

# Acoso Laboral

Mishell Tatiana Ortiz Rincón

Angie Paola Parra Gómez

Fundación Universitaria del Área Andina

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Financieras

Monografía

Tecnólogo en Gestión de Talento Humano

Paola Andrea Serna Osorio

Bogotá D.C, Colombia

2023

## Tabla de contenido

1. Introducción	2
2. Justificación	3
3. Planteamiento del problema	4
4. Hipótesis	6
5. Marco teórico	7
5.1. Acoso Laboral	7
5.2. Repercusión del acoso laboral en los trabajadores	8
5.2.1 ¿Cómo afecta al colaborador?	8
5.2.2 ¿Qué efecto genera en la vida personal del colaborador?	10
5.3 Repercusión del acoso laboral en las empresas	12
5.3.1 ¿Cómo afecta al empleador?	13
5.4 Modalidades de acoso laboral	15
5.4.1 Maltrato laboral	15
5.4.2 Persecución laboral	15
5.4.3 Discriminación laboral	15
5.4.4 Entorpecimiento laboral	16
5.4.5 Inequidad laboral	16
5.4.6 Desprotección laboral	16
5.5 Ley 1010 de 2006	16
6. Análisis	18
7. Conclusiones	19
8. Recomendaciones	20
9. Bibliografía	21

## **1. Introducción**

El en el siguiente trabajo investigativo se abordó el tema del acoso laboral con el fin de dar a conocer cómo afectan de cierta manera al colaborador y al empleador, generando consecuencias tanto emocionales, laborales y personales; este fenómeno se viene presentando desde hace muchos años, sin embargo, no tenía gran relevancia como en la actualidad.

El acoso laboral o también llamado Mobbing se llegó a considerar como un problema psicosocial en los diferentes ámbitos laborales; desencadenando ciertos comportamientos que no son favorables y afectando incluso el clima y organización laboral de la compañía donde se presentan estos casos, cabe resaltar que existen diversas modalidades de acoso laboral las cuales se deben tener en cuenta en cada caso que se presente para lograr identificar y rectificar si corresponde o no al hostigamiento mencionado.

## 2. Justificación

El acoso laboral son todas aquellas conductas que pueden afectar a una persona en el entorno en el cual labora estas pueden ser devastadoras para el afectado ya que pueden acarrear y tener un impacto negativo en su salud mental y física, como lo son estrés, ansiedad, depresión, trastornos del sueño y otros problemas de salud, con el pasar del tiempo este tema se ha ido presentando con mayor frecuencia en las compañías, siendo los empleados los más afectados cuando realmente es un caso de acoso laboral donde el afectado muchas veces no recibe el acompañamiento necesario, y ya que no siempre se puede tomar todas las conductas como un acoso, es de vital importancia que cada empresa sea capaz de capacitar a su empleados a la hora de recibir denuncias por acoso y así mismo crear protocolos que apoyen al afectado por esta penosa conducta y que se tenga claridad de cómo se deben tomar estas medidas cuando se está evidenciando estos casos, ya que se pueden ver afectadas las dos partes. Como se hablaba del impacto que se tiene en la persona afectada también en la compañía se evidencia una rotación más alta de personal, lo que lleva a la pérdida de productividad y disminución de la satisfacción en el empleado. La importancia no solo se basa en la productividad como eje central es básicamente lograr la adecuada protección de los derechos de los empleados dentro de la compañía y como talento humano son personas que buscan un futuro mejor mediante una labor que se realiza para la compañía y de esta el devenga un salario por esto se presta un servicio al empleador pero en ningún momento las intimidaciones, el abuso de poder, la carga excesiva de trabajo, la discriminación por cualquier índole por poner unas en la mesa deben estar aceptadas; las empresas son las máximas responsables en la prevención de estas conductas tan reprochables se debe prevenir, detectar y erradicarse si se llega a ver un caso diagnosticado, por esto es de suma importancia tener claro las seis(6) modalidades de acoso todas sancionables para el empleador y el empleado que la comete, hay leyes como la ley 1752 de 2015: donde se sanciona penalmente la discriminación o el decreto 1477 de 2014: Tabla de enfermedades laborales, donde se incluye el acoso laboral como un factor de riesgo, así que no solo es palabrería es un problema grave que cada vez se ve más, se siente más y se vive dentro de los muros de la compañía y ya que esta es vista, buscada y calificada es mejor resaltar por justos, ágiles y protectores por sus empleados, sentir el apoyo de la compañía ya no es solo cuestión de marketing para atracción de personal es y

repercute en reducción del rendimiento de los empleados, mayor ausencia laboral, también mayor cantidad de accidentes laborales y esto producen bajas por incapacidad.

Pero no solo es el clima laboral, la adherencia en la compañía, lemas que se repiten en cada una de estas como es la colaboración, el compañerismo, la cooperación se ven afectadas, así que esta pierde credibilidad así que no es y debe ser solo publicidad debe hacerse y generarse un cambio, una empresa encaminada y bien organizada es de utilidad para ella misma y sus colaboradores.

