienten bajo un ambiente de discriminación, desasosiego, perturbación, menosprecio y desdén para con ellos mismos.

1. El *mobbing* como fenómeno de acoso psicológico

El acoso psicológico dentro de la institución viene dada por una praxis desviada de la aplicación de los Principios de Subordinación y Celeridad, establecidos en la Ley. La idea parece ser que a través de infligir el miedo con la aplicación de procedimientos administrativos sancionatorios como medida para cumplir con las normas es la premisa de la gerencia actual.

En un contexto dinámico y amplio, Soliva (2006) establece que el objetivo del acoso es destruir la estabilidad psicológica de un ser humano a través del descrédito y la rumorología. Según Membiela (2007) estos tipos de actitudes conducen a un aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole estrés; y, en ocasiones, hasta el abandono del trabajo. Heinz Leymann (1996) consideraba que este fenómeno podía “causar la muerte” a una persona, sin que la persona que fungiera como acosador fuera procesada judicialmente en un Tribunal.

El Equipo de Trabajo y presentador de la ponencia “ACOSO MORAL” dentro del marco de esta unidad curricular considera que en diversas ocasiones, se han violado los derechos fundamentales del oficial de policía como trabajador, se ha puesto en entredicho su condición humana; y sobre esta el aspecto profesional y las exigencias que de allí derivan. Asimismo, se violenta el debido proceso y se estigmatiza la conducta de una institución por la conducta aislada de una minoría.

2. Indicadores de *mobbing* o acoso dentro de la institución

Hoel, Rayner y Cooper (1999) establecieron ciertos comportamientos susceptibles de acoso moral o laboral en las organizaciones. Comparativamente hablando, sus apreciaciones no distan de la situación por la cual atravesamos. Estos comportamientos o actitudes desplegadas por los Acosadores son los siguientes:

1. Asignar trabajos por debajo de la capacidad.
2. Emitir críticas y reproches por cualquier acción ejecutada o decisión tomada.
3. Desvalorizar su esfuerzo; o atribuir su éxito a terceros o maximizar sus errores.
4. Amenazar con utilizar instrumentos disciplinarios para el cumplimiento de las instrucciones, entre otros.

El equipo de trabajo, como opinión al respecto, piensa que la designación de tareas en ocasiones y la delegación de funciones y responsabilidades, no corresponden a una descripción objetiva del cargo y esta no obedece al Perfil Profesional de la persona que se requiere para esa actividad. Por lo tanto, es injusto desmeritar y subestimar el trabajo realizado ante la ausencia de estos elementos; y la no obtención de los resultados deseados, emplearlos como excusa para humillar, gritar en público y vejar a cualquier trabajador y en nuestro caso específico, a los oficiales de policía.

3. Oposición del oficial de policía ante el *Mobbing*

Es de suponer que la aspiración normal de toda institución es que el desarrollo de sus actividades corresponda al cumplimiento de lineamientos, bajo el principio de un estado de derecho. El Cuerpo de Policía del Estado Zulia de conformidad al Nuevo Modelo Policial establecido en las Reglas Mínimas de Estandarización para los Cuerpos Policiales, la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana y la Ley del Estatuto de la Función Policial, tiene como deber el estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente aprobado por el órgano rector y sancionado por el Ejecutivo Nacional. Sin embargo, se han presentado situaciones que difieren de lo que legalmente está establecido y que genera indisciplina.

La disciplina es un valor ético-moral de toda institución con principios semi-castrenses como los organismos de seguridad ciudadana y bajo ningún

concepto pueden perderse. No obstante, las situaciones de Acoso Moral o Laboral ocasionan trastornos a las organizaciones. Puntualmente, es importante resaltar un escenario que hasta hace poco tiempo se practicaba de forma habitual; y sin que hubiera dolientes: la Violencia de Género.

Este tipo de comportamiento, que aparte de desviado es un delito, casi no era denunciado. En la actualidad, la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia la define y establece la pena para ese delito. Aunado a eso, el Cuerpo de Policía Bolivariana del Estado Zulia, por disposición del Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores, Justicia y Paz, creó la Secretaría de Igualdad, a fin de procesar con celeridad todas las situaciones de esa naturaleza. En algunas organizaciones, el *mobbing* es un mito ya que son contadas las situaciones denunciadas por lo que se vislumbran la ausencia de precedentes jurídicos. Soliva (2006) habla sobre la constatación real de un acosador, es decir, de la afirmación de su existencia. Reflexiona sobre la importancia de identificarlo, definir la situación de acoso y la manera de engañar de este como victimario y atajar el foco violento de su tentativa.

