



**ACOSO LABORAL EN LA DIRECCION GENERAL DE PUERTOS DE COLOMBIA
(DGPC), ENTIDAD DEL SECTOR DEFENSA**

**ELABORADO POR:
WALDIR DE JESUS BARROS VANEGAS¹**

**PRESENTADO A:
DR. JAIR SALAZAR**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS - POS GRADOS
ESPECIALIZACION EN FINANZAS Y ADMINISTRACION PÚBLICA**

BOGOTA D.C.

MARZO DE 2014

¹ *Contador público - Universidad Militar Nueva Granada - UMNG. Estudiante de Especialización en Finanzas y Administración Pública - Universidad Militar Nueva Granada - Código: 4401490 Celular: 315-749-4386*

ACOSO LABORAL EN LA DIRECCION GENERAL DE PUERTOS DE COLOMBIA (DGPC), Entidad del Sector Defensa.

RESUMEN:

El acoso laboral en Colombia dio un importante paso en el sentido de reconocer de manera expresa, la expedición de la ley 1010 de 2006, la cual busca la sensibilización y humanización de las relaciones laborales y por ende, el buen trato por parte de cualquiera de los niveles jerárquicos de las entidades públicas o privadas.

Teniendo en cuenta que esta ley, establece “el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa.

Es por esto que quiero centralizar este ensayo en la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), como una muestra de la problemática que se presentan en las entidades del estado por este tipo de conducta, analizando las causas y consecuencias que se generan por situaciones de acoso laboral y como se afecta la administración. Por otra parte se hacen unas recomendaciones que permita a los interesados la importancia de este tema, para su conocimiento, aplicación y cumplimiento.

ABSTRACT:

In Colombia the Workplace bullying took an important step towards recognizing explicitly the issue of Law 1010 of 2006, which seeks to raise awareness and humanization of labor relations and therefore, good treatment by any of hierarchical levels of public and private entities.

Given that this law establishes “the decent and fair working conditions, freedom, privacy, honor, mental health, harmony among those who share the same work environment and good business environment.

That's why I am going to centralize this test at the Directorate General of Ports of Colombia (DGPC) as an example of the problems that arise in state institutions such

behavior by analyzing the causes and consequences generated by situations workplace harassment and how the administration is affected.

Furthermore recommendations that allow stakeholders the importance of this issue, to his knowledge, application and enforcement are made.

PALABRAS CLAVES: Acoso - Hostigamiento - Perturbación - Agresión física - Intromisión - Insolidaridad - cómplice - Ventaja competitiva - abuso de autoridad - capricho - orgullo - desconocimiento.

INTRODUCCION:

Hablar de acoso laboral hoy en día en el sector defensa, es muy importante teniendo en cuenta la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el contexto de una relación laboral privada o pública. (Procuraduría General de la Nación y Departamento administrativo de la Función Pública, 2014)

Es la oportunidad para observar e investigar la problemática que se presenta en las entidades del sector defensa, y enfocar este ensayo a determinar *¿Cómo se afecta la administración de la Dirección General de Puerto de Colombia (DGPC) por situaciones de acoso laboral a los empleados, en los últimos dos años?*, teniendo en cuenta si los empleados tienen pleno conocimiento de la Ley o normas reglamentarias y su aplicación.

El acoso laboral es tan antiguo, como la propia actividad de trabajo, aunque hoy en día es más evidente su identificación. La situación de que un empleado se vea marginado, maltratado, discriminado etc., por sus compañeros o por su jefe para que aborrezca esta situación y se vea obligado a renunciar al empleo ya sea por abuso de autoridad, mala educación, falta de ética o simplemente un capricho entre otros.

Lo más desafortunado, es que se ven conductas en las entidades y parece que no fuera con nosotros hasta que se presenta esta situación, muchas veces reaccionamos con actitudes de insolidaridad, silencio y cómplices por la no intervención o temor a involucrarnos en este tipo de conflictos.

Con base a lo anterior, se tiene como objetivo determinar las consecuencias para la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), por situaciones de acoso laboral en los empleados.