La innovación hace parte muchas veces de los pilares de las organizaciones situaciones que generan impactos positivos y favorables en el mercado con la era global la interacción casi que desbocada al internet y las redes sociales donde el mercado joven se rige por parámetros distintos a los encaminados hace unos años y se refiere a que buscan los jóvenes de las organizaciones quizá una de las más importantes es que quieren sentirse seguros de que la salud, la seguridad y el bienestar son prioridad para las empresas. Por otro lado, 3 de cada 4 trabajadores quieren sentirse motivados y apasionados por su trabajo para conseguir esto necesitamos una empresa integra dende adentro sólida, fuerte y con sentido humano, el acoso en cualquier modalidad es la pérdida de pilares por que como hemos visto no es solo el impacto negativo al acosado es también para la empresa.

## **2. Planteamiento del problema**

En palabras sencillas es acoso laborales todo trato hostil al que una persona es sometida en el ámbito laboral que lleven a problemas psicológicos y profesionales, en la ley 1010 de 2006 se considera 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.” (Ley 1010 de 2006, s.f.), está a su vez se clasifica en seis (6) modalidades generales que son:

1. Maltrato laboral
2. Persecución laboral
3. Discriminación laboral
4. Entorpecimiento laboral

5. Inequidad laboral
6. Desprotección laboral

Todas estas se consideran acoso laboral en Colombia y son penalizadas y juzgadas con:

- Multas que van desde dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Indemnización al trabajador
- Pago del 50% a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, problemas de salud y demás secuelas como consecuencia del acoso laboral al que fue sometido.
- Causa justa o no renovación del contrato del trabajador que ejerció el trato hostil, a su compañero o subalterno.

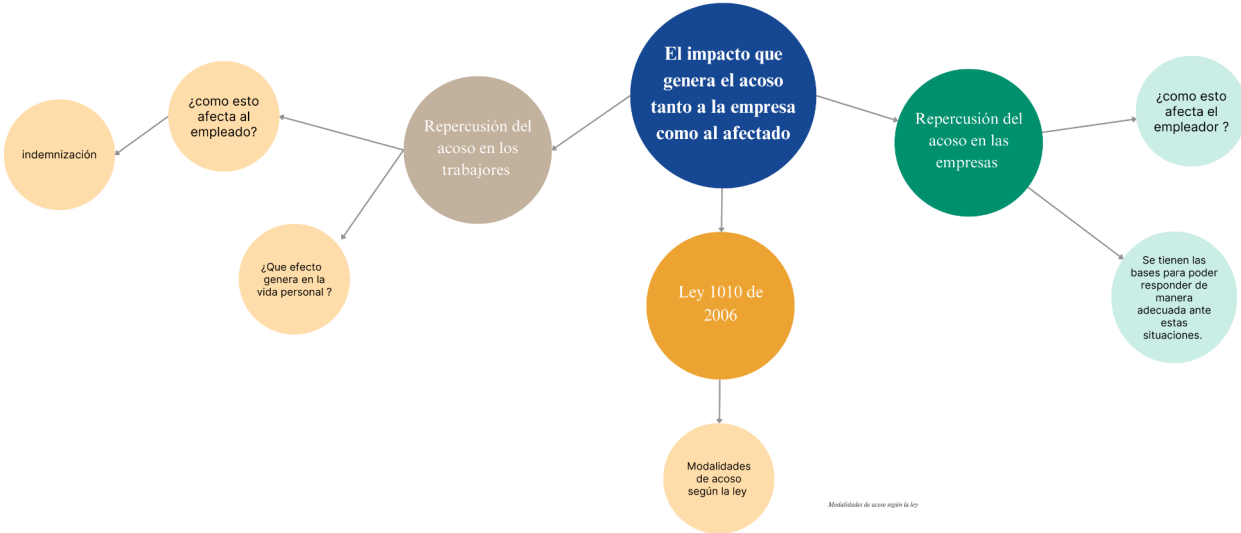
Y ya que en el 2021 se presentaron 2427 solicitudes de intervención de Min Trabajo por acoso laboral siendo de estas 1271 hechas por mujeres y 1156 por hombres representó un aumento del 37% con respecto en el 2019 y del 108% del 2020 (*Acoso Laboral*, 2022) y el panorama no mejora según estadísticas las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes son por presión para tener sexo (82 %), intento y ocurrencia de acto sexual (79 %), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72 %) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72 %) (*Acoso Laboral*, 2023), y donde se evidencian casos como el de Gloria Suarez contratista de Transmilenio que fue acosada sexualmente por un funcionario de la empresa, el cual era su jefe Gerson Caballero, que utilizaba su poder para chantajearla y hacerle insinuaciones de carácter sexual (Caracol Radio, 2023) o el caso de Sandra Patricia Guerrero González que cuando entró a trabajar en la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja y debido al maltrato y acoso laboral al que fue sometida por el entonces vice rector de la sede Fray Bernardo Vallejo Molina y donde la corte indico "maltrato por razones de género y de su lugar de nacimiento" fueron causando graves en su salud física y mental. Según la sentencia, a medida que se mantuvo el maltrato, la mujer comenzó a sufrir depresión, llanto frecuente, vértigo, insomnio, fibromialgia, hasta que fue diagnosticada con un trastorno mixto de ansiedad y depresión que la obligó a tomar medicinas y le dio incapacidades. (Caracol Radio, 2021), en estos dos casos, no fueron renovados sus contratos y aunque en esta muestra sus agresores ya no hacen parte de

Transmilenio y la Universidad Santo Tomás, no se brindó el acompañamiento necesario para estos casos y estos son los que se tiene una evidencia ya que muchos de estos casos por miedo a las consecuencias no son informados lo que hace que la salud mental y física de nuestros trabajadores esté en peligro.

