

ACOSO HACIA CONTRATISTAS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA

KETTY JOHANNA CORONADO CANO

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN CIUDADANIA Y DERECHOS HUMANOS
BOGOTÁ, COLOMBIA
2020

ACOSO HACIA CONTRATISTAS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA

KETTY JOHANNA CORONADO CANO

TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE MAGÍSTER EN CIUDADANÍA Y
DERECHOS HUMANOS

DOCENTE ASESOR: CAROLINA SÁCHICA MORENO

UNIVERSIDAD JORGE TADEO LOZANO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN CIUDADANIA Y DERECHOS HUMANOS
BOGOTÁ, COLOMBIA
2020

AGRADECIMIENTOS

Agradezco de manera especial a la doctora Carolina Sáchica Moreno, por haber sido mi guía en el proceso de la investigación y por haberme dado el impulso personal y profesional en mis inicios cuando todo empezaba en una ilusión vaga e insulsa.

Agradezco a MARIO OCHOA, mi amado esposo, quien desde el día cero me dijo: “Vete a estudiar, escoge lo que quieras, pero estudia, yo lo pago si es preciso, pero mi amor, hazlo todo porque tu beneficio es mi mayor alegría.”

Agradezco a NATALIA OCHOA, mi adorada hija, que a mi lado noche tras noche siempre fue un alivio que me animó a no desfallecer, incluso dando horas de su vida para no dejarme caer en la desesperación, el ostracismo y la desidia. Acompañarme días enteros en mis lecturas, de días enteros. Te amo hija.

Agradezco al doctor JAVIER DÍAZ MOLINA, y a todo el equipo de la Gerencia Jurídica de ANALDEX, por creer en mis capacidades y en mi trabajo y por haberme otorgado los tiempos para la realización de este trabajo.

Agradezco a mis amigos Diego y Nicolás, por su constante apoyo e interés a lo largo de la elaboración de este proyecto.

CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. OBJETIVOS.....	9
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	9
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
1. JUSTIFICACIÓN.....	10
3.1 SOBRE EL ACOSO.....	10
3.2 SOBRE EL ACOSO LABORAL.....	10
3.3 EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA.....	11
3.4 CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL.....	12
3.5 ABORDAJE DEL TEMA.....	13
3.6 EL ACOSO LABORAL SEGÚN SU PROCEDENCIA.....	14
3.7 IMPACTO EN LAS VICTIMAS.....	15
3.8 CONCEPTO NEGATIVO A MEDIANO O LARGO PLAZO.....	16
3.9 LEY 1010 DEL 2016.....	19
2. METODOLOGÍA.....	22
4.1 LINEAMIENTO DEL ESTUDIO.....	24
4.2 PARTICIPANTES.....	24
4.3 MECÁNISMO.....	25
4.4 FUENTES PRIMARIAS.....	27
4.4.1 CASO 1.....	27
4.4.2 CASO 2.....	30
4.4.3 CASO 3.....	36
4.4.4 ¿QUÉ SE LES “AFECTA” A LOS CONTRATISTAS ANTE UNA CONDUCTA DE ACOSO LABORAL?.....	38
3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	40
5.1 MANERA DE REALIZAR LA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL.....	41
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA.....	45

LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Definiciones conceptuales y operacionales de las	27
Tabla 2. Definiciones conceptuales y operacionales del Caso 1	31
Tabla 3. Definiciones conceptuales y operacionales del Caso 2	37
Tabla 4. Definiciones conceptuales y operacionales del Caso 3	39

1. INTRODUCCIÓN

“El acoso laboral es el hostigamiento psicológico dentro del trabajo a través de acciones, palabras y gestos abusivos, que se ejerce de forma sistemática, recurrente y prolongada sobre otra u otras personas”

LAURA CORROCHANO

Los términos estudio e investigación científica no son lo mismo; entre ellos hay diferencia, mientras que investigar significa resolver un problema de carácter teórico, planteando una hipótesis, para luego verificarla en la práctica; estudiar es ejercitar el entendimiento para alcanzar o comprender algo. Por otra parte, la investigación académica en torno a la violación de derechos humanos en contra de contratistas en Colombia ha demostrado que el principal mecanismo de instigación es por medio del acoso laboral, dado que no se tienen evidencias técnicas y legales oportunas sobre intimidación, violencia física o persecución política.