Como estudiante en la Especialización de Finanzas y Administración Pública, de la Universidad Militar Nueva Granada, nos preparamos para llegar a trabajar en el sector defensa y vemos como empleados que trabajan en este sector como por ejemplo; nuestros gobernadores, alcaldes e inclusive nuestros propios jefes hacen este tipo de acoso, donde lo vemos desde dos puntos de vistas como jefes y como empleado.

De esta forma se hace necesario investigar las causas que conllevan a que se presenten situaciones de acoso laboral al interior de la entidad y a determinar como la Dirección General de Puerto de Colombia (DGPC) está asumiendo el conocimiento y cumplimiento de la ley y normas reglamentarias en el Sector Defensa, y así se pueda orientar a los empleados sobre esta problemática de acoso y a reflexionar sobre las responsabilidades que tienen en el ejercicio de su ámbito laboral y de sus funciones, con el fin de que tengan el suficiente criterio para defender sus derechos y su ética profesional, como personas que le sirven al estado y a la sociedad.

1. CARACTERISTICAS DEL ACOSO LABORAL

El significado de acoso laboral fundamentalmente es: “acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien. Se define como un modo de trato entre las personas”. (Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, 2012)

Esto tiene que ver con una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otras personas, este problema tiene la particularidad de que es un conflicto entre las dos partes, donde la persona que hostiga tiene más recursos, o una posición superior a la del trabajador hostigado.

Se puede observar que, “el concepto de violencia, va más allá de la agresión física e incluye otras conductas que intimidan a quien las sufre” (Góngora, Labera, & Rivas, 2002). Las consecuencias del acoso laboral pueden ser de distinta naturaleza y afectar varios ámbitos del desarrollo de las actividades laborales y personales.

Según (González, 2000): “Algunas de estas consecuencias son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social”.

De acuerdo con lo mencionado por (Piñuel y Zabala, 2001): “La violencia psicológica causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas”.

(González, 2000) Asegura que este tipo de violencia, es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir el ser humano en situaciones sociales ordinarias, ya que se trata de ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social”.

La violencia relacionada con acoso laboral es una patología universal que preocupa a gobiernos y países y entidades en general. (Organización internacional del trabajo; Organización mundial de la salud, 2002). De su estudio y tratamiento se han ocupado diversos organismos, como la Organización Internacional de trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre otros.

Estos organismos han emitido importantes documentos y directrices, que contribuyen eficazmente a explicar la problemática y a definir la forma de prevenirla.; para afrontar situaciones de acoso laboral en las entidades.

El acoso laboral sea físico o psicológica se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales, el cual durante mucho tiempo ha sido una cuestión renegada o sin importancia en las empresas, organizaciones y entidades, pero que en los últimos años se le ha dado importancia mediante la regulación de normas y decretos al respecto.

Este tema afecta a la dignidad humana de muchas personas en todo el mundo que han tenido algún caso de este tipo, donde se manifiesta aspectos de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema afecta también los derechos humanos.

De esta misma manera, se puede decir que el acoso laboral en lugares de trabajo aparece como una amenaza grave, y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las entidades y organizaciones.

2. ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

En Colombia el tema de acoso laboral se le ha denominado "*Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*", de acuerdo al estudio adelantado en el año 2004 por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de

Antioquia, en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas. (Universidad de Antioquia; Ministerio de la Protección Social, 2004)

Es de interés comparar estos resultados con el reporte producto de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo llevado a cabo por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida en resumen se detalla lo siguiente.

- ✓ La prevalencia de acoso laboral de Colombia duplica la europea. En Colombia es de 19.8 % frente a Europa del 9%.
- ✓ Uno de los sectores de mayor prevalencia de acoso es en el trabajo con el (25.1%).
- ✓ El acoso laboral afecta psicológicamente y es el de mayor ocurrencia
- ✓ El 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo.
- ✓ El acoso laboral en nuestro país, se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de salud y financiero. Igualmente, el factor psicosocial con mayor prevalencia asociado al acoso laboral es en el trabajo, referido a compromisos laborales por incumplimiento de garantías contractuales y de reconocimiento económico, a menor compromiso de la relación laboral mayor importancia toman las metas a cumplir y por ende disminuye la oportunidad y preocupación por el bienestar del trabajador. (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, 2000)

Reforzando estos preocupantes datos, refiriéndose al ámbito organizacional laboral colombiano, “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”. (Revista Semana, 2004).