### 4. Hipótesis

El acoso laboral tiene un impacto negativo en el colaborador o en el empleador

Cuadro sinóptico:



## 5. Marco teórico

### 5.1 Acoso Laboral

El acoso laboral, también conocido como mobbing o acoso laboral, es un grupo de comportamientos abusivos y persistentes que ocurren en el lugar de trabajo con la intención de intimidar, humillar, degradar o socavar psicológicamente a una persona. Los compañeros de trabajo, los altos cargos en la jerarquía organizacional u otras personas dentro de la empresa pueden participar en estos comportamientos, de acuerdo a los diferentes organismos los cuales expresan los siguiente:

El acoso laboral puede adoptar muchas formas diferentes, como amenazas, discriminación, abuso de poder, exclusión social, asignación de tareas humillantes o excesivas, insultos, burlas y rumores maliciosos. Es crucial recalcar que el bullying en el trabajo es un fenómeno persistente y frecuente; no se refiere a incidentes aislados de conflicto o desacuerdos típicos en el trabajo. según el Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el trabajo “La expresión «acoso» abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada” (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, 2009, p 2) o para la organización mundial de la salud (OMS) en la cual se considera que “El mobbing se aplica al ambiente de trabajo para indicar el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, el acosador, hacia un individuo, el objetivo o la víctima, aunque, ocasionalmente puede practicarse en grupos” (Sensibilizando sobre el Acoso Psicológico en el trabajo, 2004, p 12)

La intimidación en el trabajo puede tener un efecto terrible en las víctimas. La salud física y mental de las víctimas puede deteriorarse significativamente, lo que incluye estrés crónico, ansiedad, depresión, insomnio, problemas de autoestima, trastornos alimentarios y dificultad para concentrarse, como lo dice el autor Leymann (1996) el cual ofrece una definición del acoso laboral o mobbing como “El terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí



mediante continuas actividades de acoso psicológico. Estas acciones ocurren con mucha frecuencia (definición estadística: al menos una vez a la semana) y durante un largo periodo (definición estadística: al menos seis meses de duración). Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, este maltrato ocasiona un considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social” (El contenido y desarrollo del Mobbing en el trabajo, p 7). o como también lo dice Hirigoyen (2001) donde se manifiesta que el acoso laboral es “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”. (Acoso Laboral, s.f.)

Es fundamental enfatizar que el acoso laboral tiene un efecto negativo no solo en las personas directamente afectadas, sino también en la dinámica y el entorno laboral de toda la organización. Puede resultar en un ambiente de trabajo tóxico, menor rendimiento, más ausencias y una alta tasa de rotación de personal.

En este aspecto el acoso laboral es toda violencia generada en un ámbito laboral, que puede iniciar con simples chistes, juegos que con el tiempo son repetitivos y pasan por desapercibidos sin saber el cómo está afectando de manera significativa al individuo afectado. Lo que al inicio puede ser una mala palabra y hasta una mirada de desprecio se puede convertir en diferentes actos ofensivos que llegan a perjudicar la salud mental y emocional de un colaborador. Dicho brevemente, la intimidación en el trabajo se refiere a acciones abusivas y persistentes tomadas contra un individuo con el objetivo de intimidar o socavar su bienestar psicológico. Es un tema significativo que tiene un impacto tanto en la eficiencia organizacional como en la salud y el bienestar de las personas.

## **5.2 Repercusión del acoso laboral en los trabajadores**

### **5.2.1 ¿Cómo afecta al colaborador?**

La víctima de acoso laboral puede sufrir graves consecuencias negativas. Aspectos como en la vida personal y profesional pueden verse afectados.

La víctima de acoso laboral puede experimentar estrés crónico severo. Como resultado, pueden aparecer síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, fatiga crónica y un sistema inmunológico debilitado. A nivel emocional, el empleado puede tener problemas de ansiedad, depresión, irritabilidad, baja autoestima y problemas para dormir. El acoso no solo se refleja en el momento mismo de la agresión en muchos casos la

persona cambia su comportamiento, su actitud, su aptitud por la desilusión ante el hecho de hostigamiento al que fue sometido desencadenando generando consecuencias sobre la salud psicológica de las víctimas que pueden sufrir de depresión, ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral (Martín,Pérez,López,(1998), s.f.).

Este fenómeno afecta de manera impactante la personalidad del afectado, teniendo consecuencias significativas tanto en la vida personal como laboral, que no se evidencian de manera inmediata si no al transcurrir el tiempo debido a que sus actitudes empiezan a cambiar, detectando ciertas afectaciones a la salud y al entorno laboral.

