

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Jorge Jair Suárez León

Universitaria Agustiniana

Facultad de Educación Virtual y a Distancia

Programa Especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano

Bogotá, D.C

2021

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Jorge Jair Suárez León

Director

Nydia Parra León

Trabajo para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Universitaria Agustiniana

Facultad de Educación Virtual y a Distancia

Programa Especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano

Bogotá, D.C

2021

Resumen

El presente documento tiene como finalidad presentar una descripción detallada del fenómeno “*Mobbing o acoso laboral*” en sus diferentes modalidades al interior de organizaciones públicas y privadas; en este caso el estudio se realizó en una entidad pública, cuya estructura jerárquica es piramidal, de naturaleza militar; donde su cultura organizacional está enmarcada por principios, valores, ideales y una vocación de servicio fundamentada en una formación militar, cuya esencia es la disciplina: “Conjunto de normas de conducta que el militar debe observar en el ejercicio de su carrera, condición esencial para la existencia de las Fuerzas Militares. Es el factor de cohesión que obliga a mandar con responsabilidad y a obedecer lo mandado, será practicada y exigida en las Fuerzas Militares como regla de actuación. Tiene su expresión colectiva en el acatamiento a la Constitución y su manifestación individual en el cumplimiento de las órdenes recibidas; contrarresta los efectos disolventes de la lucha, crea íntima cohesión y permite al superior exigir y obtener del subalterno que las órdenes sean ejecutadas con exactitud y sin vacilación. Implica la observancia de las normas y órdenes que consagra el deber profesional”. Ley 1862, agosto 2017, artículo 3.

Teniendo en cuenta que el acoso laboral generalmente se evidencia de parte de un superior jerárquico, el cual abusa de su poder, rango y autoridad para desacreditar, menoscabar y desconsiderar a un subalterno o colaborador; afectando su salud física, emocional y mental; disminuyendo considerablemente su eficiencia y capacidad laboral; lo cual se traduce en altos costos de salud, ausentismo y deserción laboral.

Palabras clave: Mobbing, acoso laboral, disciplina, colaborador, Fuerzas Militares, constitución.

Abstract

The purpose of this document is to present a detailed description of the “Mobbing or workplace harassment” phenomenon in its different forms within public and private organizations; In this case, the study was carried out in a public entity, whose hierarchical structure is pyramidal, military in nature; where its organizational culture is framed by principles, values, ideals and a vocation of service based on a military training, the essence of which is discipline: "A set of rules of conduct that the military must observe in the exercise of his career, an essential condition for the existence of the Military Forces. It is the cohesion factor that forces us to command responsibly and to obey what is ordered, it will be practiced and demanded in the Military Forces as a rule of action. It has its collective expression in compliance with the Constitution and its individual manifestation in the fulfillment of the orders received; it counteracts the dissolving effects of the struggle, creates intimate cohesion and allows the superior to demand and obtain from the subordinate that the orders be carried out accurately and without hesitation. It implies the observance of the rules and orders enshrined in professional duty". Law 1862, August 2017, article 3.

Taking into account that workplace harassment is generally evidenced by a hierarchical superior, who abuses his power, rank and authority to discredit, undermine and disregard a subordinate or collaborator; affecting your physical, emotional and mental health; considerably reducing their efficiency and work capacity; which translates into high health costs, absenteeism and job desertion.

Key words: Mobbing, workplace harassment, discipline, collaborator, Military Forces, constitution.

Tabla de contenidos

Formulación del problema	9
Justificación.....	13
Objetivos	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos	14
Marco referencial	15
Metodología	27
Análisis de datos.....	32
Conclusiones	36
Recomendaciones.....	37
Bibliografía	
Tablas y figuras	

1. Integrantes del grupo (perfil)

1.1 Jorge Jair Suárez León.

Profesional en administración y gestión de empresas, Sub oficial del Ejército Nacional, Tecnólogo en entrenamiento y gestión militar. Con experiencia en dirección y liderazgo de equipos de alto rendimiento; en procesos de capacitación, evaluación y desempeño profesional, y auditor en procesos de calidad en el sector aeronáutico.

Profesional comprometido y apasionado con el trabajo, en constante búsqueda del crecimiento personal y profesional, con vocación de servicio, orientado al logro de objetivos y al trabajo en equipo; con habilidades en el manejo y resolución de conflictos y comunicación asertiva.

2. Problema

“MOBBING – ACOSO LABORAL” desde la gestión de Talento Humano.

3. Título

Acoso laboral en la aviación militar de Colombia año 2020.

4. Formulación del problema

El término “*Mobbing*” fue referenciado por Brodsky (1976) refiriéndose al trabajador hostigado, en un estudio motivado por la promulgación de una nueva ley de condiciones de trabajo en Suecia en ese mismo año. Su libro se centró en la dureza de la vida del trabajador de base en un contexto en el que hay accidentes laborales, agotamiento físico, horarios excesivos, tareas monótonas y problemas que hoy se abordan en la investigación sobre el estrés. Debido a su enfoque socio médico y a una insuficiente distinción entre situaciones laborales estresantes, el libro, escrito bajo la influencia del clima sociopolítico de principios de los setenta, no tuvo mayor impacto en el estudio científico del *mobbing*.

El término inglés *mobbing* está tomado de la etología [1]. Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios que acosaban a un animal solitario de mayor tamaño (Lorenz, 1991).

Leymann, considerado como el iniciador moderno de esta temática, adoptó el término *mobbing* al principio de la década de los ochenta, al observar un tipo de conducta similar en el mundo laboral. Textualmente, el autor dice: “No utilicé el término inglés *bullying*, usado por los investigadores ingleses y australianos, pues éste está referido a violencia física”.

La Comisión Europea adoptó el 14 de mayo de 2001 un concepto de acoso laboral, como comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores, a causa del cual la víctima es objeto de ataques sistemáticos durante largo tiempo por parte de una o más personas, con la finalidad de obtener su extrañamiento.

Como se puede evidenciar el *Mobbing o acoso laboral* es un fenómeno que ha existido a través de los tiempos, desde el inicio mismo del trabajo; existente en las relaciones laborales informales o legalmente constituidas, donde se evidencia abuso de poder de forma individual o grupal de parte de compañeros (*acoso horizontal, entre iguales*), de subalternos a empleadores (*acoso ascendente*) o de empleadores y jefes (*Boosing, acoso descendente siendo éste el más común*). Los cuales, por su cargo, atribuciones y posición jerárquica dentro de la organización, incurren en conductas negativas durante un periodo de tiempo de forma sistemática contra un miembro, trabajador o colaborador de un equipo de trabajo. Estas conductas generan violencia psicológica o incluso física (en los casos más graves), intimidación o perturbación (o todas las anteriores); conducentes a generar sentimientos de fracaso, frustración, baja autoestima, falta de

concentración, apatía y abandono del trabajo, depresión e incluso el suicidio de parte de la víctima.