En Colombia la evolución jurídica con respecto al tema de acoso laboral dentro de los antecedentes normativos se menciona el Decreto 2351 de 1965.

En el año 1965 este decreto dio el primer paso para una normatividad que sancionara o trajera consigo una consecuencia jurídica clara, a las personas que cometieran las conductas antes descritas pero no constituía algo claro, ni atacaba de raíz todo lo que puede llamarse acoso laboral. (Congreso de la República, 2012)

Luego el código disciplinario único (ley 734 de 2002) en el año 2002 contempla como derecho del servidor público el recibir *tratamiento cortes*, 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, 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, que con posterioridad en la ley 1010 del 2006 se hablaría.

De esta manera se ha ido gestando poco a poco el acoso laboral, hasta llegar al 2006, en donde se promulgo la 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”*, es una clara expresión de la preocupación del estado colombiano y del pueblo como tal, por la problemática de la violencia (moral y física) a que son sometidos muchos de los trabajadores en la actualidad, por lo que el legislador colombiano definió acoso laboral y tomo una serie de medidas tendientes a prevenirlo, corregirlo, sancionarlo y en general contrarrestarlo.

Las potestades que otorga el poder a los superiores sobre los subordinados, la potestad disciplinaria sobre estos, la delegación de funciones, es de esperar que del ejercicio o ejecución de las labores se generen roces o discusiones, por lo que cobra importancia la norma citada, que tiene tres funciones principales preventiva, correctiva y sancionadora.

La primera de las funciones de la norma en mención es la *función preventiva*, en cuanto que determina medidas que las entidades deben adoptar para evitar las conductas abstractas descritas en la misma ley, lo que supone el compromiso y empeño de los empresarios, directivos, entidades y los empleadores en general, para la divulgación de las normas, además de la adopción de medidas tales como la sensibilización sobre la prevención y manejo de estas en las instalaciones de cada una de sus empresas. (Congreso de la República, 2012).

La *función correctiva* de la norma tiene que ver con el establecer dispositivos o mecanismos que permitan identificar prontamente los hechos constitutivos de acoso, de tal manera que se puedan atacar de raíz y lograr su corrección, a través de la conciliación y no de procesos disciplinarios o jurisdiccionales, que conlleven a castigos o sanciones. Por último la *función sancionadora* de la ley trata sobre la adopción de medidas eficaces tendientes a castigar la conducta constitutiva de acoso laboral y que ya no se puede tratar con la función correctiva, por lo nocivo, trascendencia e incidencia del comportamiento colectivo laboral.

Con base a las funciones de la ley en mención, es conveniente hablar de los bienes jurídicos que se protegen en esta ley, contemplados en el artículo primero:

Trabajo en condiciones dignas y justas, libertad, intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores y empleados.

La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

El buen ambiente en la empresa. (Consejo Superior de la Judicatura, 2006).

A continuación se relaciona algunas conductas más relevantes que se constituyen como acoso laboral, como lo menciona (Procuraduría General de la Nación y Departamento de la Función Pública, 2014) , de acuerdo al el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, tales como:

- ✓ Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- ✓ Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- ✓ Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- ✓ La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, as exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- ✓ La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada aboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2006)

En el cualquiera de estos casos de ocurrir solo un acto que plantea la ley bastara para acreditar el acoso laboral, en los demás casos por fuera de los enunciados, será la autoridad competente la legitimada para valorar si existió o no acoso laboral.

Así mismo la ley relaciona algunas series de situaciones que NO constituyen acoso laboral, tales como:

- ✓ Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- ✓ Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- ✓ La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- ✓ La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- ✓ La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- ✓ Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- ✓ La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos. (Congreso de la República, 2006).

Con base a lo anterior, se detalla un caso de acoso laboral en Colombia como ejemplo de muchos:

La sentencia T-013 de 1998 cuyo Magistrado Ponente fue el Dr. Alfredo Beltrán Sierra en donde se despidió por justa causa por bajo desempeño a un trabajador, al que no se le aumentaba el salario a diferencia de sus compañeros a los que sí se les aumentaba, situación que lo desmotivó y lo llevó a disminuir su desempeño, por lo que el accionante instauró una acción de Tutela, acusando al empleador de hostigamiento en el ambiente laboral, con posterior despido sin llamados de atención escritos, ni notificación con antelación, por lo que el juez amparó el derecho, y mencionó que se vulneró, la dignidad humana con el hostigamiento por parte del empleador, que de manera premeditada no

incremento el salario del trabajador, y como consecuencia declaro el despido injustificado, pues por causas imputables al empleador fue despedido el trabajador que desmejoró su desempeño a causa de la hostilidad ejecutada por el empleador (Corte Constitucional, 1998).