Cuando un trabajador es objeto de acoso laboral, existe un estado constante de tensión en el lugar de trabajo. La presión y la ansiedad que siguen pueden hacer que el cuerpo entre en una respuesta de estrés crónico, lo que podría dañar el sistema inmunológico, el sistema cardiovascular y otros sistemas corporales. Además, los problemas para dormir, los dolores de cabeza y los problemas digestivos pueden resultar del estrés prolongado. “Para Hirigoyen (2001) los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor. El acoso en el trabajo puede causar, empeorar o ser la causa de los problemas de salud mental de un trabajador. La víctima puede sufrir enfermedades mentales como ansiedad, depresión, ataques de pánico, trastorno de estrés postraumático y otras. La confianza en sí mismo y la autoestima de un trabajador pueden verse dañadas por la intimidación y la humillación persistentes, lo que puede tener un efecto adverso en su salud emocional, en la encuesta realizada por Hirigoyen (2001) el 69% de las personas que respondieron el cuestionario habían padecido un estado depresivo mayor y un 52% presentaban trastornos psicosomáticos variados” (las consecuencias del acoso laboral, 2018).

Un trabajador que ha pasado o ha sido testigo de eventos traumáticos, como el acoso laboral, puede desarrollar un trastorno de estrés postraumático. Como secuela de la presencia de Mobbing en los trabajadores, aparecen en algunos síntomas asociados como: evitación como no hablar del tema, no relacionarse con las personas del contexto laboral,

cambiar los temas relacionados con el trabajo, así como hacer esfuerzos para evitar actividades o lugares o personas relacionados con el hecho” (Gómez, 2011).

El rendimiento laboral puede verse afectado como resultado del trastorno de estrés postraumático. Puede ser un desafío terminar las tareas y desempeñarse bien en el trabajo si tiene problemas para concentrarse, problemas de memoria o reactividad emocional. La capacidad de una persona para crecer profesionalmente y participar en actividades laborales también puede verse limitada por su evitación de situaciones o personas relacionadas con el trauma.

Las organizaciones también pueden ser cruciales para prevenir y ayudar a los trabajadores que sufren estrés postraumático. Esto implica implementar políticas y procedimientos para detener el acoso laboral, ofrecer un ambiente de trabajo seguro y alentador, y proporcionar recursos y programas de bienestar que apoyen la salud mental de los trabajadores así mismo reconocer los efectos negativos del acoso laboral en la salud de los empleados es crucial para que se puedan tomar las medidas adecuadas para prevenirlo y abordarlo. Esto implica desarrollar una cultura laboral positiva, implementar políticas y procedimientos explícitos contra el acoso, ofrecer asistencia y recursos a las personas afectadas por el acoso y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

### **5.2.2; Qué efecto genera en la vida personal del colaborador?**

Las relaciones personales de un trabajador pueden verse afectadas por el acoso laboral. Debido a la baja autoestima, la desconfianza y la ansiedad social que pueden desarrollarse como resultado de la intimidación, la víctima puede tener dificultades para relacionarse con los demás, incluso en su vida personal. Los lazos familiares, las amistades y otros aspectos de la vida social pueden volverse más estresantes como resultado de esto.

El entorno social del trabajador acosado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psicopatológico, con o sin adicción a sustancias psicoactivas (Leymann, H. y Gustafsson, A, 1996).

Las preocupaciones y la angustia emocional provocadas por la intimidación pueden seguir al trabajador hasta su casa, lo que puede tener un impacto en la vida familiar y el estado de ánimo en el hogar. Los conflictos dentro de la familia, los problemas de comunicación y una sensación general de inquietud en el hogar pueden resultar de esto. “Leymann 1

establece como cuadros psiquiátricos hacia los cuales puede conducir el desarrollo y la profundización de los efectos ocasionados por el mobbing, el Trastorno por Estrés y el Trastorno por Ansiedad Generalizada. Sin embargo, la excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a enfermedades más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, individuos con trastornos paranoides e, incluso, suicidas” El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing: Patología emergente, junio (2012, p9), La situación de intimidación puede hacer que se sienta deprimido, enojado, desesperanzado y avergonzado. También puede sentirse menos confiado y seguro de sí mismo, lo que podría dificultar disfrutar de sus relaciones y actividades personales.

Puede producirse un aislamiento social de los trabajadores que resulta de la intimidación en el lugar de trabajo. la víctima puede sentirse avergonzada o temerosa de hablar sobre su experiencia con los demás. Además, el trabajador podría evitar las reuniones sociales o los escenarios en los que está con compañeros de trabajo, lo que reduce aún más su participación en actividades sociales.

“Piñuel propone el “Síndrome de Estrés por Coacción Continuada” (SECC) para referirse a la patología que presentan las personas que sufren hostigamiento psicológico. Este síndrome presenta características comunes al Trastorno por Estrés Postraumático, algunas de las cuales cumplen las víctimas de acoso, siendo en este caso el acontecimiento traumático la situación de acoso” El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing: Patología emergente, junio (2012, p9).

Esto lleva a una relación desequilibrada entre el trabajo y la vida personal. La capacidad de un trabajador para descansar, relajarse y disfrutar de actividades fuera del trabajo puede verse obstaculizada por pensamientos y preocupaciones relacionados con el acoso que pueden entrometerse en su tiempo libre. Esto puede resultar en mayores sentimientos de agotamiento y menores niveles de satisfacción personal.