En opinión compartida sobre los integrantes del equipo, en el caso de nuestras oficiales, hay una línea divisoria entre el juego de la seducción aceptada y la negativa ante una proposición indecente. Cuando esa línea es rebasada si el consentimiento de la Acosada, se hace imperativo fijar una posición férrea ante otro tipo de hechos más violentos.

4. Cambios e innovaciones como un hecho urgente

Con la mentalidad de que los cambios deben ser vistos más que como un peligro como una oportunidad en la cual nosotros debemos ser agentes, es importante destacar que si se habla de dignificar y humanizar el servicio de Policía, el *Mobbing* debe ser erradicado de manera absoluta.

Si nuestra meta es ser Gerentes comprometidos no solo con la organización, sino con el nuestro entorno, llámese Talento Humano, no debemos obviar que en base a ellos se asientan las bases de una sólida estructura. En un orden de ideas distinto, Drucker (2005) manifiesta que “una tarea igualmente importante para la alta gerencia en la empresa de la sociedad futura será balancear sus tres dimensiones: como organización económica, como organización humana y como organización social, cada vez más importante.

Es por ello, que el trato debe ser con respeto y reciprocidad; en sentido horizontal, vertical-descendente y vertical-ascendente; con empatía, con un

alto sentido de compañerismo y solidaridad, con que merece ser considerado como pieza fundamental de una sociedad moderna, proactiva y creativa. Pero sobre todo, con una absoluta identificación hacia los preceptos y derechos fundamentales de todo ser humano.

Conclusiones

El Cuerpo de Policía Bolivariana del Estado Zulia, tiene el deber de promover una actitud gerencial que asegure el permanente desarrollo de oficiales con iniciativa, creatividad y trascendencia, sin obviar el respeto que sus integrantes merecemos. Como gerentes, debemos comprometernos con su desarrollo personal y el de la organización, estimulando el cultivo de los más altos valores éticos, morales, personales y sociales. Como Gerentes, así como todas las personas que dignamente la integran, tienen que entrenarse a fin de saber elegir las mejores decisiones para resolver problemas y avanzar, cada vez que sea necesario. Si hay un factor influyente en la fortaleza de las instituciones es la cultura y el clima que se vive cotidianamente, sin la necesidad de ser víctimas de situaciones de acosos y hostigamiento.

Una actitud permanente, consiste en el cambio impulsado por la innovación, gestación de nuevas directrices y políticas de carácter organizacional emanadas por el órgano rector con competencia en la materia, a fin de darle estricto cumplimiento a esas normas de forma coherentes con el compromiso de sus hombres y mujeres, identificados de manera absoluta con la Misión y Visión de la organización, erradicando arcaicos conceptos gerenciales donde el culto al personalismo, abuso de poder y la falta de humildad eran elementos de la personalidad de individuos, que durante años manejaron una institución que con el paso del tiempo fue creciendo. En tal sentido, hoy día afirmamos que sin lugar a dudas que en un tiempo no muy remoto, nuestro destino estará en manos de funcionarios cada vez más probos y honestos, porque así nuestra sociedad, de la que somos parte lo demanda.

Referencias

Bibliográficas

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (1 de febrero de 2007). *Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional Bolivariana*. Gaceta Oficial N° 38.617

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (7 de diciem-

bre de 2009). *Ley del Estatuto de la Función Policial*. Gaceta Oficial N° 5.940 Extraordinaria.

Consejo General de Policía (2010). *Equitativamente Diferentes. Practiguía para la Equidad de Género en los Cuerpos de Policía*. Caracas: Consejo General de Policía.

MEMBIELA, Juan B. Lorenzo de (2007). *El Acoso Moral: Incidencia en el Sector Público*. Barcelona (España): S.A. de Litografía.

DRUCKER, Peter. (2005). *La Gerencia en la Sociedad Futura*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

LEYMANN, Heinz. (1996). *Mobbing: La Persecución en el Trabajo*. Madrid: Gredós.

PARÉS SOLIVA, Marina (2006). *La Intervención Psico-Social con Víctimas de A.M.T. (Acoso Moral en el Trabajo) (Entorno Laboral y Mobbing)*. Barcelona: (España): Catalunya.

PARÉS SOLIVA, Marina. (2006). *La Intervención Psico-Social con Víctimas de A.M.T. (Acoso Moral en el Trabajo) (Resistencia de las Organizaciones frente al Mobbing)*. Barcelona (España): Editorial Catalunya.