Por último y para potencializar aún más la decisión de la sentencia antes resumida la ley 1010 del 2006, habla de la suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral, lo que supone que “el trabajador acosado disminuye su desempeño laboral” (Camargo & Puentes Suarez, 2010)

Con este ejemplo de despido y en estas circunstancias, la ley contiene en su artículo 16, la expresa suspensión de la evaluación del desempeño laboral del trabajador acosado laboralmente, evaluación que debe realizar la Entidad Promotora de Salud (E.P.S). a la cual está afiliado, lo que presume que el trabajador acosado disminuye su desempeño con ocasión al acto acosador.

En general es una ley amplia, descriptiva y que desarrolla en particular muchos casos y situaciones en concreto, que a diferencia de otros países como Chile, Uruguay y Argentina, que no tienen una normatividad especial como la nuestra, toman como ejemplo el nuestro para la realización de sus leyes sobre el tema, pero no obstante la estipulación de las conductas por parte del congreso en una ley, no siempre supone la eficacia de la misma.

3. ACOSO LABORAL EN LA DIRECCION GENERAL DE PUERTOS DE COLOMBIA (DGPC) - Entidad del Estado

La Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC) es la Autoridad Marítima en Colombiana encargada de ejecutar la política del Gobierno en esta materia. Tiene por objeto la dirección, coordinación y control de las actividades marítimas. Para ello, cuenta con una sólida estructura que contribuye al fortalecimiento del poder marítimo nacional, velando por la seguridad integral marítima la protección de la vida humana

en el mar, la promoción de las actividades marítimas y, el desarrollo científico y tecnológico de la Nación.

La actual estructura organizacional se encuentra establecida en el decreto 5057 de 2009 y en la Resolución Ministerial 2143 de 2010. Dicha estructura tiene como pilar fundamental: “El enfoque basado en procesos, que se deriva del espíritu del sistema de gestión de calidad de la Entidad el cual está certificado por SGS Colombia, bajo los requisitos de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTCGP 1000 e ISO 9001 desde el año 2008, bajo un alcance de dirección, coordinación y control de las actividades marítimas en la jurisdicción marítima colombiana” (Dirección General de Puertos de Colombia, 2010).

Estructura de la Entidad: Para asegurar una mejor prestación del servicio y ejercer sus funciones y atribuciones, la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), “cuenta con una estructura administrativa que le permite un mayor acercamiento con el sector marítimo, mediante una gestión con calidad, agilidad, transparencia y facilitación”. (Dirección General de Puertos de Colombia, 2010)

En la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), de acuerdo a la investigado con el Jefe de Recursos Humanos de la entidad, durante los dos últimos años se presentaron (03) tres situaciones de acoso laboral, con jefes de oficinas con uno de sus funcionarios subalternos, las cuales obedecieron a las siguientes conductas:

“Expresiones injuriosas y altaneras en forma repetitiva sobre el funcionario. Imposición de actividades no acordes al perfil de las funciones del cargo, y cambios bruscos en áreas de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento, objetivo y justificación. Exigencia de labores en horas excesivas a la jornada laboral, inclusive los días sábados. Mal trato constante, notorio y discriminado en público”. (Jefe de recursos humanos de la Dirección de Puertos de Colombia, 2014)

Estos casos no fueron materia de investigación debido a las conciliaciones oportunas y compromisos efectuados entre los afectados con el Director General y el

Jefe de Recursos Humanos de la Dirección General de Puertos de Colombia, como medidas correctivas oportunas para que no se continúe presentado este tipo de acoso laboral al interior de la unidad, en aras de optimizar el clima laboral, la armonía y el buen funcionamiento de las actividades.

En la actualidad estos casos son materia de reserva de la entidad, los cuales fueron materia de archivo en la oficina de Recursos humanos.

3.1 CAUSAS QUE CONLLEVAN A QUE SE PRESENTEN SITUACIONES DE ACOSO LABORAL EN LA DIRECCION GENERAL DE PUERTOS DE COLOMBIA (DGPC)

Con base a los casos de acoso laboral presentados en la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC) mencionados anteriormente, se determina las posibles causas, que conllevaron a que se presentaran estas conductas por los siguientes factores así (Oficina de recursos humanos - DGPC, 2012):

- ✓ Se evidencia que los jefes de oficina en la mayor parte de la entidad es militar en la categoría de oficiales, y en los casos que se presentaron estas conductas de acoso laboral obedecieron por abuso de autoridad.
- ✓ Deficiencia en manejo de personal civil (empleados públicos).
- ✓ Escaso conocimiento de la Ley 1010 de 2006 y normas reglamentarias internas impartidas por el Ministerio de la Defensa Nacional.
- ✓ Se evidencia la falta de asesorías a los jefes de oficina, la escasa capacitación y desconocimiento de la norma son las principales limitaciones para su aplicación.
- ✓ Se observó que la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), no cuenta con manuales que adopten medidas preventivas y correctivas de las conductas de acoso laboral, como son: La realización de talleres o charlas instructivas individuales o colectivas dirigidas a los funcionarios de la

entidad, encaminadas a mejorar el clima laboral adecuado y el manejo de las relaciones laborales, tal como lo dispone la Resolución No.0523 del 21 de abril de 2006 y Diario Oficial 46262-2006. (Oficina Jurídica Ministerio de Defensa Nacional, 2006).

- ✓ Se evidencia que no existe la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral, para que examine y formule un plan de mejora para construir, renovar y promover la convivencia laboral, tal como lo estipula la Resolución No.652 del 30 de abril de 2012, Resolución No.1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo y Resolución No.6955 del 09 de octubre de 2012 del Ministerio de Defensa Nacional. (Oficina Jurídica Ministerio de Defensa Nacional, 2006).

3.2 CONSECUENCIAS PARA LA DIRECCION GENERAL DE PUERTOS DE COLOMBIA POR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL A LOS EMPLEADOS

Teniendo en cuenta el estudio realizado al interior de la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), de los casos de acoso laboral que se presentaron durante los (02) dos últimos años, se determina que las consecuencias para la entidad como tal, no sufrió daños ni perjuicios a nivel institucional, debido a que estas no generaron investigaciones, ni sanciones ante la Procuraduría Nacional.

Es necesario anotar que los funcionarios agredidos o acosados en los tres casos presentados durante el periodo, en su momento sufrieron consecuencias tales como las que se mencionaban a continuación:

- ✓ Funcionarios desmotivados e insatisfechos.
- ✓ Ejercieron sus funciones y actividades bajo presión y un clima laboral hostil de persecución.
- ✓ Incomodidad laboral y psicológica asociada con la preocupación y sufrimiento frente a la situación con el Jefe y compañeros de oficina.

- ✓ Desmotivación y bajo rendimiento laboral, en la disminución de la cantidad y calidad del trabajo.
- ✓ Ansiedad generalizada y estrés que conlleva a menospreciar la dignidad humana.
- ✓ Cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, preocupaciones y falta de apetito entre otros.

3.3 DETERMINACION COMO LA DIRECCION GENERAL DE PUERTOS DE COLOMBIA ESTA ASUMIENDO EL CONOCIMIENTO Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y NORMAS REGALMENTARIAS EN EL SECTOR DEFENSA

De acuerdo a la ley 1010 de 2006 y normas complementarias expedidas por el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Defensa Nacional, se determina que la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), no cuenta con los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y los procedimientos internos para mitigar o evitar actuaciones de esta índole.

La omisión de medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, por parte de la Dirección o jefes superiores de la administración, se entiende como tolerancia al conocimiento e incumplimiento de la ley y las normas reglamentarias en el sector defensa.

De esta forma se determina que la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), muestra escaso y poco interés en el conocimiento y cumplimiento de la Ley 1010 de 2006 y las normas reglamentarias por el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Defensa Nacional, el cual se evidencia por las falta del comité de convivencia laboral, programación de asesorías capacitación, talleres a los jefes de oficina y funcionarios en general, lo que redundo en el desconocimiento de las normas y los procedimientos que son las principales limitaciones para su aplicación.