La vida personal de un trabajador puede verse significativamente afectada por el acoso laboral, lo cual es importante tener en cuenta. Cada persona es diferente en la forma en que reacciona y experimenta estos efectos. Para disminuir los efectos del acoso laboral y mejorar el bienestar personal, es crucial buscar asesoramiento profesional, apoyo emocional y abordar el problema.

### **5.3 Repercusión del acoso laboral en las empresas**

La moral y la motivación de los empleados se ven afectadas negativamente por el acoso laboral. Como resultado de su baja autoestima y falta de motivación o el rendimiento, se ha observado que tener personas con este tipo de problemas afecta el desarrollo del trabajo, pues distorsionar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores interfiere en las relaciones que ellos deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, tales como el entorpecimiento, la imposibilidad de trabajo en grupo y problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del ausentismo de la persona afectada. Es altamente probable que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo, ya que previsiblemente la persona intentará cambiar de trabajo. (Pérez, J., 2001) así se puede aumentar el ausentismo por problemas de salud física y mental, así como la necesidad de buscar nuevas oportunidades laborales para salir del entorno hostil. Las operaciones comerciales regulares pueden verse interrumpidas por el ausentismo y la alta rotación de personal, lo que también puede aumentar los costos de contratación y capacitación de nuevos empleados ya que los empleados acosados están menos comprometidos con el negocio y es menos probable que hagan contribuciones valiosas. Como resultado, la productividad, la creatividad y la calidad del trabajo pueden verse afectados.

El acoso en el lugar de trabajo degrada y envenena el entorno laboral. No solo aquellos que son acosados directamente, sino que todos los trabajadores pueden verse afectados en términos de moral. La motivación, la actitud y el estado de ánimo de los empleados pueden verse afectados negativamente por un entorno de trabajo desfavorable, que luego puede tener un impacto en la dinámica del equipo y el rendimiento individual. Es así que el clima laboral, hace parte de las actividades y/o rutinas que se ligan directamente a la satisfacción del trabajador en su entorno de trabajo esto pasa por la satisfacción del trabajador de pertenecer a la organización, el equilibrio de su vida personal y laboral esta se basa muchas veces a factores físicos y emocionales dentro de su espacio de trabajo situación que está influenciada por la relación con sus compañeros de trabajo por esto dice (Pérez, J., 2001), la situación de hostigamiento psicológico y un comportamiento inadecuado a nivel corporativo no van a ayudar mucho a tal percepción ya que el acoso en el trabajo puede

dañar la reputación de una empresa tanto interna como externamente. Los empleados que no están contentos y son objeto de acoso pueden quejarse de su trato con clientes, proveedores y posibles nuevos empleados. Como resultado, la reputación de la empresa puede verse afectada y puede resultar más difícil contratar y retener a los mejores talentos y mantener relaciones comerciales productivas.

El acoso laboral puede resultar en altos costos legales y financieros para la empresa. La empresa puede enfrentar acciones legales, multas y sanciones monetarias si una víctima presenta un reclamo o demanda alegando acoso en el lugar de trabajo. Además, la productividad, la rotación de personal y los problemas de reputación pueden tener un impacto negativo significativo en los resultados de la empresa.

El acoso en el trabajo puede hacer que los empleados estén ansiosos, estresados o preocupados todo el tiempo, lo que les dificulta concentrarse en sus tareas, desde el punto de vista estrictamente teórico, existen algunos estudios que relacionan la situación de hostigamiento psicológico con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios, incidentes diversos y múltiples...). (Pérez, J., 2001), ya que las distracciones y la falta de concentración pueden aumentar la probabilidad de que se cometan errores y se produzcan accidentes en el trabajo. Esto dificulta que los trabajadores y los líderes o jefes se comuniquen de manera efectiva y es menos probable que los empleados comuniquen adecuadamente los riesgos o condiciones peligrosas en el lugar de trabajo si se sienten amenazados o inseguros como resultado del acoso. La falta de comunicación puede hacer que el lugar de trabajo sea menos seguro y aumentar el riesgo de accidentes.

Las empresas deben actuar de forma proactiva y preventiva para abordar el acoso laboral. Establecer políticas y procedimientos claros contra el acoso, fomentar un ambiente de respeto y cooperación, educar al personal sobre cómo detectar y detener el acoso y actuar con rapidez y eficacia para investigar y abordar las denuncias de acoso son parte de esto. Las empresas pueden garantizar operaciones saludables y efectivas mientras promueven el bienestar de su personal fomentando un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

### **5.3.1 ¿Cómo afecta al empleador?**

La organización se convierte en una empresa enferma, lo que trae consecuencias económicas, al disminuirse la cantidad y la calidad del trabajo, tener que pagar las

incapacidades de los trabajadores y contratar reemplazos temporales. Aumenta así el gasto para la organización e incurre en nuevos costos de tiempo en materia de capacitación y organización empresarial.

El acoso en el trabajo puede tener un efecto directo en el rendimiento y la calidad del trabajo ya que produce una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por las personas afectadas, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo y surgen problemas en los circuitos de información y comunicación de la organización.

