

**ACOSO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN ENTIDADES DEL ESTADO
COLOMBIANO**



JORGE ALBERTO ACEVEDO TALERO

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

**Asesora:
PAULA COLORADO ORDOÑEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ D.C., COLOMBIA
2016**

Resumen

El acoso laboral es una gran problemática que actualmente va en crecimiento a nivel mundial, pero la misma no es algo nuevo ni de unos pocos años para acá, es una situación antigua y quizás viene desde la historia de la humanidad, aunque solo hasta los años 80 se estableció el término como tal tras el estudio de diferentes comportamientos tanto en animales como en seres humanos.

Desde entonces se han venido realizando diversos estudios y análisis que parten inicialmente desde el ámbito psicológico, tomando en cuenta especialmente al *agresor* y al *agredido*, lo cual ha permitido determinar sus posibles causas y efectos.

En consecuencia, los estados y gobiernos como el colombiano han adoptado medidas de prevención y corrección, con el fin de salvaguardar la integridad física, moral y emocional de las personas, para evitar casos o situaciones como las que se mencionan en el presente documento, lo cual afecta sustancialmente la imagen y credibilidad de las instituciones, más aún si son las encargadas de velar por la igualdad, el respeto, los principios y valores.

Palabras Clave: Acoso laboral, conflicto, acosador, víctima, agresión.

Abstract

Workplace bullying is a big problem now that is growing worldwide, but it is not something new or a few years now, is an old problem and perhaps comes from the history of mankind, but only until years 80 the term as such was established after studying different behavior in both animals and humans.

Since then they have been conducting various studies and analyzes that initially start from the psychological level, taking into account especially the "aggressor" and "attacked", which has allowed to determine their possible causes and effects.

Accordingly states and governments like Colombia have adopted measures of prevention and correction, in order to safeguard the physical, moral and emotional integrity of persons, to avoid cases or situations such as those mentioned herein, which substantially affect the image and credibility of institutions, even more so if you are responsible for ensuring equality, respect, principles and values.

Keywords: Mobbing, conflict, stalker, victim aggression.

Introducción

El acoso laboral es un tema que va en crecimiento en Colombia, el viceministerio de relaciones laborales precisó que desde el 2006, año en el que se expidió la ley que abordó el tema, se han abierto 4.849 investigaciones por acoso laboral y para el año 2012 se abrieron 655 investigaciones más que para el año 2011, lo particular es que se sigue cayendo en las mismas prácticas para agredir a los trabajadores, como maltrato verbal, persecución, discriminación, entorpecimiento e inequidad (Periódico Portafolio, 2012). Colombia es uno de los pocos países en el mundo que cuenta con una ley para denunciar el maltrato laboral, pero los trabajadores no lo hacen primero por todo el acervo probatorio que ello implica y segundo porque si no logran demostrarlo, su situación en la compañía no será la mejor.

Puesto que las instituciones del Estado se están viendo gravemente afectadas por la aparición y practicas frecuentes de acoso laboral dentro de las mismas, esto por los múltiples casos reportados, lo cual conlleva a perder la credibilidad en ellas, generando una mala percepción y falta de confiabilidad por parte de la ciudadanía, este ensayo pretende visualizar en que consiste el acoso laboral, que tan perjudicial es tanto para la gente como para la imagen institucional, pero sobre todo que es algo de las personas que de las propias instituciones.

ACOSO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN ENTIDADES DEL ESTADO COLOMBIANO

Antecedentes del acoso laboral

Hay quizás muchas definiciones de acoso laboral (mobbing) y son diversos autores quienes han intentado definirlo, pero todo esto se remonta a dos experiencias principalmente, una con animales y la otra en un grupo de niños.

Por lo que al parecer fue el etólogo Konrad Lorenz, el primero que utilizó el concepto de mobbing para referirse al comportamiento agresivo ciertos grupos de animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio. Según el autor, una definición de mobbing sería “el ataque de una coalición de miembros contra uno de su misma especie, por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo” (Olmedo y González, 2006, p. 108).

Asimismo, el médico sueco Leymann citado por Boada, De Diego y Vigil, (2003) se refirió a este fenómeno desde el punto de vista de la humanidad, al analizar la conducta destructiva que, en el patio de recreo, dirigían un grupo de niños contra otro niño. De igual forma en los años 80, lo aplicó en el ámbito laboral, definiendo el acoso laboral como el continuado y deliberado maltrato psicológico que recibe un trabajador por parte de otro u otros al comportarse con él cruelmente con la finalidad de lograr su destrucción psicológica y expulsarle de la organización; el término como tal fue utilizado por él mismo públicamente en el congreso de Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1983 (Zapf y Gross, 2001).

Entonces, se podría considerar que el acoso laboral o mobbing es una situación que se presenta por parte de un grupo o un individuo que afecta de manera trascendental y psicológica a una o varias personas. Dado que estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicossomática y social. Se excluyen los conflictos temporales. En otras palabras, la distinción entre conflicto

y mobbing no es qué ha hecho o cómo lo ha hecho, sino la frecuencia y duración de lo que ha hecho” (Leymann, 1992). Es por ello que se toma en cuenta solo si un individuo es hostigado constantemente por otro o por un grupo específico.