El acoso laboral es una problemática a la cual se le ha dado reconocimiento desde finales del siglo XX, pero sólo hasta los últimos años se ha considerado como un problema social importante y visto como uno de los mayores factores provocadores de estrés a nivel laboral (Escobar y Fernández, 2012). Sin embargo, en Latinoamérica y específicamente en Colombia esta temática ha tenido poco desarrollo, lo cual dificulta directamente su comprensión, detección, evaluación e intervención (Carvajal y Dávila, 2013) lo cual trae consecuencias perjudiciales para las empresas y las partes interesadas de las mismas, constituyéndose todas en víctimas de este fenómeno (Giraldo, 2005).

[1]Etología. (Del fr. *éthos*, costumbre, y *logía*) f. Ciencia que estudia el comportamiento individual y colectivo de los animales, y en concreto las respuestas que cada especie da al ambiente que le rodea, *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, 2006.

Por lo anterior, se han realizado múltiples investigaciones que miden este fenómeno en las empresas, mostrando las implicaciones negativas para las organizaciones y personas a nivel emocional, físico y mental; de esta manera, los síntomas psicósomáticos, enfermedades físicas y baja satisfacción laboral, unido a tasas altas de ausentismo y constantes intentos de abandonar el trabajo, son las expresiones más frecuentes que se presentan frente al acoso laboral. Sumado a lo anterior, se debe tener en cuenta que el acoso laboral como ejercicio de la violencia psicológica en el trabajo incide *negativamente en la productividad y calidad de vida laboral* (Giraldo, 2005; Giraldo, Aguilar y González, 2009); y además es generado por dinámicas y fases características donde los roles, tanto del acosado como del acosador, e incluso las mismas empresas, son los principales actores y promotores del mismo (Giraldo 2005; Jiménez, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005; Escartín, Arrieta y Rodríguez, 2009; Verona, Denis y Santana, 2014).

De igual forma, esta falta de esclarecimiento frente al fenómeno trae como consecuencia el inicio de un mal diagnóstico para las personas que lo padecen, ya que puede ser considerado como estrés, depresión, paranoia e incluso trastorno psiquiátrico, lo cual demuestra la falta de conocimiento de la condición real que vive la persona a nivel laboral, liberando así a las empresas de responsabilidades ante la situación de violencia (Hirigoyen, 1999). Es necesario identificar la causa raíz y el concepto de *mobbing*, ya que de seguir manejando distintas

acepciones se dificultará su conceptualización, definición, medición y abordaje, lo cual tiene implicaciones negativas en el diagnóstico, prevención e intervención (Mayoral, 2008; Ferrari et al. 2011).

Una organización sólo existe cuando dos o más personas colaboran para alcanzar objetivos comunes que no pueden lograrse mediante la iniciativa individual (Chiavenato, 1994, p. 36). La cultura organizacional es un factor muy importante como herramienta estratégica para lograr el éxito de la organización. En efecto, ésta orienta la información que perciben los empleados y genera en ellos emociones, actitudes y conductas en el trabajo acordes con los lineamientos y objetivos de la organización. Sin la cultura organizacional no es posible coordinar todos los procesos administrativos que conducen a lograr una elevada productividad, requisito indispensable para la subsistencia y mejora de la organización. La cultura organizacional fomenta algunas conductas e inhibe otras. Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y la conducta madura de todos los miembros de la organización.

Si las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se los permite (Serna, 1997). El éxito de la organización se basa en los objetivos estratégicos y en su cultura organizacional, que abarca valores, clima organizacional y estilo de gerencia. Estos factores constituyen los cimientos para edificar los diversos métodos para alcanzar la excelencia (Armstrong, 1991, p. 11). Si se desarrolla adecuadamente la cultura organizacional, ésta se constituye en la mayor fortaleza de la organización; de no ser así, se convierte en una de sus principales debilidades. Hay climas organizacionales que originan comportamientos y actitudes de enfrentamiento y agresión entre el personal que se pueden enmascarar como competitividad y entrega al trabajo y que pueden desembocar en el surgimiento del *mobbing*.

El clima organizacional se refiere al ambiente de trabajo propio de una organización. Según Hall (1996), el término designa un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta de estos. Brow y Moberg (1990) consideran que el clima es una serie de características del medio ambiente interno de la organización, tal y como lo perciben los miembros de ésta. La forma en que los empleados ven e interpretan el ambiente laboral reviste vital importancia para la organización. Las características psicológicas individuales de un trabajador (como las actitudes, las percepciones, la personalidad, la inteligencia emocional (IE),

los valores y el nivel educativo) actúan como filtro a través del cual éste interpreta los comportamientos del resto del personal y los procesos que suceden a su alrededor.

Se puede decir que el clima organizacional es un fenómeno circular en el que los resultados obtenidos por las organizaciones condicionan la percepción de los trabajadores, la que, a su vez, condiciona el clima de trabajo y está relacionada directamente con la inteligencia interpersonal, que es componente de la IE de los individuos.

5. Justificación

El presente trabajo investigativo se realiza con el fin de llevar a cabo una revisión documental del fenómeno de acoso laboral en el contexto colombiano, buscando entender cómo se ha utilizado éste, qué características tiene y la relación que existe entre el *mobbing o Acoso laboral* en la aviación militar; de esta manera, se consultaron artículos científicos, tesis y trabajos de grado, que dieron cuenta de las definiciones, pruebas, dimensiones e investigaciones del *mobbing o acoso laboral*, en investigaciones de medición y aplicación.

De esta manera, la importancia de este estudio radica en que las empresas colombianas, la psicología, el sistema legal y los medios de comunicación asuman de manera ética el fenómeno del acoso laboral para poder reevaluar su lógica, puesto que la indiferencia con la cual se le ha visto y se le ha caracterizado hasta el momento, contribuye al atropello del pensamiento, dejando una marca a lo largo de la vida de la persona afectada implantando sentimientos de miedo, dolor, vergüenza, impotencia, frustración, venganza, entre otros. Así, al no tener elementos para una correcta comprensión, intervención y prevención de este fenómeno seguirá siendo un ejercicio perverso, una epidemia invisible que sacude fuertemente a las empresas y a sus trabajadores (Giraldo, 2008), perpetuando además los patrones de violencia en el país (Giraldo, 2005).

6. Objetivos

6.1 Objetivo general

Analizar las principales causas de acoso laboral en la aviación militar de Colombia durante el 2020, para implementar medidas que mitiguen este fenómeno desde la gestión del área de Talento Humano.

6.2 Objetivos específicos

1. Determinar qué conductas están tipificadas como acoso laboral de acuerdo a la normatividad vigente en Colombia.
2. Investigar cuáles son las conductas de acoso laboral que se presentan con mayor frecuencia en la aviación militar en Colombia durante el periodo 2020.
3. Promover medidas de prevención e intervención que mitigue el acoso laboral, mejorando el ambiente y el clima laboral en la aviación militar de Colombia.