Asimismo, también se produce un aumento del absentismo laboral del trabajador afectada, siendo posible también que se produzca una pérdida en la fuerza de trabajo de la organización ( Trijueque, 2007)

El acoso en el trabajo puede hacer que los empleados pierdan la motivación, el compromiso y el bienestar. Esto puede conducir a un menor rendimiento y una menor calidad en sus tareas y responsabilidades laborales. Tanto la reputación de la empresa como la eficacia operativa pueden verse afectadas por esto al igual que la rotación de personal puede ser alta como resultado de la intimidación en el lugar de trabajo. Los empleados que sufren acoso pueden decidir dejar la empresa en busca de un entorno de trabajo más seguro y civilizado. Perder a un empleado talentoso puede ser costoso para el empleador porque requiere la contratación y capacitación de nuevo personal, lo que puede reducir la productividad y aumentar los costos asociados.

Pérez., Nogareda., Martín. y Sancho (2001). menciona que no se deben menospreciar las consecuencias que se producen a nivel económico debido a la pérdida de la fuerza de trabajo, conste de asistencias a enfermedades y costes de las pensiones de invalidez.

En tal virtud, surgiría no solo una responsabilidad de carácter laboral, sino también de tipología civil y penal, de acuerdo a la intencionalidad y magnitud del daño.

Ya que la empresa puede incurrir en costos adicionales para realizar investigaciones internas, contratar servicios de investigación externos o contratar los servicios de especialistas en recursos humanos o asesoría legal cuando hay una denuncia de acoso laboral. Para determinar la veracidad de la acusación y tomar las medidas necesarias, estos costos pueden cubrir entrevistas, recopilación de pruebas, análisis forense y otras actividades.

Es fundamental tener en cuenta que los efectos financieros del acoso laboral pueden cambiar según la gravedad y la frecuencia de los incidentes, así como la capacidad del empleador para abordar y prevenir el acoso. Las empresas deben tomar medidas proactivas para prevenir el acoso laboral, fomentar un clima de respeto y bienestar en el trabajo, implementar políticas y procedimientos claros contra el acoso y responder con rapidez y eficacia a cualquier denuncia de acoso para reducir estas repercusiones económicas.

## **5.4 Modalidades de acoso laboral**

### **5.4.1 Maltrato laboral**

Todo acto de violencia física o moral, también involucra la libertad sexual o física, todo artículo personal, expresiones verbales insultante, ofensivas que vulnere la integridad moral o la intimidad al igual que su buen nombre, en sí es todo aquel comportamiento que busca disminuir la autoestima y la dignidad del trabajador. Esta modalidad es evidente cuando un subalterno o compañero de trabajo se dirige al afectado de manera tosca, con palabras hirientes y humillantes agrediendo verbalmente, y en el peor de los casos se vuelve un maltrato físico cuando hay un contacto entre personas que incluso pueden llegar a ser amenazantes; afectando y vulnerando los sentimientos, la intimidad y la integridad del afectado.

### **5.4.2 Persecución laboral**

Estas son características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan causar la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo, y/o cambios permanentes de horario que produzcan una desmotivación laboral. Ocurre bastante en diversas empresas que cuando algún jefe se toma cierto tema personal, empieza a generar ciertas discordias y abusos laborales contra una persona para aburrirla o simplemente para que deje su cargo, estos actos contra el afectado pueden ser: estar siempre pendiente de lo que está haciendo, desacreditar el esfuerzo, sobre carga de trabajo, labores o llamadas fuera de su jornada laboral y vulnerar descansos; afectando de manera significativa la vida laboral y personal del afectado

### **5.4.3 Discriminación laboral**

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. En la gran mayoría de los casos se manifiesta por medio de burlas y desprecios por parte de cualquier colaborador sin importar el cargo que desempeñe en la empresa, estos actos perjudican notablemente en la realización de sus funciones asignadas y el no poder cumplir a cabalidad con el objetivo propuesto.

#### **5.4.4 Entorpecimiento laboral**

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más pesada o retrasarla con perjuicio para el trabajador 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, el entorpecimiento se manifiesta cuando se suministran las herramientas necesarias para cumplir a cabalidad con un objetivo, o no se tiene clara información corporativa para ejercer de manera oportuna y eficaz las labores asignadas.

#### **5.4.5 Inequidad laboral**

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador, modalidad que más habitual en las diversas empresas, cuando contratan a una persona para un cargo específico pero le asignan labores que no corresponden a las funciones establecidas, afectando el crecimiento laboral del afectado al no desarrollar y obtener un aprendizaje mayor de su cargo.

#### **5.4.6 Desprotección laboral**

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, frecuentemente se presenta esta modalidad en cargos operativos donde asignan labores y funciones de alto riesgo, pero no suministran herramientas o elementos de protección personal, y esto implica en diversos casos accidentes laborales.

### **5.5 Ley 1010 de 2006**

“La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Esta ley se rige por varios artículos para adoptar las medidas necesarias en todo el contexto del acoso laboral y el hostigamiento que se presenta en los diferentes entes y empresas del país, a continuación se relaciona el artículo 9 que busca prevenir de manera eficiente estos casos y poder tomar correctivos necesarios para disminuir y evitar este fenómeno

Artículo 9°. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos.