3.4 COMO SE AFECTA LA ADMINISTRACION DE LA DIRECCION GENERAL DE PUERTOS DE COLOMBIA POR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL EN LOS ULTIMOS DOS AÑOS

Teniendo en cuenta los (03) tres casos presentados por acoso laboral en la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC) durante los dos últimos años; podemos decir que la institución a nivel del sector defensa, no se ve afectada debido a que las situaciones de acoso laboral no trascendieron a investigaciones disciplinarias, mucho menos sancionatorias.

Igualmente se observó que se instauró un procedimiento conciliatorio por parte de la Dirección General, el Jefe de Recursos Humanos y los afectados en aras de subsanar y corregir este tipo de situación.

Es importante resaltar que a pesar de que la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), no se ve afectada a nivel institucional, deja mucho que decir sobre la preocupación e interés de la alta dirección para implementar mecanismo y procedimientos para el conocimiento y aplicación de la Ley 1010 de 2006 y normas reglamentarias vigentes al interior de la entidad, que de cierta forma refleja poco interés en la organización, administración y preocupación por el recurso humano, esto en consideración que todas las personas debe gozar de condiciones adecuadas y dignas para realizar sus trabajos, independientemente a la entidad donde laboren sea de naturaleza pública o privada.

3.5 RECOMENDACIONES:

Con base los objetivos y a la problemática presentada en la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), se plantean unas recomendaciones dirigidas a la Dirección de la Entidad, con el fin de garantizar no solo el cumplimiento de la

ley sino a mejorar la administración del recurso humano y controlar o reducir cualquier conducta de acoso laboral así:

- ✓ Elaborar medidas preventivas y correctivas de conductas de acoso laboral.
- ✓ Realizar talleres o charlas instructivas individuales o colectivas a los funcionarios que laboran en la institución, con el fin de mejorar el clima laboral y un buen manejo de las relaciones interpersonales.
- ✓ Adelantar actividades pedagógicas, orientadas a prevenir conductas de acoso laboral.
- ✓ Conformar el Comité de Convivencia Laboral, para su funcionamiento y formulación de planes de mejora para contribuir a promover la convivencia laboral y presentar a la Dirección de la entidad las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- ✓ Retroalimentar a los funcionarios de la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC), la temática del acoso laboral con miras a capacitar y fortalecer el desempeño y el conocimiento de la ley y normas complementarias vigentes.
- ✓ Realizar seguimiento y control a las actividades desarrolladas sobre este tema, con el propósito de determinar las acciones preventivas para evitar el abuso de los derechos fundamentales de los empleados públicos en los distintos niveles de la entidad estatal.
- ✓ Generar una cultura orientada a fortalecer las medidas preventivas del acoso laboral, que involucre el respeto por los demás, para que contribuyan al logro de los resultados esperados.
- ✓ Adelantar gestiones de convenios con entidades para la realización de cursos o capacitaciones a los directivos y demás funcionarios sobre la problemática del acoso laboral.

CONCLUSIONES:

Teniendo en cuenta la expedición y promulgación de la ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo; se analiza en este ensayo la situación, aplicación y conocimiento que esta tiene en la Dirección General de Puertos de Colombia (DGPC) - Entidad del Estado, y como se ha afectado la administración por las situaciones presentadas durante los dos últimos años.

En el periodo analizado se presentaron tres casos de acoso laboral, los cuales no fueron materia de investigación debido a las soluciones oportunas que se dieron por medio conciliaciones por la Dirección General y la oficina de Recursos Humanos, como medidas correctivas en aras de superar eventuales situaciones de acoso laboral y optimizar el clima laboral entre la relación jefe y subalterno para el buen funcionamiento de las actividades. Estos casos se manejan en forma confidencial y reservada por parte de la oficina de recursos humanos los cuales son materia de archivo.

Con el apoyo de información suministrada por la oficina de Recursos Humanos de la Dirección General de Puertos de Colombia, se pudo determinar las causas y consecuencias por las cuales conllevaron a que se presentaran estos tres casos de acoso laboral al interior de la entidad. En el desarrollo de la investigación se evidencio que en la actualidad en esta dependencia no existe ninguna queja por esta problemática.

Se determina que la Dirección General de Puertos de Colombia, no está asumiendo con responsabilidad y compromiso el conocimiento y cumplimiento de la ley 1010 de 2006 y normas reglamentarias emitidas por el Ministerio de Trabajo y Ministerio de Defensa Nacional, por la falta de creación del comité de convivencia laboral, la programación de asesorías, capacitación y talleres a nivel directivo y en general,

situación que redundo en el desconocimiento de las normas y procedimientos internos que son las principales limitaciones para su aplicación.

Se evidencia que la administración de la Dirección General de Puertos de Colombia no se vio afectada por los casos presentados a nivel del sector defensa, debido a que las situaciones de acoso laboral no trascendieron a investigaciones disciplinarias ni sancionatorias ante la Procuraduría Nacional, y por ende daño patrimonial.

Es importante resaltar que a pesar de que la administración de la entidad, no se ve afectada a nivel institucional, deja mucho que decir sobre la preocupación e interés de la alta dirección para implementar los mecanismo y procedimientos para el conocimiento y aplicación de la Ley 1010 de 2006 y normas reglamentarias vigentes, por lo cual se hacen algunas recomendaciones, con el ánimo de que se tomen las acciones y medidas pertinentes para su cumplimiento.

BIBLIOGRAFIA:

- Caso acoso laboral, T-013 (Corte Constitucional 1998).
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2006). *Ley 1010*. Bogotá.
- Camargo, J., & Puentes Suarez, A. (2010). *Decisión de sentencia*. Bogotá.
- Congreso de la República. (2006). *Ley 1010 del 2006: Adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Bogotá.
- Congreso de la República. (2006). *Ley 1010 del 2006: Constitución política nacional 1991*. Bogotá.
- Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. (2012). *Significado de acoso laboral*.
- Consejo Superior de la Judicatura. (2006). *El buen ambiente en la empresa*. Bogotá.
- CORTE CONSTITUCIONAL. (2007). *Elementos del contrato de trabajo*. Bogotá.
- Dirección General de Puertos de Colombia. (2009). *Decreto No. 5057: Modificación de la estructura del Ministerio de Defensa Nacional*. Bogotá.
- Dirección General de Puertos de Colombia. (2010). *Decreto 5057 de 2009 y Resolución Ministerial 2143 de 2010*.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida. (2000). *Violencia en el trabajo*. España.
- Góngora, J., Labera, M., & Rivas, M. (2002). *Violencia y su concepto*.
- González, J. (2000). *El asesinato psicológico en el lugar de trabajo*.
- Jefe de recursos humanos de la Dirección de Puertos de Colombia. (Enero de 2014). *Casos de maltrato laboral*.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2006). *Resolución No. 0523: Adopción de medidas preventivas y correctivas de las conductas de acoso laboral*. Bogotá: Diario oficial 46262/2006.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2012). *Resolución No. 6955: Delegación de funciones y otras disposiciones*. Bogotá: Modificada por la resolución 1356 del 2012.
- Ministerio de Trabajo. (2013). *Resolución No. 652: Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas*. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución No. 1356: Modificación a la resolución 652 del 2012*. Bogotá: D.O. 48.501.

Oficina de recursos humanos - DGPC. (2012). *Casos acoso laboral*.

Oficina Jurídica Ministerio de Defensa Nacional. (2006). *Resolución No. 0523*.

Organización internacional del trabajo; Organización mundial de la salud. (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud*.

Piñuel y Zabala, L. (2001). *Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*.

Procuraduría General de la Nación y Departamento de la Función Pública. (2014). *Aplicación de la ley en las entidades del sector defensa*. Bogotá: PGN-DAFP.

Procuraduría General de la Nación y Departamento administrativo de la Función Pública. (2014). *Aplicación de la ley en las entidades del sector defensa*. Bogotá: PGN-DAFP.

Revista Semana. (5 de Junio de 2004). Miedo en la oficina. 74-76.

Social, C. M. (2012). *Significado de acoso laboral*.

Universidad de Antioquia; Ministerio de la Protección Social. (2004). *Violencia en el trabajo: formas y consecuencias de la violencia en el trabajo*.