7. Marco referencial

El acoso laboral en su conceptualización, puede tener diferentes acepciones prácticas, por ello, en sentido amplio, puede señalarse como acoso laboral, a toda conducta persistente y demostrable, que es ejercida sobre un trabajador que tiene por lo general una condición de subordinación, cuyo propósito es infundir miedo, intimidación, terror y angustia, o causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir su renuncia (García, Moreno, Rivera, Fragozo y Murillo, 2014). Este primer acercamiento que se genera sobre el acoso laboral, es próximo también al extranjerismo *mobbing* (del inglés *asediar*), el cual se conceptualiza como toda acción hostil o negativa que se despliega contra un empleado o compañero de trabajo, sea esta por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, o trabajador de igual jerarquía, y que se hace de forma sistemática, recurrente o prolongada, para afectar psicológicamente a la víctima (Carvajal y Dávila, 2013a). La anterior, va en línea con la definición que sigue la Corte Constitucional colombiana, la cual citando a la Organización Internacional del Trabajo [OIT], que en el Convenio 155 reconoce el *mobbing* como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007), concluyendo que esta, puede llevar a la enfermedad laboral del trabajador, en especial al estrés laboral, o inducir como en muchos casos sucede, la renuncia del trabajador (García y Jiménez, 2013).

Sobre la OIT se debe señalar que si bien este organismo ha salido avante a formular recomendaciones a sus Estados miembros para adelantar acciones encaminadas a la prevención y sanción del acoso laboral, dichas son en estricto sentido recomendaciones, que en el caso colombiano se han logrado seguir parcialmente, pues como más adelante se plantea, el tema no es solo de crear los mecanismos legislativos en la materia, sino también de generar un tratamiento de política pública, sobre la que sobra recomendar, que este es un tema que debe también avanzar de la mano con la prevención dentro de las mismas organizaciones. Sin embargo, como se recoge del documento de Javier Giraldo (2005), el más reciente desarrollo normativo en términos de mitigar el acoso laboral en la organización colombiana “cuenta con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Confederación General de Trabajadores (CGTD), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Procuraduría General de la Nación”; señala que dichas entidades, lo reconocen como positivo en la incidencia para el

mejoramiento del rendimiento de la empresa y la orientación al bienestar de las personas que trabajan en las mismas, haciendo mención, al reparo que también hizo sobre la iniciativa, la Federación Nacional de Comerciantes [FENALCO], por el efecto en la autoridad del subordinado. En su caracterización, se tiene entonces que el acoso laboral encierra diferentes formas de conceptualización, por ello, es importante entrar a detallar las formas mediante las cuales se comete el mismo, lo cual se revisa desde la misma legislación que al respecto se ha diseñado, como sucede en la parte siguiente de este documento, donde se hace la aproximación a la Ley 1010 de 2006, que es el desarrollo legislativo central para el estudio del tema en Colombia.

Modalidades de acoso laboral en la ley 1010 de 2006

Se viene sosteniendo, que la ley que marca la ruta de prevención, corrección y sanción del acoso laboral en Colombia es la Ley 1010 de 2006, la cual es ciertamente novedosa pues como lo afirman Seco y López (2015a y 2015b), se trata de la primera en su tipo de los países de la región de América Latina, yendo en la ruta, de una serie de países que desde finales del siglo XX le han venido apostando a la transformación de esta realidad que es más recurrente de lo que al respecto puede creerse. Ya se ha considerado una aproximación al concepto de acoso laboral, sin embargo, no sobra detenerse una vez más a su definición, citando esta vez lo que en su contenido establece la ley que busca estudiarse de fondo, a saber, Ley 1010 de 2006, la cual establece en su segundo artículo una definición de acoso laboral que hace referencia a que este es “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”.

Para efectos aclaratorios, debe también indicarse que la Ley 1010 de 2006 establece que la misma es aplicable en el contexto de una relación laboral, pues, como lo aclara la Corte Constitucional, la norma comentada aplica en el entendido de que exista una relación de subordinación o dependencia, aun cuando en la formalidad exista por ejemplo un contrato de prestación de servicios.

La norma misma define en lo que sigue de su artículo dos, seis conductas o modalidades que se configuran en el acoso laboral, siendo todas de igual importancia en su prevención, corrección y sanción, siendo estas las de:

a. 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; toda expresión verbal 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 de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

b. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador,

mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

c. 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 (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013).

d. 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. 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.

e. Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

f. 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. Sobre dichas conductas, que se presentan como las modalidades precisas por las cuales se puede configurar el acoso laboral, es necesario indicar que estas pueden llevar también a que, sin perjuicio de la acción judicial laboral adelantada, se adelanten también acciones penales cuando la acción desplegada lleva a situaciones tales como constreñimiento o algún tipo de delito sexual (Muñoz, 2007).

Considerando lo anterior, se prevé como necesario que la ley en comento resulte clara en materia de caracterización y configuración de la conducta, dado que como más adelante se verá, su posibilidad de que la misma se contemple a su vez como la conducta penal de injuria, parece prever que, para efectos sancionatorios del victimario, resulta mejor contemplar el delito desde el ámbito penal y no laboral, restando efectividad a la norma. La ley en el sentido descrito, también plantea algunas inquietudes sobre la manera como las conductas mencionadas se pueden dar y probar en el escenario del derecho laboral, siendo esto en últimas un limitante de aplicabilidad de la ley y las políticas públicas que se puedan diseñar, sobre todo para el caso de la prevención de la conducta. Sobre dichas limitaciones, se habla a continuación, luego de ver los sujetos ámbitos de aplicación de la conducta que se repasa a continuación.

Sujetos de aplicación de la conducta de acoso laboral

Con la expedición de la Ley 1010 de 2006 se regula la conducta de acoso laboral al interior de las organizaciones en Colombia, que como ya se ha dicho, suceden con conveniencia

de una subordinación o dependencia que se desprende del contrato laboral, en una condición que es explícita en la norma en su artículo 5 y que es reiterado en la literatura como sucede en varios de los trabajos ya citados en el documento, o por autores que anotan y comentan el CST, como lo es el caso de Jorge Gamboa (2007). Lo que es importante reconocer a partir de la caracterización del contrato de trabajo, y de las múltiples modalidades del mismo que se crean a partir de la transformación del modelo económico, es que indiscutiblemente no puede igualarse con un contrato comercial, ya que las relaciones causales dejan entrever distintos agentes en la celebración de la relación, más allá del contratado que en materia laboral se traduce en trabajador y empleador (Jaramillo, 2010).

Lo anterior permite delimitar de mejor manera el que puede ser el sujeto activo y pasivo de la conducta de acoso laboral, que se plantea, en los términos de que el sujeto activo, es quien tiene la autoría de la conducta, y que la norma delimita en el artículo 6, que considera diferentes panoramas por los que se puede encausar al sujeto activo de la conducta como se presenta taxativamente a continuación: “La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo; la persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal; la persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado”. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral; los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado; los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública; los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes del acoso laboral: La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral; la persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

En lo anterior se encuentra un cuadro amplio de posibilidades de personas a las cuales se les podría considerar autores o sujetos activos de la conducta de acoso laboral, y que deja como sujeto pasivo, la persona que se ve agredida en los términos consagrados en el artículo 7 de la ley, sin embargo, para efectos de delimitar el ámbito de aplicación de la conducta, el artículo 6 es claro en señalar en su párrafo que; “las situaciones de acoso laboral que se

corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral”.