La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral (Régimen legal de Bogotá DC, 2006). Se establecen diferentes artículos ya sea sobre las conductas, circunstancias y sanciones, que buscan ayudar tanto al empleador como al colaborador a hacer valer sus derechos que se están vulnerando y tomar en cuenta ciertos criterios para poder dar manejo a toda situación de acoso laboral que se evidencie.

Esta ley hace referencia a todas las conductas que pueden presentarse en un posible caso de acoso laboral en cualquier organización se puede evidenciar este fenómeno en la gran

mayoría por parte de los subalternos o también llamado jefes; las conductas están contempladas en el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, algunas de las conductas pueden ser:

- Trato discriminatorio a otros empleados
- Todo acto agresivo
- Comentarios humillantes en presencia de los compañeros
- No suministrar herramientas de trabajo necesarias para desarrollar sus labores a una persona en específico.

En esta ley se puede encontrar todo lo referente a medidas sancionatorias, medidas preventivas y correctivas, modalidades de acoso laboral y conductas que constituyen el acoso laboral.

## **6. Análisis**

El fenómeno del acoso laboral es una vivencia en la actualidad que se presenta en los diferentes ámbitos laborales, de acuerdo a los autores mencionados anteriormente afecta de manera significativa al colaborador debido a que las consecuencias pueden ser psicológicas, sociales, personales y laborales; en gran parte de población el afectado inicia con conductas básicas o mínimas de irregularidades en su comportamiento y con el pasar del tiempo se detectan graves enfermedades o afectaciones a cada persona que involucran la vida personal y de su familia. En gran parte de personas afectadas inician con síntomas similares al estrés, que pueden ser diagnosticadas con esta enfermedad cuando realmente están siendo víctimas de acoso laboral; como dice Hirogoyen los síntomas son migrañas, problemas de sueño, cansancio que puede determinar finalmente como una depresión.

Cuando existen casos de acoso laboral en una empresa el más afectado es el colaborador, debido a que la vida del afectado cambia completamente, como lo describe Leymann el afectado puede presentar hasta cuadros psiquiátricos mientras la empresa en tal caso de ser demostrado la modalidad de acoso laboral que se esté presentando, sufre afectaciones económicas por las multas que establece la ley, pero con el tiempo recupera el dinero ya que estas afectaciones para el empleador son más de tipo monetaria, también pueden verse vulnerado su prestigio, pero con capacitaciones, actividades e implementaciones de normas que regulen y ayuden a prevenir este fenómeno pueden mejorar las relaciones interpersonales de sus colaboradores.

Como ya se a mencionado este es un fenómeno que afecta la vida personal de cada colaborador está repercute de manera negativa afectando su salud física y psicologica en cada aspecto de su persona, situación que atenta directamente a sus estabilidad laboral ya que se a demostrado y como lo dice Pérez hace que se produzcan pérdidas laborales lo que repercute de manera significativa en la operación de la compañía pero basándose en los trabajadores estos deben acarrear a lo largo de su vida con inestabilidad psicológica ya que en muchos de estos casos las alteraciones conductuales son una gran secuela que se da como dice en el texto Maria Claudia Peralta cambian en gran medida su comportamiento lo que los vuelve inseguros y evitan lugares o personas relacionadas con el hecho, lo que puede producir un aislamiento propio para intentar evitar el impacto negativo que la situación acarrió en su vida personal.

## **7. Conclusiones**

A partir de lo anteriormente revisado podemos concluir que:

- El acoso laboral es una enfermedad que puede llegar a alterar de manera significativa la vida de la persona que lo sufre y la organización en la cual se genera esta.
- Es necesario tomar medidas contundentes para enfrentar esta problemática ya que la salud psicológica de la víctima se ve seriamente afectada al igual que su vida familiar.
- Los efectos como rendimiento, clima laboral y accidentalidad, afectan a la compañía de manera directa, generando en esta una inestabilidad generalizada que se debe manejar con la mayor rapidez y eficacia para no generar un efecto dominó
- Las organización, empresas o compañías, deben tener un acercamiento acerca del acoso laboral, teniendo en cuenta que es una problemática social que se presenta en cualquier momento y puede llegar afectar de manera directa o indirecta al colaborador y empleador, si no se tiene pleno conocimiento del cómo actuar, prevenir y dar solución a esta problemática.
- Los empleadores deben enfatizar en un ámbito laboral integral para todas las personas, dando relevancia a todo tipo de relaciones de trabajo, promoviendo y minimizando de cierta manera la salud mental de todos, dando prioridad especialmente a la salud de cada colaborador.

- Al estar todos expuestos a estar involucrados en algún momento al acoso laboral, es importante tener claro el concepto y los casos en que aplican como acoso laboral, teniendo en cuenta que está de por medio una investigación por parte de la ley, la cual hace que se respeten los derechos de cada persona, en el momento en que se estén vulnerando, debido a que en los peores de los casos el afectado puede atentar contra su vida.