En tal sentido los primeros en hacerse eco del estudio científico del mobbing fueron los países nórdicos como Noruega (Matthiesen, Raknes y Rökkun, 1989; Kihle, 1990; Einarsen y Raknes, 1991; Olweus, 1993); Finlandia (Paananen y Vartia, 1991; Björkqvist et al., 1994) o Alemania (Becker, 1993; Halama, 1995; Knorz y Zapf, 1996), publicaciones de reconocida relevancia para el avance científico en los factores que intervienen en el acoso laboral y las consecuencias del mismo. Por consiguiente, los primeros estudios de acoso laboral (mobbing) en las escuelas se concentraron en la documentación, evaluación, intervención y prevención del problema Olweus, (1978); citados por Hunter y Boyle, (2002).

En los años 80 los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta alcanzar un fuerte auge en los años 90. Es así como el *European Journal of Work and Organizational Psychology* publica en 1966 ocho de los trabajos presentados en un simposio sobre mobbing, en el Séptimo Congreso Europeo de Psicología Organizacional y del Trabajo, realizado en el año de 1995 en la ciudad de Gyor, Hungría, dejando abierta de esta forma el auge por venir en la investigación sobre las repercusiones del acoso laboral.

Por tanto, el término de hostigamiento y/o acoso laboral (mobbing), es sinónimo de intimidar, obligar a otro, afectarlo, abalanzarse o atacar en grupo, e igualmente se conoce como terror psicológico, agresión laboral, acoso laboral y psicológico (Luna 2003). Así, el hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas.

Entonces una de las definiciones más aceptada hoy día es la utilizada por la legislación sueca, que en su día fue elaborada por la Agencia Sueca para la Mejora del

Entorno Laboral (AFS) y que le describe como una serie de acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y que pueden tener como consecuencia la marginación y exclusión de estos empleados (AFS, 1983).

En consecuencia, el acoso laboral tiene dos tipos de arranques, el primero es el que se denomina, el arranque social, que tiene que ver con una concepción arraigada a la precarización del empleo, entendiéndolo como la presión que ejerce el empleador sobre el trabajador contratado a término indefinido para despedirlo y evitar la jubilación o en el trabajador a término definido por la inseguridad o debilidad de su contrato que muchas veces deviene de bolsas de empleo, y un segundo arranque denominado punto de arranque individual, que tiene que ver con el ánimo o la intención del acosador laborar en particular, considerado como individuo y su pensamiento al momento de acosar (Rojo y Macervera, 2005); siendo esto la finalidad del acosador.

Entonces el acoso laboral es catalogado como un fenómeno complejo, que para entenderlo es necesario una explicación que trabaje simultáneamente a estos cuatro niveles: individual, interpersonal, organizacional y social. Toda vez que es en todos y cada uno de estos ámbitos donde se presenta.

Por lo anterior, Moreno, Rodríguez y Morante (2005), dividen las conductas típicas del acoso en estas categorías: aislamiento social, desacreditación, exigencia extrema, consecuencias; siendo así la evidencia más frecuente en el acoso.

En tal sentido Zarpf, Knorz y Kulla (1996) hacen referencia a siete ámbitos en los que se configura el hostigamiento laboral: (1) medidas de la organización, como asignar tareas que no le corresponden a la persona ultrajada; (2) aislamiento social, como separar del grupo y no invitar a reuniones; (3) ataques a la vida privada de la persona, como hacer críticas a la familia; (4) violencia física, como agresiones o insinuaciones de tipo sexual; (5) ataques a las creencias o condiciones de la persona, por ejemplo a su postura religiosa o a sus

características físicas; (6) agresiones verbales, como insultos y gritos; y (7) rumores que desacreditan a las personas.

En consecuencia, en Colombia se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Lo anterior acuerdo la Legislación colombiana artículo 2 ley 1010 de 2006:

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones (Ley 1010, 2006, p.1-2).

Causas y efectos probables del acoso laboral

Son diversas las causas que originan este fenómeno; según Leyman (1986, 1990) puede surgir como resultado de un conflicto que no se haya solucionado; de igual forma Hirigoyen (2001, p.215) sostiene que lo que ocasiona el mobbing no es un conflicto sino la agresión, puesto que en el acoso moral existe la intención de dañar al otro.

Asimismo, Einarsen (2000), identificó tres modelos para abordar las causas del acoso Psicológico, sabiendo que este es parte fundamental para el entendimiento del acoso laboral: Empezando en función de la personalidad de la víctima y del acosador; luego en función de las características inherentes a las interacciones humanas en las organizaciones; y por último en el clima y el ambiente organizacional específicos de una organización.

En tal medida la gravedad del acoso laboral proviene sobre todo de dos cosas: en primer lugar, de las consecuencias negativas que tiene para las víctimas, consecuencias que suelen resumirse en el llamado trastorno de estrés postraumático (TEPT), cuyas secuelas son tan graves que con frecuencia la víctima queda laboralmente desahuciada para toda su vida, no siendo raros los casos en los que, el acoso lleva incluso al suicidio: y en segundo lugar, que es lo que explica realmente la seriedad del TEPT, el daño cerebral que produce (Azcarate, 2007); por tanto, se puede olvidar que la agresión, la violencia y la crueldad llevan a importantes alteraciones en el área hipotalámico-pituitario-adrenal así como en el sistema nervioso simpático.

En tal sentido Azcarate (2007) menciona que, el TEPT es un trastorno de ansiedad que una persona puede desarrollar después de experimentar o ser testigo de un suceso traumático extremo durante el cual siente un miedo intenso, así como una gran desesperanza y horror. Sus características dominantes son un entumecimiento emocional, una fuerte hipervigilancia, una alerta constante de peligro, una gran irritabilidad y una continua reexperimentación del trauma. Es decir, la causa del síndrome es la violencia sufrida, violencia que afecta directamente tanto al cerebro, dañándole gravemente, como también al sistema endocrinológico, debilitando el sistema inmunológico.

Por consiguiente, el acoso laboral tiene consecuencias muy serias en las víctimas, que pueden ser psicosomáticas, psicológicas y psicosociales, y que suelen ser similares a las que produce el estrés laboral, aunque más profundas, de más larga duración y de peor pronóstico: insomnio, pesadillas en el sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, pérdida del apetito, ansiedad, angustia, baja autoestima, problemas interpersonales, conflictos familiares y de pareja, depresión e incluso, en algunas ocasiones, suicidio.

En consecuencia, Bowling y Beehr (2006) manifiestan que, son las emociones negativas hacia el trabajo, la frustración, una baja satisfacción laboral y un fuerte agotamiento emocional (lo que se conoce como desgaste profesional o burnout). Además, sufrir acoso laboral puede también tener consecuencias negativas para la víctima fuera del trabajo. A la hora de evaluar los daños para las víctimas deberíamos tener en cuenta también la relación existente entre el acoso laboral y el acoso sexual (Cortina y Berdhal, 2008). En efecto, aunque ambos fenómenos son diferentes, sin embargo, cuando es una mujer la víctima no es raro que en el origen del acoso esté un intento de acoso sexual poco exitoso para el acosador, además de que también debe tenerse en cuenta el papel predictivo que tiene la dominancia y el poder en el acoso sexual (Berdahl, 2007). Sin duda alguna la gran mayoría de los casos presentados en donde el acoso laboral nace de un presunto acoso sexual, se remite a una relación jefe directo empleador, donde incluso para llegar al objetivo, el acosador suele ofrecer algún tipo de beneficios, como aumento en el sueldo, ascensos, entre otros.

Por su parte, Hansen, Hogh, Perrson, Karlson, Garde y Ørbæk (2006) encontraron que los empleados acosados padecen más síntomas somáticos, depresión, ansiedad y afecto negativo que los no acosados. Todo esto se debe al constante hostigamiento al que están sometidos, sumándole la presión de la posible pérdida del empleo y hasta el rechazo de algunos trabajadores.

En tal medida las víctimas pueden responder al mobbing de diferentes maneras: con reacciones emocionales de miedo, enojo, paranoia, ansiedad, depresión, dolor, desesperación o vulnerabilidad. El miedo puede conducir al individuo a un *juego de roles* y a asumir conductas diferentes a su propio estilo, como actuar agresivamente (Ireland y Snowden, 2003). Se suele observar que los individuos presenten casos de bipolaridad.

Así pues, de acuerdo con Piñuel y Zabala (2001), “causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas” (p. 51).

Conceptualmente, Leyman (1993a) clasificó las 43 estrategias de acoso que incluye en su test en cinco grandes apartados: 1) limitar su comunicación; 2) limitar sus contactos

sociales; 3) desprestigiar su persona ante sus compañeros; 4) desacreditar su capacidad profesional; y 5) comprometer su salud.

En general, las consecuencias sobre la salud de la víctima dependen de la duración del acoso, la intensidad de la agresión y la vulnerabilidad de la víctima - experiencias anteriores, apoyo familiar (Leymann, 1996).

Efectos sobre la víctima: Al respecto se han descrito los síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima, entre los cuales cabe distinguir diferentes fases o estadios:

1. Estadio de autoafirmación. La víctima detecta el conflicto o el trato despectivo, interpretando que la razón está de su parte y que existe un mal entendido (González, 2002).
2. Estadio de desconcierto. La víctima comienza a tener *pequeñas percepciones* de que está sufriendo acoso moral, pero ello es difícil de probar. Cuando la estigmatización se va haciendo generalizada, la víctima se desconcierta, duda, no sabe lo que está pasando y comienza a pensar en su probable responsabilidad sobre lo ocurrido. En muchas ocasiones la confusión es tal que no es capaz de reaccionar, sólo intenta comprender y justificar. Cuando se sitúan en la posición de culpables, las víctimas se sienten responsables y solas. Generalmente los allegados se mantienen al margen. Las víctimas dudan de sus propias percepciones y llegan a sospechar que están exagerando (González, 2005).
3. Estadio de indefensión. En esta fase, suele esforzarse por agradar, por concluir tareas que acaban agotándole, o por asumir deberes que no le corresponden, sin obtener por ello ningún beneficio ni mejorar en su consideración, lo cual desencadena un sentimiento de impotencia e indefensión que culmina en un estado depresivo. Cuando el acoso es reciente los síntomas son cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos u otros trastornos psicossomáticos (Groeblichhoff y Becker, 1996).
4. Estadio traumático o de estrés-ansiedad. Si el acoso persiste, las víctimas suelen presentar un estado de ansiedad generalizada. Las dificultades psicológicas que la víctima ha

adquirido en este punto le convierten en una persona vulnerable, son frecuentes las conductas impulsivas y la pérdida de control que le harán cometer errores con mayor probabilidad, lo cual agrava la situación del trabajador, que pasa a ser etiquetado como una persona de carácter difícil (Zapf, 1999). A partir de aquí, según Niedl (1996) las víctimas pueden reaccionar de dos maneras: someterse y aceptar la dominación, adoptando una actitud negligente que obviamente perjudica al funcionamiento de la empresa, o bien rebelarse y combatir, con la idea de marcharse.

5. Estadio de estabilización crónica. Es probable que tanto si acepta la dominación, como si se marcha y no encuentra un nuevo empleo, perdure un sentimiento de desvalorización y falta de autoestima, pudiéndose establecer un estado depresivo mayor. Aunque para algunas víctimas el alejamiento físico de su agresor constituye una liberación, frecuentemente se han descrito secuelas físicas (hipertensión arterial, úlcera gastroduodenal) y psíquicas (depresión, ansiedad generalizada, estrés postraumático o conductas de dependencia como bulimia, alcoholismo o la toxicomanía) (Becker, 1993; Leymann, 1993b).

Ley colombiana en el acoso laboral

Dentro de los antecedentes normativos colombianos se puede mencionar del Código Sustantivo del Trabajo:

Art 57-5 Es obligación del empleador *Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.*

Art 59-9 Está prohibido al empleador *Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.*

Decreto 2351 de 1965, art. 7, establece como justa causa de despido: *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores,*

contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

En consecuencia, es justa causa de retiro del trabajador: *Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.*

A su turno del Código Disciplinario Único contempla como derecho del servidor público el recibir tratamiento cortés, esta ley toca temas un poco más relacionados con los derechos del trabajador como tal y dirigidos a la prevención del acoso moral; además la ley dice que al pie de la letra que esto deberá verse con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas, y deber del mismo el tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio, además de ello prohíbe imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes (Ley 734, 2002), con estas disposiciones legales este Código Único Disciplinario constituía la norma jurídica más acercada a la prevención del acoso en materia laboral más concretamente al de persecución laboral.

Puede ser pertinente citar, entre otras, las siguientes disposiciones:

Conforme al artículo 33-7, es derecho del servidor público: *Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.*

El artículo 34-8, contempla como deber del servidor público: *Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.*

El artículo 35-2 y 7, consagra como prohibiciones al servidor público: *Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.*

Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriosos o calumniarlos.

En consecuencia, se fue gestando el acoso laboral, hasta llegar al 2006, en donde se promulga una ley en Colombia que conceptualiza y desarrolla el acoso laboral de manera amplia, esta es la ley 1010 del 23 de enero del año 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Entonces esbozados los cimientos, o principios rectores de la ley pasamos a la conceptualización, definición y clasificación que la ley 1010 del año 2006 hace del acoso laboral, primero que todo lo define en su artículo 2 así: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (p. 2).

La ley continúa desarrollando el tema mencionando cuales son las modalidades de acoso laboral en el artículo 2:

1. Maltrato Laboral: que descomponiendo el texto legal surgen las siguientes conductas o modalidades:
 - 1.1 Violencia contra la integridad física o moral.
 - 1.2 Violencia contra la libertad física o sexual.
 - 1.3 Violencia contra los bienes.
 - 1.4 Toda expresión injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo.
 - 1.5 Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación laboral (p. 2).

La mencionada ley contempla estos importantes puntos toda vez que diferentes autores a lo largo de los últimos años y después de estudios e investigaciones hayan llegado a estas conclusiones sobre el acoso laboral.

2. Persecución laboral. Conductas reiteradas o evidente arbitrariedad que permitan inferir el propósito de incluir la renuncia del empleado o trabajador, mediante:
 - 2.1 La descalificación (desacreditar, desautorizar o incapacitar a la persona)
 - 2.2 Asignación de cargas excesivas de trabajo.
 - 2.3 Los cambios permanentes de horario que pueden producir desmotivación.
3. La discriminación: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. El entorpecimiento: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. La inequidad: la ley la define sencillamente como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. La desprotección: definida por la ley como toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador (p. 3).

Casos relevantes en Colombia de acoso laboral en las Instituciones del Estado

La revista Semana (2004), refiriéndose al ámbito organizacional laboral colombiano, dice que el acoso laboral:

Es una epidemia silenciosa que ocurre en innumerables empresas donde ocasiona un clima de desmotivación y miedo y muchas veces termina en enfermedad. Se calcula que una de cada 30 personas encaja en la personalidad del maltratador laboral y que uno de cada seis empleados es víctima de este tipo de abusos. Es más frecuente que el acoso sexual, pero pasa más inadvertido, en parte porque las víctimas de este maltrato no saben que están siendo abusadas (p. 74).

Es una problemática que se está evidenciando en todo entorno laboral, desde las empresas, colegios, instituciones, etc. Los casos son tan frecuentes que se dan casi que a diario, solo que en su gran mayoría las personas están tan acostumbradas a la situación que ni perciben que están siendo acosadas laboralmente.

Ahora bien, el 2 de mayo de 2013 el diario El Espectador manifiesta en su página web que entre 1.000 y 2.000 quejas de acoso laboral se registran cada año en Colombia; La asesora del ministerio de Trabajo, Ángela María Caro dice que:

Cualquier tipo de imposición de cargas excesivas de trabajo, cualquier cambio en las funciones del trabajador que son ajenas a lo que conoce por su experticia o también enviar al trabajador a ciertas acciones que requiere protección personal, pueden ser materia de investigación”, siendo estas las mayores quejas presentadas por los trabajadores.

Son muy altos los números de quejas evidenciados por acoso laboral, pero hay dos puntos importantes que anotar y tener en cuenta, el primero es que no todas las personas denuncian este tipo de prácticas, por tal motivo el numero seguramente es mayor, y segundo, de todas estas denuncias son muy pocas las que surten efecto, en su gran mayoría por falta de pruebas y/o evidencias.

Por otro lado, el diario El Espectador en su página web publica “manifiestan preocupación por acoso sexual y laboral en el Distrito”. En consecuencia, el concejal Marco Fidel Ramírez denunció que en el Distrito de Bogotá se están llevando a cabo manifestaciones de acoso sexual, acoso laboral y maltrato profesional y exigió respeto para las mujeres.

Uno de los casos es la periodista Amparo Peláez, quien fue maltratada laboralmente y excluida de la nómina del Canal, desconociendo su trayectoria profesional, y no pasó nada. Otro de los casos mencionados es la comunicadora Leszly Kalli, acosada laboralmente y amenazada sexualmente por funcionarios, incluso desde el despacho del alcalde, por un tal señor Wilber Preciado, que permanentemente la agrede en las redes sociales.

También se evidencia el acoso sexual del que fue víctima la contratista Stella García, por parte de un señor de apellido Páramo, del Fondo de Vigilancia y Seguridad del Distrito Capital, por apoyo a su contrato.

Luego el diario El Espectador publica el pasado 2 de mayo de 2014 en su página web, que procuraduría sancionó disciplinariamente a un oficial del Instituto nacional penitenciario y Carcelario (INPEC) por acoso laboral a una funcionaria.

Ahora bien, el oficial efectuaba acoso laboral insultando y ridiculizando a la directora de un centro carcelario. Hechos por los cuales fue destituido e inhabilitado por 10 años para ejercer cargos públicos. El teniente fue sancionado disciplinariamente luego de un continuo acoso laboral, maltratando verbalmente en diversas oportunidades a la subdirectora del establecimiento penitenciario en la capital de Antioquia. De igual forma, fuera de ridiculizarla ante el equipo de trabajo, también realizaba acoso sexual efectuando comentarios soeces sobre la sexualidad de la funcionaria; este tipo de comportamientos del teniente en contra de la subdirectora atenta contra unas condiciones dignas de trabajo para la misma, ocasionándole miedo, intimidación y angustia, a tal extremo de generar su traslado.

Asimismo, el diario El Espectador en su página web publica el día 30 de octubre de 2015 “Denuncian al general Palomino por falsedad en documento”. Esto tras la denuncia de acoso sexual y laboral en su contra.

Ahora bien, así que hay un documento que hace referencia a una reunión que el propio general en mención ordenó y que quiere hacer pagar a tres oficiales que estaban cumpliendo órdenes directas de él, aprovechándose así de su poder y coaccionando a sus subalternos.

En consecuencia, Noticias Caracol a través de su página web publica el 28 de enero de 2016 que la procuraduría investigará al general Palomino por supuesto acoso sexual. El general en mención es acusado por el coronel Reinaldo Gómez de ejercer presiones en su contra, entre este acoso laboral de toda índole, y trayendo consigo todas las consecuencias del mismo, supuestamente por no acceder a pretensiones sexuales.

Por lo tanto, este tipo de situaciones presentadas en la Policía Nacional, han conllevado a un bajo índice de credibilidad de la misma, asimismo se han presentado acciones de insubordinación por parte de varios integrantes de la institución, como también diferentes casos de abuso de autoridad en distintos mandos y corrupción, todo esto derivado de un mal ejemplo.

Por otro lado, el 9 de febrero de 2016 el diario El Espectador publica el artículo de Cecilia Orozco Tascón titulado *Nuestra justicia maltratadora*, por tanto, desde la alta Justicia Colombiana se evidencian casos de acoso laboral a través de maltratos como el de la magistrada Clara Cecilia Dueñas, donde fue señalada por la secretaria general de la misma sección, Dinora Durán, de tratarla con extrema crueldad verbal y psicológica; de desautorizarla delante de los subalternos de ambas funcionarias; de obligarla a permanecer de pie para acentuar su superioridad y de suprimirle funciones hasta el extremo de aprovechar la ausencias transitorias de Durán para firmar por ella documentos legales, sin su conocimiento. “La doctora (Dueñas) grita y manda a callar a la secretaria de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en público y por teléfono” (El Espectador, 2016), se lee en un aparte de la queja.

Con lo cual se deja en entre dicho la aplicación de los principios y valores por parte de la Justicia Colombiana a través de algunos de sus integrantes, en donde el defensor de nuestros derechos, de los derechos de las mujeres, de los de niños y de las minorías, tenía las características propias de un abusador de todos los anteriores

El espectador publica el pasado 28 de enero de 2016, “Radican ante fiscalía denuncia en contra del Defensor del Pueblo por acoso sexual”, Astrid Helena Cristancho, es quien radicó una denuncia formal ante la Fiscalía General en contra del defensor del Pueblo, por acosos laboral y sexual. En su denuncia manifiesta que “La única relación que existió fue la de abuso, ultrajes, imposiciones y miedo” asimismo dice que es demasiado obvio que esta situación se trata de una relación de abuso, no solo porque es un tema sexual, sino porque también hay otras pruebas de otras mujeres que lo han dicho.

Astrid cataloga el abuso como la cantidad de imposiciones que quería que accediera a hacer para estar con él, refiriéndose al Defensor del Pueblo.

Por lo que “todo empezó como una serie de situaciones equívocas. Entrega de informes en su casa. Invitaciones a comer o a reunirse fuera de los horarios de oficina, donde era borroso el límite entre lo laboral y lo personal. Como ella no accedió a sus insinuaciones tuvo que soportar mayor maltrato laboral”

Daniel Coronell asegura que la abogada Astrid Cristancho tuvo que soportar no sólo que el defensor Otálora la agrediera verbalmente, sino que, además, la llamaba en las noches a decirle obscenidades e incluso llegó a enviarle fotos totalmente inapropiadas.

Luego el diario El Espectador publica el día 28 de enero de 2016 que investigan muerte de teniente en la Escuela Militar de Cadetes José María Córdoba del Ejército Nacional, donde presuntamente el teniente asesinado pudo ejercer un mal liderazgo sobre sus subalternos, situación que llevó a los hechos en mención. Palabras del Mayor General Alberto José Mejía Comandante del Ejército Nacional “por supuesto que todos estamos expuestos a cometer algún error de liderazgo” (El Espectador, 2016), lo que posiblemente se reflejaría en acoso o persecución por alguna situación en particular; Al parecer, todo se trató de un ataque de rabia del alférez Cárdenas, quien disparó contra el Teniente después de recibir una orden del mismo.

Tal cual como lo expone el artículo de Caracol radio el 30 de enero de 2016 en su página web, después de algunas declaraciones de los compañeros del alférez Jordi Felipe Cárdenas Vélez le permitieron al juez establecer que el teniente Héctor Julián Villamil Pérez, asesinado por el mencionado alférez, ejercía presiones y malos tratos en contra de otros uniformados de inferior jerarquía.

Posición frente al acoso

El acoso laboral es un mal silencioso e incluso en algunos casos imperceptible, pero este no es un tema nuevo, su instinto está enmarcado en el desprecio a otros, por personas agresivas que lo que intentan es demostrar superioridad y abuso de poder en la mayoría de los casos, tratando de dominar a los demás con el fin de que se haga lo que el acosador pretende y haciendo sentir culpable a la víctima.

Por consiguiente habiendo visto los temas tratados, de las afectaciones que tiene el acoso laboral y la leyes que están enmarcadas alrededor de este fenómeno en Colombia, es indispensable tener en cuenta que para solucionar este problema, se debe incluir el acoso laboral dentro de la legislación penal colombiana, el acoso laboral debe ser parte integral del código penal colombiano, las normas actuales deben ser mucho más fuertes, con sanciones serias y ejemplarizantes, con el fin de minimizar y en lo posible solucionar esta problemática que cada día es más frecuente; si bien es cierto existen algunos tipos de sanciones penales en la ley 599 de 2000, (código penal colombiano) que se pueden aplicar al acoso laboral como son: la injuria, la calumnia, la perturbación psíquica y las amenazas; hace falta profundizar en el tema.

Por otro lado, debe haber un comprometimiento total en las diferentes instituciones del Estado para prevenir este fenómeno, efectuando charlas, talleres y seminarios enfocados al tema, pero sobre todo ejerciendo el ejemplo para así poder exigir con criterio.

Con lo anterior, es imprescindible tener en cuenta el hecho de estimular a los trabajadores para que no se queden callados ante cualquier forma de acoso laboral (discriminación, abuso o maltrato moral y síquico) por parte de sus superiores, pares o subordinados, el acoso laboral es una realidad que debe ser tratada con toda la seriedad que amerita, por ser un problema de salud pública que afecta la sociedad y la producción en las personas, toda vez que un empleado desmotivado y con miedos no responderá con la misma pericia y destreza que una persona que trabaje en un ambiente cordial y ameno.

Conclusiones

Este escrito inició citando algunos autores y documentos que definieron y hablaron de la historia del acoso laboral o mobbing, posteriormente observando que no es un tema nuevo, se ha señalado como es el proceso de acoso, y las consecuencias que este trae, asimismo se estudió las leyes que abarcan este tema en Colombia y la necesidad de establecerlo en la legislación penal; por otro lado se mencionaron algunos casos relevantes de acoso laboral que han sucedido en las Instituciones del Estado colombiano.

Lo realmente importante del presente trabajo es la identificación de que en las Instituciones del Estado se están llevando a cabo prácticas de acoso laboral que han desencadenado un sin número de críticas, afectando directamente la institucionalidad y la credibilidad de las mismas, pues el país se rige por los principios, valores, ejemplo, leyes y conductas de las Instituciones en mención a través de sus gobernantes y/o directivos, y por casos como los mencionados, encontramos situaciones tan graves como las del homicidio de un teniente en la Escuela Militar de Oficiales del Ejército, o el asesinato de una cadete en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional, e incluso que en la Defensoría del Pueblo y el Distrito de Bogotá se evidencie maltrato y hasta acoso sexual.

Con lo citado anteriormente llegamos a la conclusión de que el acoso laboral afecta en las Instituciones del Estado colombiano el desarrollo y crecimiento del país, ya que es inapropiado salvaguardarse en las mismas, siendo estas carentes de los principios y valores rectores, quienes promueven y tiene la obligación de nuestros derechos, son los mismos que tienen características y prácticas de un abusador; por ello la población ya no cree en las mismas, generando irrespeto a la institucionalidad; se hace indispensable que desde lo más alto del Estado y el Gobierno se tomen acciones que conlleven a resarcir las falencias en cuanto al acoso laboral, para garantizar así una transparente ejecución de las leyes y recuperar el apoyo de la población.

Referencias

- AFS (1993). Ordenanza sobre el acoso en el lugar de trabajo. Estocolmo: Agencia Sueca para el Entorno Laboral.
- Azcárate, M. A. (2007). Trastorno de estrés postraumático. Daño cerebral secundario a la violencia. *Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología AC*, 7(1), 91-93.
- Becker, M. (1993). Mobbing-ein neues Syndrom [Mobbing-a new syndrome - Mobbing: un nuevo síndrome]. *Spektrum der Psychiatrie und Nervenheilkunde*, 22, 108-110.
- Berdahl, J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 425.
- Boada, J.; De Diego, R. y Vigil, A. (2003). Mobbing: análisis de las propiedades psicométricas y estructura factorial de cuatro escalas (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15 y MOBBCS-28). *Revista Encuentros en Psicología Social*, 1, 5.
- Bowling, N.A., y Beehr, T.A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis.
- Caracol, (28 enero 2016). Procuraduría investigará al general Palomino por supuesto acoso sexual. Recuperado el 16 de febrero de 2016 de <http://noticias.caracoltv.com/colombia/procuraduria-investigara-al-general-palomino-por-supuesto-acoso-sexual>
- Caracol, (30 enero 2016). En libertad alférez que asesinó a teniente en la escuela de cadetes de Bogotá. Recuperado el 16 de febrero de 2016 de http://caracol.com.co/radio/2016/01/30/judicial/1454166967_847906.html

Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado el 15 de febrero de 2016 de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Cortina, L. M. y Berdahl, J. L. (2008). Sexual Harassment in Organizations: A Decade of Research in Review,

Decreto 2351 de 1965 Recuperado el 15 de febrero de 2016 de http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_2351_1965.htm

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of Scandinavian approach. *Agression and Violent Behaviour: A review Journal*.

El Espectador, (2 mayo 2013). Entre 1.000 y 2.000 quejas de acoso laboral se registran cada año. Recuperado el 15 de febrero de 2016 de <http://www.elespectador.com/noticias/politica/entre-1000-y-2000-quejas-de-acoso-laboral-se-registran-articulo-419677>

El Espectador, (21 agosto 2013). Manifiestan preocupación por acoso sexual y laboral en el Distrito. Recuperado el 15 de febrero de 2016 de <http://www.elespectador.com/noticias/bogota/manifiestan-preocupacion-acoso-sexual-y-laboral-el-dist-articulo-441300>

El Espectador, (2 mayo 2014). Procuraduría sancionó disciplinariamente a oficial del Inpec por acoso laboral. Recuperado el 15 de febrero de 2016 de <http://www.elespectador.com/noticias/judicial/procuraduria-sanciono-disciplinariamente-oficial-del-in-articulo-490017>

El Espectador, (30 octubre 2015). Denuncian al general Palomino por falsedad en documento. Recuperado el 15 de febrero de 2016 de <http://www.elespectador.com/noticias/judicial/denuncian-al-general-palomino-falsedad-documento-articulo-596200>

El Espectador, (24 enero 2016). El acoso en la Defensoría del Pueblo también fue sexual: Daniel Coronell. Recuperado el 16 de febrero de 2016 de <http://www.elespectador.com/noticias/judicial/el-acoso-defensoria-del-pueblo-tambien-fue-sexual-danie-articulo-612449>

El Espectador, (28 enero 2016). Radican ante la Fiscalía denuncia en contra del Defensor del Pueblo por acoso sexual. Recuperado el 16 de febrero de 2016 de <http://www.elespectador.com/noticias/judicial/radican-fiscalia-denuncia-contra-del-defensor-del-puebl-articulo-613277>

El Espectador, (29 enero 2016). Investigan muerte de teniente en la Escuela Militar de Bogotá. Recuperado el 16 de febrero de 2016 de <http://www.elespectador.com/noticias/judicial/investigan-muerte-de-teniente-escuela-militar-de-bogota-articulo-613419>

El Espectador, (9 febrero 2016). Nuestra justicia maltratadora. Recuperado el 16 de febrero de 2016 de <http://www.elespectador.com/opinion/nuestra-justicia-maltratadora>

González, J. (2000). *El asesinato psicológico en el lugar de trabajo*. Madrid: Personales.

González, J. L. (2002). *El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Madrid: Espasa Calpe.

González, J. L. (2005). *El maltrato psicológico 3ª Edición* S.L.U. ESPASA

Groeblinghoff, D. y Becker, M. (1996). A case of study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 277-294.

- Hansen, A.M., Høgh, A., Perrson, R., Karlson, B., Garde, A.H. y Ørbæk, P. (2006).
Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response.
- Hirigoyen, M. F. (2001). El acoso moral. Barcelona: Paidós.
- Hunter, S. C. y Boyle, J. (2002). Perceptions of control in the victims of school bullying:
the importance of early intervention. *Educational Research*, 44, 3, 323-336.
- Ley N° 599 (24 de julio de 2000). Por medio de la cual se expide el Código Penal. *Diario
Oficial No 44.097*. Bogotá, Colombia. Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0599_2000.html.
- Ley N° 734 (5 de febrero de 2002). Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Diario Oficial No 44.699. Bogotá, Colombia. Obtenido de
<http://www.procuraduria.gov.co/guiamp/media/file/Macroproceso%20Disciplinario/L-734-02.htm>.
- Ley 1010. (23 de Enero de 2016). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir,
corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las
relaciones de trabajo. *Diario oficial No. 46.160*. Bogotá, Colombia. Obtenido de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Leyman, H. (1986). Vuxenmobbing-om psykiskt vAld i arbetslivet [Mobbing-
psychological violence at work places - Mobbing: violencia psicológica en los
lugares de trabajo]. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1990). Handbok for anvindning av LIPT -formuliret for kartliiggnig av
risker for psykiskt void i arbetsmiljon [The LIPT questionnaire-a manual - El
cuestionario LIPT: un manual]. Stockholm: Violen.
- Leymann, H. (1992). Frdn mobbing till utslagning i arbetslivet [From mobbing to
expulsion in work life - Del mobbing a la expulsion en la vida laboral]. Stockholm:
Publica.

- Leymann, H. (1993a). Marketing für qualifizierte Maßnahmen zum Abbau von psychischem Terror am Arbeitsplatz [Marketing of measures against psychoterror at work places - Comercialización de las medidas contra el psicoterror en los lugares de trabajo]. In H. Geißler (Ed.), *Bildungsmarketing*. Band 4 Serie Betriebliche Bildung-Erfahrungen und Visionen. Frankfurt a.M.
- Leymann, H. (1993b). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann [Mobbing-psychoterror at work places - Mobbing: psicoterror en los lugares de trabajo]. Reinbek: Rowohlt Verlag.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Luna, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Secretaria de Salud Laboral: Madrid.
- Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Garrosa y Morante (2005). Acoso laboral: un enfoque psicosocial.
- Niedl, K. (1996). "Mobbing and Well Being: Economic, Personal and Development Implications." *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (5:2), pp. 239-249
- Olmedo, M., y González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: La problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4(2), 107-128. Documento recuperado de ProQuest LLC., suscrito por la Universidad Militar Nueva Granada. <http://search.proquest.com/docview/1271628000?accountid=30799>
- Piñuel y Zabala, I. (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Terrae.

Portafolio, (17 julio 2012). Suben las quejas de acoso laboral durante 2012. Recuperado el 9 de febrero de 2016 de <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/suben-quejas-acoso-laboral-2012-113660>

Reland, J.L. y Snowden, P. (2002). Bullying in secure hospitals. *The Journal of Forensic Psychiatry*, 13, 3, 538-554.

Revista Semana, (2004, junio 5). Miedo en la oficina. pp. 74 – 76

Rojo, J. y Macervera, A. (2005). Evolución jurídica del acoso laboral.

Zarpf, D.; Knorz, C. y Kulla, M. (1996). On the relationships between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 2, 215-237

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1), 70-85.

Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 497-522.