En suma, la aplicación de esta ley, como ya se ha indicado de manera reiterada, sucede en el contexto del ámbito laboral donde en todos los casos, se debe demostrar la real dependencia o subordinación, en principio citado así, con ocasión del desarrollo de un contrato laboral, lo que hace que se susciten inquietudes válidas sobre la protección integral y derechos constitucionales, particularmente a la igualdad, de quienes en teoría prestan sus servicios como contratistas, y que aunque no son en estricto sentido trabajadores, si tienen esta condición de dependencia y subordinación, lo que finalmente los hace también sujetos de aplicación de la norma. Igual llamado se puede hacer sobre lo que pasa con los pronunciamientos de la OIT, partiendo del argumento de que estos cuando versan sobre derechos mínimos de los trabajadores son parte del bloque de constitucionalidad, empero, hay que generar la claridad documental al respecto, en lo correspondiente a que en la legislación nacional, aunque los contratistas no son trabajadores en los términos de ley, sí les aplican dichos pronunciamientos, pues de lo contrario implica que se les desconozcan los derechos mínimos fundamentales que goza todo sujeto en el territorio (Goyes e Hidalgo, 2012; Perilla, 2015).

Como elemento adicional, también se quiere poner de presente que en el alcance de las acciones sancionadas por la norma, quien se vea inmiscuido en una situación acoso laboral, puede alegar el delito de injuria por vía de hecho o, abuso de autoridad en el caso de la conducta desplegada por servidor público, con lesión al bien jurídico de la integridad moral –derecho a la honra y al honor– (Fernández y Muñoz, 2015), elemento sobre el que se profundiza en el análisis jurisprudencial hecho más adelante en el documento.

De otra parte, se reitera que, aunque no es exclusivamente, el acoso laboral se apoya en la mayoría de casos, en la relación de subordinación que tiene el sujeto pasivo la conducta con quien es victimario, el cual despliega alguna de las conductas que se señalan en el artículo 7 de la norma, por lo mismo, lo importante que resulta aclarar taxativamente, quién es el sujeto activo o autor de la conducta, lo cual se insiste, aparece en el artículo 6 de la norma en comentario.

Limitantes de la Ley 1010 de 2006

La norma, en su artículo 2 establece que la conducta de acoso laboral, debe darse de manera persistente y demostrable, y desde allí, se pueden empezar a plantear las inquietudes que corresponden con lo que significa persistente, dado que se supone, que esta persistencia

debe hacer referencia a un número de veces, que lleva a conjeturas tales, como cuál es por ejemplo ese número de veces para proceder determinar que se presenta la conducta.

Por el mismo artículo, se establece que la conducta debe estar encaminada a “infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”, lo que plantea la cuestión respecto a lo que sucede, cuando el acoso no está motivado por estas condiciones y media, lo que puede ser un interés personal, como bien lo plantea Muñoz (2007): Sobre este aspecto, vale la pena preguntarse ¿quién debe demostrar la intención?, ¿qué sucede si a pesar que la conducta se adecua a una de las manifestaciones antes señaladas, esta no se encuentra encaminada a ninguno de los fines mencionados?, ¿no se constituye el acoso? Al respecto recuérdese que hay casos de acoso (por ejemplo, el sexual en ambientes de trabajo) en que la motivación es personal y no se adecuaría a los fines que trata la norma. (p. 243) Estas son inquietudes que resultan relevantes para efectos del problema que se estudia, y que pueden aparecer en diferentes documentos elaborados sobre el objeto de la ley comentada, por esto, se plantea que si bien con la creación de esta ley se avanzó en atacar una problemática laboral recurrente en el país, falta aún avanzar en el reparo de estos y otros vacíos que puedan encontrarse en la ley, en una tarea que convoca a seguir documentando y estudiando este fenómeno, que conlleve a un mayor soporte argumental para hacer más efectiva su sanción, corrección y prevención.

Análisis jurisprudencial

El acoso laboral en los Altos Tribunales era un tema que tenía discusión desde antes de la expedición de la ley, pues, en la reproducción de la conducta, lo que se halla es que en el fondo existe una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente en lo que corresponde a las condiciones dignas de trabajo y respeto y protección por la integridad del trabajador (Molano, 2009). No obstante, ante la presencia de estos actos en los hechos procesales revisados por este tribunal, se encontraba que se tomaban ciertas medidas de sanción, pero no había claridad normativa para determinar así las implicaciones a las que llevaba ser hostigador o victimario en el caso del acoso laboral, lo cual evidenciaba la necesidad de promulgar una ley en el sentido de la Ley 1010 de 2006, que brindara un tratamiento jurídico de la conducta de acoso laboral (Campos y Tayake, 2014).

Quizá pueda afirmarse, que el espíritu de la norma en comento se halla en los pronunciamientos de la Corte respecto al acoso laboral, que en Sentencias como la T-461 de 1998, aborda el hostigamiento en las relaciones laborales, en Sentencia T -013 de 1999, la dignidad del trabajador (Betancourt, 2010), o Sentencia T-170 de 1999, sobre el hostigamiento en relación al derecho de asociación, por ejemplo, el hecho sancionatorio de la conducta que se promulga en la parte resolutive del Sentencia T-461 de 1998, por la que la Corte afirma; Se concederá, a efectos de proteger el derecho a la dignidad (...), razón por la que se ordenará a (...), para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, cese todo acto de hostigamiento en contra del mencionado trabajador, so pena de que éste pueda dar por terminado el contrato, si esa es su voluntad, por una justa causa que, entre otras, le permitiría demostrar que pudo configurarse un despido indirecto. No obstante, en la Sentencia T-013 de 1999, tiene efectos más restringidos en el sentido que la Corte solamente ordena la cesación de los actos de acoso, pero no logra establecer mecanismos de control para evitar las retaliaciones que pudiera sufrir el demandante, dejando nuevamente a su arbitrio la decisión de renunciar, de modo que en cierta medida se estuviera cumpliendo con el interés del acosador por lograr la renuncia motivada del trabajador (Garzón, 2011).

Así las cosas, el panorama que se observa es que en atención a los pronunciamientos de la Corte, y ante la evidente claridad sobre la prevención, corrección y sanción del acoso laboral, genera la necesidad para que se legisle en la materia, situación que llega a presentar hasta 2006, cuando se produce la Ley 1010 de 2006, siendo esta la norma estudiada a lo largo del documento, que como se dijo, merece un mayor desarrollo para clarificar las dudas que la misma genera antes la materialización de la conducta de acoso laboral al interior de las organizaciones colombianas, como lo es el caso del asunto jurídico estudiado por la Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007, donde se consulta; ¿Se vulneran los derechos fundamentales a la igualdad (C.P., art. 13) y, de contera, al trabajo en condiciones dignas y justas (C.P., art. 25) de las víctimas de hostigamientos que han tenido lugar en privado, al establecerse en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006 una presunción de acoso laboral que únicamente opera frente a quienes han sido sometidos a cualquiera de las actuaciones enumeradas en esa misma disposición, por cuanto dicha exclusión haría más exigente la carga procesal para los primeros? Con ocasión de lo anterior se vuelve a un asunto ya mencionado en el documento, que corresponde a la carga probatoria de la conducta en el ámbito privado, y que como lo especifica la norma estudiada,

está sujeta a las normas probatorias con uso en la ley civil, por tal sentido, la ocurrencia en este sentido, implica un esfuerzo adicional de la víctima por demostrar la ocurrencia de la acción, sin que con esto se busque menoscabar la lesión al bien jurídico tutelado, que es a saber, la dignidad de la persona, su integridad moral, al honor, en indiscutiblemente al trato igual y al trabajo. Sobre el particular señala la Corte; la exclusión de las conductas ocurridas en privado, de la presunción de acoso laboral consagrada en el artículo 7°, se justifica entonces no a partir de la consideración de que estos actos carecen de capacidad de ofender los bienes jurídicamente protegidos por la Ley, sino en la circunstancia de que los mismos si bien son igualmente lesivos de garantías fundamentales, no son igualmente evidentes ni manifiestos, por lo cual la actividad a desplegar ante el juzgador para que éste alcance la convicción de que se trata de conductas constitutivas de acoso laboral se hace más exigente, sin resultar por ello desproporcionada. (Corte Constitucional, Sentencia C-780 de 2007) Se insiste con lo anterior, de las debilidades manifiestas del ejercicio probatorio de la conducta en algunas situaciones particulares, aunque no por lo anterior se proponga severizar el asunto normativamente, sino que reflexivamente lleva a la situación en que en tanto la complejidad que existe por demostrar el asunto ante la ocurrencia, lo mejor es multiplicar los esfuerzos por prevenir las acciones de acoso laboral al interior de las organizaciones públicas y privadas.

El otro ámbito de mención, refiere a la subordinación como elemento que a juicio de lo revisado en la jurisprudencia, aparece como esencial, y esto, porque obviamente resulta muy difícil que exista este tipo de conducta de subordinado a superior, o entre pares, que en caso de ser así, los reglamentos internos de las organizaciones deben disponer de medios de control para tomar las medidas del caso, aunque esto no implica que dicha situación no se pueda presentar, pero no se debe olvidar, que el espíritu de la norma, descansa en el ejercicio arbitrario de poder del superior contra los subordinados, en el contexto reiterado de la organización colombiana, y las denuncias al respecto de casos sucedidos que no tenían mayor tratamiento sancionatorio.

De otra parte, esto también da lugar a afirmar, que es bien conocido sobre todo en la organización pública, que son muchas las personas que trabajando para las mismas, técnicamente no son empleados, y aquí, se debe generar la claridad del tema ya hecha, sobre que la norma les es aplicable a ellos, en la medida que existan unos tratos similares a los de la relación laboral del trabajador formalmente dicho, siendo esta una controversia jurídica que la Corte ha resuelto en los siguientes términos; ahora bien, en el evento en el que a pesar de haberse

celebrado un contrato de prestación de servicios se encuentren los elementos esenciales de las relaciones laborales y específicamente la subordinación, sí serían comparables estos dos grupos y se plantearía un problema de igualdad. Sin embargo, la Corte resalta que el artículo 1 de la ley 1010 de 2006 puede tener dos interpretaciones. Una tesis parte del tipo de contrato y sostiene que dicho artículo no hace más que reiterar que cuando el contrato es civil o comercial entonces nunca se puede hablar de subordinación. Según esta interpretación, el tipo de contrato podría llevar a la desprotección de trabajadores que efectivamente sí se encuentran en situación de dependencia o subordinación. Por lo tanto, la ley estaría tratando de manera desigual situaciones que en realidad son semejantes, en desmedro de la protección en contra del acoso laboral.

En cambio, otra interpretación sostiene que la norma prevé que cuando exista subordinación en un contrato de prestación de servicios el régimen del acoso laboral sí será aplicable en virtud de lo señalado en dicho artículo. De tal forma que el propio legislador extiende dicho régimen a las situaciones en las cuales sin importar el nombre del contrato que enmarque una relación personal, exista en realidad jerarquía o subordinación. Así la ley trata de manera igual las situaciones iguales, a la luz de su finalidad primordial. Esta controversia interpretativa se ha presentado en otros casos, en especial en sede de tutela, en los cuales se le niegan a los trabajadores derechos alegando que el contrato celebrado no era laboral y olvidando que en esa materia prevalece la realidad, como ya se advirtió anteriormente.

Por lo tanto, es necesario asegurar que la interpretación adecuada es aquella respetuosa del principio de igualdad y de las situaciones laborales realmente existentes, es decir, la que extiende la protección de la Ley 1010 de 2006 a todas las situaciones en las cuales en realidad exista una relación laboral, sin importar el tipo de contrato formal que se hubiere celebrado ni la denominación del mismo. Sobre lo anterior se insiste en el alcance de aplicabilidad de la norma, que aunque se encuentre que en su enunciado vincule a las relaciones en estricto sentido laborales, lo cierto es que la Corte Constitucional, con apego al derecho a la igualdad, y otros derechos que no son exclusivos de la esfera laboral sino que corresponden a derechos que deben ser materializados para todos los sujetos del territorio como lo es el trato digno, ha determinado que en el caso de los prestadores de servicios con contratos civiles de relación con la organización, son también parte de los sujetos que cubre la norma, en tanto su vínculo con la entidad sea en el contexto de reproducción de unas condiciones mínimas laborales, sobre todo en lo que corresponda con la subordinación y la dependencia. Empero, para ampliar el grado de

aplicabilidad de la norma, o mejor, la protección constitucional en derechos de los sujetos que se ven afectados por esta conducta, también se quiere hacer referencia a que la misma es en el ámbito penal se establece como injuria e injuria por vía de hecho, en los términos que señalan los artículos 220 y 226 de la Ley 599 de 2000, o Código Penal que indica:

Artículo 220. Injuria. El que haga a otra persona imputaciones deshonrosas, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años y multa de diez (10) a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 226. Injuria por vías de hecho. En la misma pena prevista en el artículo 220 incurrirá el que por vías de hecho agravie a otra persona. Sobre este asunto, se debe mostrar que, por ejemplo, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Penal, ha estudiado casos en los que personas en situaciones de acoso laboral, han denunciado la conducta por la vía de injuria de hecho, más no por la de acoso laboral, sin embargo, aquí la Corte Suprema ha sentado unos límites al alcance de ambas conductas, en los términos de la gravedad de la agresión. En el referente de los denunciantes de un juzgado, la Corte cita sobre la diligencia de conocimiento del hecho que hicieron por la vía disciplinaria y penal; (...) bien hicieron los empleados del juzgado en acudir a las autoridades disciplinarias en procura del amparo de sus derechos laborales; sin embargo, ello no quiere decir que el comportamiento de la funcionaria acusada deba ser objeto de la jurisdicción penal, puesto que, se reitera, en este asunto el bien jurídico tutelado con el tipo penal de injuria, no ha sido afectado, en tanto que las expresiones “descorteces y humillantes” proferidas por la implicada a algunos de los empleados del juzgado no alcanzan la intensidad real para alterar efectivamente el derecho a la integridad moral (bien jurídico protegido) de los quejosos (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sentencia 34093 de 2011) razones como la esgrimida por la Corte Suprema de Justicia, son las que conducen a establecer que existe un grado de dificultad entre la realización de la conducta, y su posibilidad de sanción y estudio penal, por ello, se hace insistente la posición de que la conducta puede tender a prosperar en el ámbito laboral, y de allí su sanción, más sin embargo, en el ámbito penal esta posibilidad se va a ver más reducida, por la dificultad de sanción que se pueda tener sobre quien despliega la conducta.

Por lo anterior, la búsqueda de un menoscabo de derechos constitucionales como lo son el trato digno y la honra de la persona, para que tenga un ámbito de aplicabilidad en jurisdicción penal, implica que se presente una afectación severa del bien jurídico tutelado, donde la tipificación de la conducta implique injuria, o más grave aún, que se presente un delito sexual, en estricto sentido acoso sexual, en unos términos que resulten demostrables, en cumplimiento también de los principios procesales penales.

En cuanto no se quiere que la afectación de la persona llegue a este punto, se vuelve nuevamente a lo planteado en el acápite anterior, en el sentido de construir una reflexión más que en la severización de las sanciones a los actores que desarrollan estas conductas, en la vía de la prevención y reducción del conflicto laboral, esto último, como parte de las responsabilidades que tienen las organizaciones para con sus empleados, en tanto esto no es solo un problema de diseño institucional, sino también de diseño social y organizacional, de respeto por el otro.

8. Metodología

El presente estudio es de tipo investigativo, el cual busca analizar, comprender e interpretar el acoso laboral en su contexto, y determinar si existe acoso laboral en el interior de la aviación militar de Colombia, pese a los cambios en la administración del talento humano durante el año 2020. Entendiéndose éste como una problemática social, la cual pese a estar tipificada y regulada por la ley 1010 de 2006, continúa presentándose en entidades del sector público y privado. La naturaleza de su metodología es de carácter cualitativo descriptivo, de observación directa y participante para lo cual se apoyó en técnicas de campo y la etnografía.

- **Alcance**

La investigación únicamente tuvo alcance para el personal militar y civil que laboran en el área de mantenimiento de la aviación militar del Ejército Nacional.

- **Enfoque**

El enfoque de la presente investigación es de tipo cualitativo descriptivo e inductivo, de observación directa y participante, permitiendo un análisis profundo y reflexivo de las realidades estudiadas; así mismo se tuvo en cuenta el punto de vista y reflexividad del investigador y su propia experiencia como miembro activo del área que es objeto de estudio.

- **Técnicas de recolección de información**

Como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta y la entrevista semiestructurada, aplicadas al personal militar y civil en los diferentes cargos de la organización tales como dirección, jefes de área, supervisores, inspectores, técnicos y personal de servicios generales.

- **Diseño**

Los instrumentos para la recolección de información, fueron diseñados para ser aplicados de acuerdo al perfil y a las funciones de los cargos analizados. Para los cargos de dirección y liderazgo se diseñó una entrevista semiestructurada de cinco (05) preguntas, y para los cargos operativos del área de mantenimiento una encuesta de veinte (20) preguntas. En el diseño de las preguntas se tuvieron en cuenta aspectos tales como claridad, precisión y fácil comprensión; utilizando un lenguaje adecuado y respetuoso para con el grupo encuestado.

Encuesta de acoso laboral

La presente encuesta busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo. Le agradecemos responder a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Sus respuestas no serán catalogadas como buenas o malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense cómo es su trabajo y responda a todas las preguntas.

Indique su nombre _____

Indique su edad (Únicamente números) _____

1. ¿A qué área pertenece?
 - Administrativo. ____/
 - Mantenimiento. ____/
 - Vuelo. ____/
2. ¿Se siente conforme o inconforme con su trabajo?
Si ____/ No ____/ Por qué?
3. ¿Conoce qué es acoso laboral?
4. En su organización, ¿ha sido víctima de agresiones verbales, escritas o físicas, que afecten su integridad?
5. ¿Ha sido en su cargo actual víctima de acoso laboral, pero no ha contado con los medios para interponer la queja?
6. ¿Considera que su carga laboral, no es acorde al tiempo que tiene para desempeñar las funciones a su cargo, en comparación con sus compañeros?
7. ¿Han descalificado y menospreciado su trabajo, haciéndole sentir que no es importante dentro de la organización?
8. ¿Alguna vez ha sentido un trato diferencial por su género?
9. ¿Ha sido víctima de burlas por su raza, credo religioso o preferencia política?
10. ¿Algún compañero, jefe, comandante o supervisor, lo ha discriminado por algún motivo?
¿Cuál motivo?

11. ¿Han dejado de entregarle los elementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones (dotación, herramientas, equipo de protección personal)?
12. ¿Siente que le han negado descansos o permisos sin causa justificada?
13. ¿Ha sido rechazado en un proceso de plan carrera dentro de su organización, a pesar de que usted considera contar con las capacidades para desempeñar nuevas funciones?
14. ¿Le han asignado funciones no correspondientes a su cargo, que claramente son inferiores o superiores a sus capacidades y responsabilidades dentro de la organización?
15. ¿Conoce usted los mecanismos existentes en su empresa tendientes a mitigar las conductas de acoso laboral?
16. ¿Ha cumplido la empresa con el deber de garantizar su salud e integridad física y psicológica?
17. ¿Ha comunicado a su jefe inmediato o expresado algún compañero de trabajo sentimientos de acoso laboral?
18. ¿Conoce de casos de acoso laboral en su entorno de trabajo?
19. ¿Cree que los superiores jerárquicos incurren en conductas de acoso laboral, excusados en la disciplina y el mando? ¿Por qué?
20. ¿Alguna vez en el transcurso de pertenencia a la institución militar, se ha sentido acosado laboralmente? De ser afirmativa su respuesta, explique el tiempo, modo y lugar dónde y cómo ocurrieron los hechos.

Nota: Autoría propia.

Entrevista

Lugar: _____ hora: _____ cargo: _____

Grado: _____ dependencia _____

Finalidad

Conocer desde el punto de vista de los colaboradores en los diferentes cargos de la organización (Civil o Militar), el concepto, percepción, experiencias y conocimiento del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral; con el fin de implementar medidas que mitiguen la posible existencia de éste, y así mejorar el clima y la cultura organizacional de la aviación militar.