## **8. Recomendaciones**

Desde el área de Gestión Humana se debe mantener un control y direccionamiento constante para evidenciar de manera oportuna y eficiente casos o modalidades de acoso laboral que se puedan presentar en las diversas áreas de trabajo; algunas recomendaciones son:

- Generar espacios de escucha activa por parte de la organización hacia sus empleados logrando así disminuir la brecha de encasillamiento que se maneja cuando la única opción es el jefe o líder inmediato, llegando a la fuente del problema de manera más efectiva.
- Implementar un correcto protocolo para atender estos casos tanto a la víctima como al victimario.
- Realizar capacitaciones a líderes sobre manejo de problemas entre el personal a cargo, atención psicológica y liderazgo humano.
- Fomentar en las áreas de trabajo un entorno psicosocial, desarrollando actividades para mejoramiento de cada colaborador
- Crear ambientes de tolerancia, dando a conocer las consecuencias y secuelas por temas de acoso laboral
- Establecer medidas correctivas para todo aquel colaborador que quiera promover el acoso laboral en una compañía
- Definir medidas de castigo como sistemas disciplinarios en el reglamento interno de trabajo para disminuir modalidades de acoso laboral

## 9. Bibliografía

- Acoso laboral.* (s.f.). Obtenido de <https://www.gerencie.com/que-es-y-como-se-sanciona-el-acoso-laboral.html>
- ACOSO LABORAL (MOBBING).* (s.f.). Obtenido de CEDSI Psicología: <https://www.cedsi82.net/acoso-laboral-mobbing>
- Acoso laboral.* (11 de 2016). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Acoso laboral.* (2022). Obtenido de <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2022/09/Proteccion-Seguridad-No.-404-23-27.pdf>
- Acoso laboral.* (2023). Obtenido de Mintrabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo>
- Caracol Radio. (14 de 09 de 2021). *Por maltrato laboral en Tunja, la Corte Suprema condenó a la U. Santo Tomás.* Obtenido de Caracol Radio: [https://caracol.com.co/emisora/2021/09/14/tunja/1631648581\\_080236.html](https://caracol.com.co/emisora/2021/09/14/tunja/1631648581_080236.html)
- Caracol Radio. (20 de 02 de 2023). *“Nos ofrecía beneficios para tener relaciones sexuales”: mujer acosada por funcionario.* Obtenido de Caracol Radio: <https://caracol.com.co/2023/02/20/nos-ofrecia-beneficios-para-tener-relaciones-sexuales-mujer-acosada-por-funcionario/>
- David González Trijueque. (2007). *Psicopatología Clínica Legal y Forense* (Vol. 7). Obtenido de <file:///D:/Downloads/Dialnet-ElAcosoPsicologicoEnElLugarDeTrabajo-2553065.pdf>
- EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO O MOBBING.* (2012). Obtenido de PATALOGÍA EMERGENTE: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/14443/PD-275.pdf;jsessionid=E66CC E7C0CE436CEEB16BFDE023799AB?sequence=1>
- Gobierno Bogota.* (s.f.). Obtenido de [http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla\\_acoso\\_laboral\\_2021\\_2.pdf](http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf)
- Gobierno Bogota.* (s.f.). Obtenido de [http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla\\_acoso\\_laboral\\_2021\\_2.pdf](http://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf)
- Heiz Lemann.* (octubre de 2009). Obtenido de El contenido y Desarrollo de Mobbing en el trabajo: <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- Hirigoyen.* (2018). Obtenido de Las consecuencias del acoso laboral: <https://www.psicologia-online.com/las-consecuencias-del-acoso-laboral-716.html>

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.* (2009). Obtenido de Acoso Psicológico en el trabajo:  
<https://www.insst.es/documents/94886/326775/854+web.pdf>
- Ley 1010 de 2006.* (s.f.). Obtenido de GOV.CO:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Ley 1010 de 2006.* (2006). Obtenido de REGIMEN LEGAL DE BOGOTA DC:  
<https://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal1.jsp?i=18843>
- Leymann, H. y Gustafsson, A. (1996). *Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders.* Obtenido de  
[https://journals.scholarsportal.info/details/1359432x/v05i0002/251\\_mawatdopsd.xml](https://journals.scholarsportal.info/details/1359432x/v05i0002/251_mawatdopsd.xml)
- María Claudia Peralta Gómez. (22 de 06 de 2011). *Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso.* Obtenido de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1997/9367>
- Martín-Daza, F.-Pérez-Bilbao, J.-López, A. (1998). (s.f.). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.* Obtenido de  
[https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69)
- Pérez, J. (2001). *Algunos apuntes sobre mobbing.* Madrid: Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Obtenido de  
<https://www.insst.es/documents/94886/710902/Mobbing%2C+violencia+f%C3%A9rica+y+acoso+sexual.pdf/ed961f16-570f-46d5-8cd3-750fb2768883>
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual.* (Segunda ed.). Obtenido de  
<https://www.insst.es/documents/94886/710902/Mobbing%2C+violencia+f%C3%A9rica+y+acoso+sexual.pdf/ed961f16-570f-46d5-8cd3-750fb2768883?t=1598565889415>
- Revista acoso laboral.* (s.f.). Obtenido de  
<https://metarevistas.org/Record/oai:revistas.uexternado.edu.co:articleojs-4682>
- Serie Protección de la Salud de los Trabajadores.* (2004). Obtenido de Acoso Psicológico en el trabajo:  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf>