

SEMANA 23. Actividad 3

La empresa **NovaCorp** es una organización de tecnología en expansión, reconocida por su innovación, pero recientemente ha comenzado a enfrentar serios problemas de **violencia laboral interna**.

Algunas situaciones detectadas incluyen:

- Comentarios sarcásticos, burlas y humillaciones públicas entre compañeros.
- Supervisores que utilizan amenazas veladas para exigir resultados ("si no cumples, olvídate del bono").
- Exclusión sistemática de algunos empleados en reuniones importantes.
- Difusión de rumores y chismes que afectan la reputación personal de ciertos colaboradores.
- Asignación de tareas imposibles a empleados "no deseados" para forzarlos a renunciar.

Recientemente, un empleado clave, **Andrea Márquez**, presentó una queja formal tras sufrir episodios de hostigamiento constante. La empresa ha iniciado una investigación, pero la moral general está en su punto más bajo.

El departamento de Recursos Humanos identificó que la cultura organizacional se ha deteriorado porque los líderes de área han adoptado un estilo de **liderazgo transaccional extremo** (centrado solo en el cumplimiento de tareas y el castigo de errores) y han ignorado completamente el clima emocional del equipo.

El reto:

Daniel, recién ascendido a gerente de uno de los equipos con mayores reportes de violencia, recibe la instrucción de **transformar el ambiente laboral** en su departamento.

Sin embargo, se enfrenta a varios desafíos:

- Algunos miembros normalizan la violencia ("así es el mundo real").
- Otros tienen miedo de denunciar o cambiar por temor a represalias.

- Los antiguos líderes siguen promoviendo una cultura de “mano dura” y “competencia brutal” como valores.

Daniel cree en un **liderazgo transformacional**, pero debe pensar **cómo actuar de manera efectiva**.

PREGUNTAS ORIENTADORAS:

- ¿Qué tipos de violencia logras identificar en este caso?
- ¿Cuáles son las aportaciones que puede realizar un líder transformacional ante esas violencias?
- ¿Cómo puede contribuir el equipo de trabajo a la prevención de esas violencias y atención oportuna con aquellas que han ocurrido en el presente?

EJEMPLOS DE RESPUESTA

- Existen violencias psicológicas constantes y prácticas institucionales que las normalizan, como la asignación de empleados no deseados a ciertas tareas.
- El liderazgo transformacional puede ser útil incentivando comportamientos responsables y colaborativos para mejorar el ambiente de trabajo, implementando nuevas prácticas para impulsar el comportamiento que se desea de los empleados y no castigos psicológicos ni hostigamiento.
- Las estrategias como capacitaciones, campañas para fomentar la cultura de la denuncia y las estrategias saludables de resolución de conflictos y apoyo mutuo pueden ser útiles antes los problemas descritos dentro de este caso.