Preguntas

1. ¿Podría definir qué es acoso laboral? ¿Conoce la norma de acoso laboral?
2. ¿Dispone la organización de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral?, ¿lo ha puesto en funcionamiento?, ¿Cuál ha sido su resultado?
3. ¿Desde el punto de vista de su profesión y cargo teniendo en cuenta su experticia, puede indicar cuales son los eventos o aspectos que suelen presentarse con más frecuencia en la organización, los cuales puedan llegar a constituirse como acoso laboral?
4. ¿Podría indicar desde su perspectiva, aspectos positivos que considere relevantes y que motiven el desempeño y pertenencia de los miembros de su organización?
5. ¿Podría indicar desde su perspectiva, aspectos relevantes por mejorar que considere puedan afectar las relaciones laborales entre los miembros de su organización?

Nota: Autoría propia.

Lo anterior con el fin de recolectar y analizar la información y los datos obtenidos, fundamentados en el marco normativo de la ley vigente de Acoso laboral en Colombia (ley 1010 de 2006) y Código disciplinario militar (ley 1862 del 04 de agosto de 2017) principalmente. Permitiéndonos así explorar el fenómeno e identificando la tendencia de prácticas y conductas demostradas en las diversas modalidades tipificadas como acoso laboral.

- **Población y muestra**

Para el cumplimiento del objetivo general del presente estudio investigativo, se aplicaron los instrumentos anteriormente nombrados a la población en estudio; la cual consta de 50 técnicos de mantenimiento de aviación (Suboficiales en retiro), 120 Suboficiales en actividad, y 20 trabajadores civiles. A continuación, se relaciona los datos relevantes de la población:

a. Técnicos de mantenimiento: 50.

- Rango de edad: 40 a 45 años.
- Estrato: 3 – 4.
- Formación académica: Técnico – Tecnológico.
- Muestra: 10% de la población (05 Técnicos).

b. Suboficiales en actividad: 120.

- Rango de edad: 20 – 40 años.
- Estrato: 2 – 3.
- Formación académica: Técnico – Tecnológico – Profesional.
- Muestra: 5 % de la población (6 Suboficiales de diferentes rangos).

c. Cargos de dirección y liderazgo (02).

- Rango de edad: 35 – 50 años.
- Estrato: 3 - 4.
- Formación académica: Tecnológico – Profesional.
- Muestra: 100% de la población (02).

9. Análisis de datos

Para el análisis de datos de la presente investigación, se clasificó la información recopilada mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, de acuerdo a las diversas situaciones generadas por los diferentes factores de acoso laboral; luego de la investigación teórica se clasificó las diversas modalidades de acoso laboral de acuerdo a la normatividad legal vigente así:

Tabla 1.

Modalidades de acoso laboral y sus respectivas preguntas de la encuesta

a. Maltrato laboral.	Pregunta (4)
b. Persecución laboral.	Pregunta (19)
c. Discriminación laboral.	Preguntas (7, 8, 9, 10)
d. Entorpecimiento laboral.	Pregunta (14)
e. Inequidad laboral.	Preguntas (6,12,13)
f. Desprotección laboral	Preguntas (11, 16)

Nota. Autoría propia.

- **Tabulación de la encuesta**

Tabla 2

Resultado aplicación de encuestas.

MODALIDAD	PREGUNTA	SI	NO	TOTAL	% TOTAL SI	% TOTAL NO
Maltrato laboral	4	6	5	11	54,54	45,45
Persecución laboral	19	7	4	11	63,63	36,36
Discriminación laboral	7	4	7	11	36,36	63,63
	8	0	11	11	0	100
	9	3	8	11	27,27	72,72
	10	6	5	11	54,54	45,45
Entorpecimiento laboral	14	7	4	11	63,63	36,36
Inequidad laboral	6	3	8	11	27,27	72,72
	12	9	2	11	81,81	19,19
	13	7	4	11	63,63	36,36
Desprotección laboral	11	3	8	11	27,27	72,72
	16	11	0	11	100	0
TOTAL	12	66	66	11	49,99	50,08

Nota. Autoría propia.

Tabla 3.

Modalidades de acoso laboral y resultados

MODALIDAD	% TOTAL SI	% TOTAL NO
Maltrato laboral	54,54	45,45
Persecución laboral	63,63	36,36
Discriminación laboral	29,54	70,45
Entorpecimiento laboral	36,36	63,63
Inequidad laboral	57,57	42,75
Desprotección laboral	27,27	72,72
TOTAL	44,81%	55,22%

Nota. Autoría propia

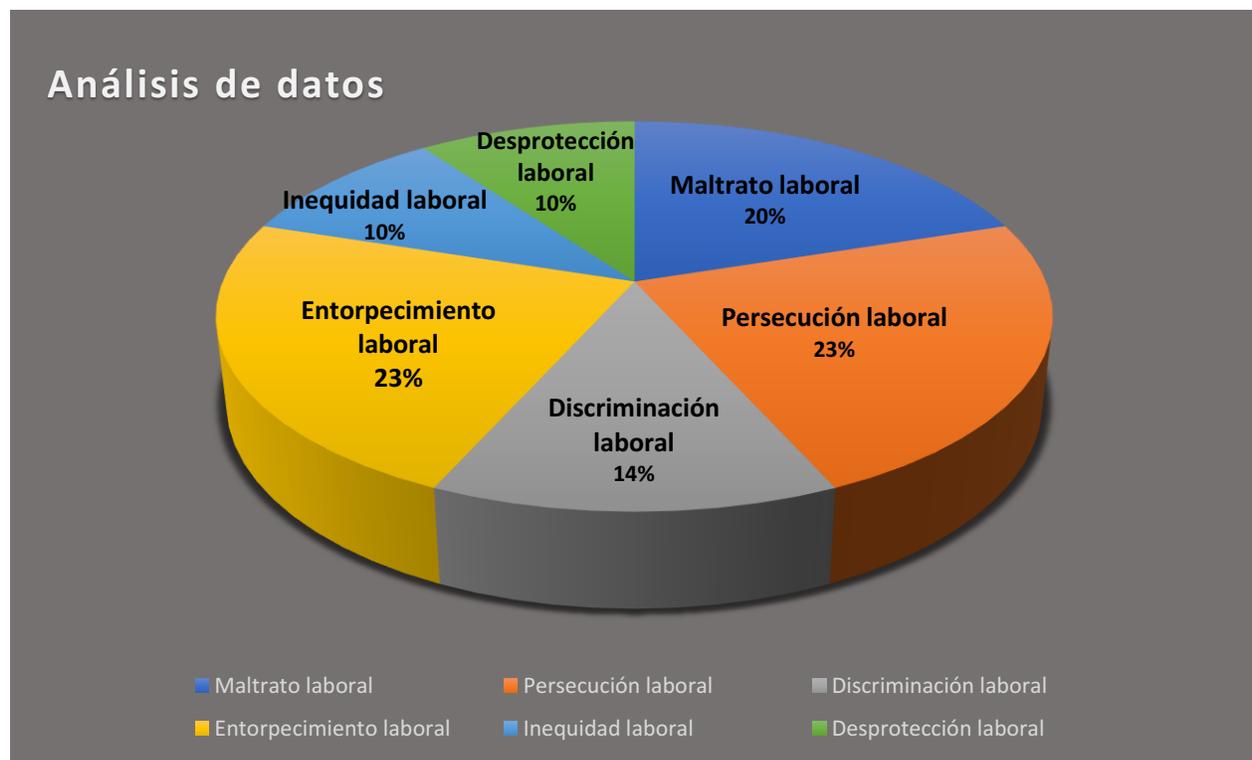


Figura 1. Autoría propia

Como resultado del análisis y de la tabulación de los datos, se puede determinar que se presenta acoso laboral al interior de la aviación militar en sus diferentes modalidades; siendo las más recurrentes persecución laboral (23%), entorpecimiento laboral (23%), maltrato laboral (20%), inequidad laboral (10%) y desprotección laboral (10%). Lo anterior tiene como finalidad analizar la problemática planteada a la luz de la ley 1010 de 2006, desde una perspectiva académica.

Estadísticamente se ha determinado que la mayoría de casos de acoso laboral se presenta de parte de superiores hacia subalternos; por tal razón y para mitigar esta problemática y el costo económico generado a la institución por la indemnización a las acciones de repetición en contra de los funcionarios que incurren en conductas tipificadas como acoso laboral; se dispuso mediante la Resolución 523 de 2006 (Ministerio de Defensa Nacional, Mayo 2006), el Ministerio de Defensa Nacional, Comando General, Fuerzas Militares y Policía Nacional, adoptar los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y el procedimiento para superar las que tengan ocurrencia en cuarteles o áreas de operaciones, a partir de las conductas que no constituyen acoso laboral y que a continuación se señalan:

a. “Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida. (http://es.wikipedia.org/wiki/Obediencia_debida).

b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre subalternos.

c. La formulación de exigencias razonables de lealtad institucional.

d. La formulación de circulares encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones de orden público.

h. La exigencia de cumplir obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los miembros de las FFMM.

i. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración deben ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios” (Comando General. Fuerzas Militares de Colombia.).

8. Conclusiones

El *mobbing o acoso laboral*, es un tema de reciente estudio y tratamiento en la literatura especializada, más exactamente desde la década de los ochenta, con el apelativo también de *mobbing*, que es uno de los nombres tendiente a recibir el acoso laboral en la actualidad.

El acoso laboral, es una realidad en la que se puede ver involucrado cualquier trabajador de las organizaciones colombianas públicas o privadas; siendo por ello importante tener en cuenta que la afectación sobre el mismo se puede producir por dos vías; primero, en la afectación psicosocial que lleva a los problemas de salud laboral y de relación personal que ya se ha indicado, y segundo, por la aparición de un tipo de violencia en un espacio donde no debe haberla; lo cual tiene consecuencias sobre la víctima a nivel psicológico, emocional, familiar, social y económico; por lo que es importante analizar este fenómeno, y desde la gestión de talento humano implementar medidas que mitiguen el impacto negativo de esta problemática y que mejoren el clima laboral, el bienestar y la productividad del personal que integran la aviación militar en Colombia.

Como resultado de esta investigación, se pudo evidenciar que existe un alto porcentaje de acoso laboral al interior de la organización castrense, identificándose sus principales modalidades: Persecución laboral (23%), entorpecimiento laboral (23%), maltrato laboral (20%), inequidad laboral (10%) y desprotección laboral (10%).

Así mismo se evidenció que un porcentaje importante de funcionarios públicos y personal civil encuestados, no conocen con claridad la tipificación del acoso laboral y sus distintas modalidades; sin embargo, la mayoría afirman ser conocedores de la presencia de este fenómeno en su entorno laboral, pero no conocen de sanción alguna por estos hechos, ni de la implementación de medidas preventivas para evitar el acoso laboral.

Por último, se concluye que la principal dificultad para denunciar casos de acoso laboral es el temor a represalias de parte de jefes y/o comandantes, tales como traslados injustificados, sanciones y afectación en sus hojas de vida.

9. Recomendaciones

a. Implementación de un comité de convivencia laboral y de un programa de prevención contra el acoso laboral, el cual incluya programas formativos que promuevan cambios positivos en la cultura organizacional castrense tradicional.

b. Asistencia profesional inmediata y efectiva para cualquier caso o indicio de acoso laboral, cuya participación establezca oportunamente espacios y escenarios de participación, mejorando los canales de comunicación, para ayudar a las personas involucradas ya sea víctima o victimario a reconocer, afrontar y superar la situación, garantizando y defendiendo a la vez la dignidad de las personas, su salud física y mental, al igual que el entorno laboral.

c. Promover y difundir políticas y estrategias establecidas en las normas institucionales, con el fin de generar mayor compromiso entre superiores y subalternos, para promover un ambiente laboral sano, fundamentado en la disciplina militar y prevenir así el acoso laboral en todas sus formas.

d. Realizar actividades de capacitación y sensibilización a todo nivel sobre acoso laboral y sus consecuencias, resolución de conflictos y habilidades sociales para una sana concertación y justa negociación.

e. Revisar con mayor detenimiento y profundidad los diferentes casos de acoso laboral presentados recientemente al interior de la organización, con el fin de generar un ambiente de seguridad, credibilidad y de garantías a la aplicabilidad de la ley 1010 de 2006 “Acoso laboral en Colombia”.

10. Bibliografía

- Acoso laboral. En *Wikipedia*. Obtenido el 26-03 https://es.wikipedia.org/wiki/Acoso_laboral
- <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201862%20DEL%2004%20DE%20AGOSTO%20DE%202017.pdf>
- García, Adriana; Gómez, María; Rivero Johana. ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: REVISIÓN DEL CONSTRUCTO Universidad Santo Tomas. Junio 2021 <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Que es el acoso laboral. En *Cuidate Plus*. Obtenido el 25-03-2021 <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/mobbing.html>
- Trujillo, Mara; Valderrábanos, María; Hernández, Rene. *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Bogotá (2007)
- http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012150512007000100004#1
- http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13793/4/ACOSO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Betancourt, R. B. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio jurídico garantista*, 2(2), 252-264.
- Carvajal, J.; & Dávila, C. (2013a). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de administración*, 29(49), 95-106.
- Gamboa, J. J. (2007). *Código Laboral Sustantivo y del Trabajo y Procedimiento Laboral anotado*. Bogotá: Leyer.
- Caamaño, E. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 20(1), 67-90.
- Carvajal, J.; & Dávila, C. (2013b). Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia. *Sotavento MBA*, (22), 114-124.

Pinilla, E. (1996). Condiciones sociales y políticas para la enseñanza del derecho. En: Álvarez, C.; Silva, M., Bolívar, S., Valdés, G., Torres, H., Pinilla, E., et ál. La enseñanza del Derecho laboral hoy: retos y perspectivas. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Molano, R. C. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus*, 3(1), 225-262.

Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.

García, M.; Moreno, J.; Rivera, J.; Fragozo, M.; & Murillo, L. (2014). Cartilla acoso laboral en Colombia. (Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Salud Ocupacional). Medellín: Universidad CES.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201862%20DEL%2004%20DE%20AGOSTO%20DE%202017.pdf>