Recordemos al español De La Dehesa (2000:165) cuando define tácitamente “proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales”. Por otra parte, Garrido (2006:134) define el trabajo como “Empleo, ocupación, etc. Como fuente de ingresos personales”. De igual modo también lo define como “La aplicación de esfuerzo físico o mental a un propósito”. Partiendo de las dos perspectivas distintas de los autores antes citados de lo que para ellos significa trabajar o el trabajo, se puede afirmar que, el trabajo no es más que una acción ejecutada por el hombre para poder subsistir en el entorno y de esa manera satisfacer sus necesidades, también se ha tornado en una obligación en la sociedad. Cada día el trabajo va en aumento por diferentes circunstancias que van surgiendo; partiendo de eso, algunos lo toman como un sufrimiento o sacrificio mientras que para otros es tan solo una ocupación y el mecanismo mediante el cual cumplirán un propósito. Los procesos de trabajo se han visto inmersos en un constante crecimiento acelerado que ha estimulado el aumento y las exigencias de las capacidades y competencias de las personas que dentro de ella se encuentran y se desenvuelven.

El acoso laboral o mobbing históricamente ha sido referenciado como un mal menor dentro de la sociedad a pesar de su alta significación, se ha centralizado a través de diversos enfoques. La historia nos ha demostrado que al interior de las

entidades públicas prevalecen unas altas exigencias por parte de los superiores que están estrechamente vinculados a alterar las condiciones legales y naturales que deben tener las personas para prestar un servicio, por lo cual hay elementos intrínsecos que conlleva a que existan elementos que se puedan considerar como alta presión laboral, lo que algunas veces se traduce como la presencia del acoso o “mobbing” laboral, esta palabra se acuña por primera vez en el año 1968, para estudiar el comportamiento en un grupo de cuervos que acosaban de manera progresiva a un búho, esto con el único fin de lograr que este abandonara la ubicación donde estos se encontraban, posteriormente en 1972 el médico Petar-Paul Heinemann lo utilizó para definir la conducta agresiva de ciertos de niños respecto a otros en el colegio. Años después el término “mobbing” fue llevado al ámbito laboral por el psiquiatra alemán Heinz Leymann, quien comenzó a utilizarlo como la expresión para referirse al acoso que se originaba en los centros de trabajo. Por eso el acoso laboral o “mobbing” ha sido identificado como una de las formas de violencia psicológica más sutil y devastadora en el ámbito laboral, daña a quien lo padece y también daña el entorno en el que el mismo se desenvuelve, afectando de forma progresiva el clima organizacional y la productividad de las actividades que se realizan en el entorno, desgastando la comunicación entre las partes involucradas.

El presente estudio analizará el acoso laboral hacia hombres y mujeres que laboran o laboraron cada uno en una institución pública gubernamental, con el propósito de develar el escenario existente. La misma estuvo enmarcada en un estudio de tipo descriptivo y con apoyo testimonial, la población objeto de estudio estuvo conformada por tres (3) contratistas que laboran en diferentes entidades públicas gubernamentales. La recolección de la información logró alcanzar los objetivos propuestos en la investigación. Los testimonios obtenidos serán calculados mediante un análisis interpretativo de resultados. Los resultados permitirán conseguir varias conclusiones, las cuales, según los testimonios, develaron la situación existente que se percibe a diario en las entidades públicas gubernamentales, logrando retratarse que el objeto de estudio conformado por hombres y mujeres son víctimas de acoso laboral o mobbing.

Por otro lado, en la actualidad, no existe una única definición de los términos relacionados con acoso o violencia en el entorno laboral, dado que el consenso del vocabulario para el trabajo aún está en curso. Sin embargo, se encuentra de forma general que la violencia y el acoso laboral, incluyen aspectos físicos, sexuales y psicológicos. (OIT, 2017).

De igual forma, es importante tener en cuenta la definición de acoso laboral, según Einarsen y Hauge (2006) como el acto de: Hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. Para concebir una acción como acoso psicológico (o mobbing) ésta debe ocurrir regularmente (semanalmente) y durante un prolongado periodo de tiempo (por lo menos seis meses). El acoso es un proceso gradual, durante el cual la persona, desde una posición inferior, se convierte en el objetivo de comportamientos sociales negativos de forma sistemática. El origen del estudio de estos comportamientos es "Mobbing"; según López, Seco y Ramírez (2011) este término fue introducido por el etólogo Konrad Lorenz, en el año 1965, en donde en un inicio fue relacionado con los animales no humanos y lo describió como la alianza entre los miembros débiles de una misma especie, para luego atacar al individuo más fuerte.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

En el presente documento se quiere explorar una interrogante ¿Cómo se observan las conductas constitutivas de acoso laboral contra un (a) contratista independiente en el ordenamiento jurídico colombiano a partir del 2006? Con las herramientas que serán mencionadas más adelante, se podrá describir el concepto de acoso laboral desde la perspectiva de la legislación colombiana vigente.

Aparte de ello, es necesario explorar casos seleccionados sobre posibles conductas de acoso laboral en contratistas de entidades públicas gubernamentales del distrito capital y de la nación colombiana, que pueden ser calificadas desde el análisis y explicadas en la práctica como acoso.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las experiencias que manifiestan los y las contratistas de las entidades públicas gubernamentales del distrito capital y de la nación colombiana.
- Identificar las fallas que presentan mayor frecuencia en la posible judicialización relacionadas con la aparición de acoso laboral, a partir de experiencias conocidas dentro de las entidades públicas del distrito capital y la nación colombiana.
- Exponer las dificultades que se encuentran a lo largo de procesos de evaluación, diagnóstico e investigación de problemáticas psicosociales asociadas a contextos laborales, sociales e investigativo, directamente en casos de contratistas en el suelo colombiano.

3. JUSTIFICACIÓN

3.1 SOBRE EL ACOSO

Existen diversas formas de acoso como el acoso psicológico o moral, el acoso laboral, el acoso por razón de sexo, identidad de género o la orientación afectivo-sexual, acoso con origen racial, étnico o religioso y el ciberacoso (anónimo, 2017). Este trabajo se centrará en el acoso que se puede presentar en las relaciones de trabajo. Esto se puede observar con el ámbito laboral, dado que en este existen diferentes tipos de maltrato y puede llevar a que un trabajador que reciba maltrato por parte de uno u otros individuos de la misma empresa opte por salir de la organización (Viana y Gil. 2003). Según Pando, Aranda, Salazar y Torres. (2016) y Fernández (2012) este término es importado de los países centroeuropeos, bálticos y nórdicos, luego se fue repartiendo por el resto del mundo con diferentes nombres. Según los artículos revisados, en Colombia se le conoce como acoso laboral, violencia psicológica, acoso psicológico, agresión laboral y violencia en el trabajo. A pesar que son diferentes palabras engloban el mismo significado. En cuanto a la medición del acoso psicológico, la primera persona que realizó trabajos con el acoso laboral fue Leymann en el año 1990, el cual creó un cuestionario de 45 ítems, el cual se llama Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT). Este instrumento ha sido usado por varios autores en diferentes partes del mundo, como, por ejemplo, en Alemania, España, Italia y Finlandia, en los cuales se han realizado adaptaciones y traducciones. González y Rodríguez además de realizar lo mencionado anteriormente, lo modificaron y le agregaron 15 ítems y cambiaron a escala tipo Likert, así formaron LIPT-60. (Millan, Diaferia, Acosta y D'Aubeterre, 2016).

3.2 SOBRE EL ACOSO LABORAL

El acoso laboral abarca diferentes aspectos en las cuales la persona se ve inmersa en abusos constantes, como, por ejemplo, el hostigamiento, la violencia física y verbal, la discriminación, entre otros. Hoy en día, el fenómeno de acoso laboral se da a lo largo del mundo y es una de las problemáticas con mayor prevalencia en el ambiente laboral. Algunos países evidencian un mayor reporte de cifras de acoso como Hong Kong, Turquía y Perú, en comparación a Colombia,

el cual reporta menores cifras sobre este fenómeno. Se ha encontrado que en algunos países se registran pocas cifras, esto puede suceder, debido a nuevas legislaciones ya que antes no podían denunciar sin la existencia de estas, o como en el caso de Colombia, con la creación de la ley 1010 del 2006 del acoso laboral (Carvajal y Dávila, 2013). Siguiendo la misma línea, es importante mencionar las cifras que reportan algunos países diferentes a Colombia, Castro-Osman, Leyton-Castro y Forero (2017) mencionan que la agresión laboral es un fenómeno que predomina en el mundo. Estos mismos autores plantean que la violencia psicológica se encuentra asociada a tres factores, primero a la escolaridad, ya que las tasas más altas son las personas con licenciatura o más estudios; segundo, al turno en el que se encuentran en la empresa, ya que cuando rotan hay más probabilidad de acoso y tercero, el tiempo de permanencia en esta, ya que con más de 2 años en la compañía están más expuestos.

3.3 EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Por otra parte, para hacer referencia al término del acoso laboral, se hará uso de la legislación colombiana a través de la ley 1010 del 2006, en las cuales las conductas que hacen parte del acoso laboral son las siguientes: agresión física, agresión verbal (humillaciones y amenazas) hacia el trabajador, incumplimiento en algunos puntos del contrato, falta de insumos para realizar los trabajos pedidos y actos hostiles con el trabajador (Consejo Superior de la Judicatura, 2006). López y Seco (2015) mencionan que en el año 2006 fueron presentadas 360 querellas por acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo Colombiano, en el 2010 se presentaron 1024 querellas, en el 2011 hubo 1004 querellas, en el 2012 se presentaron 1220 y en el 2013 hubo 361. Según la Procuradora María Fernanda Guerrero (citada en Martínez y Ramírez, 2013) los trabajadores no denuncian el acoso por miedo a represalias de sus superiores y por lo cual, solo se han abierto 444 investigaciones en el año 2006 con respecto a esta problemática. Ahora bien, López y Seco (2015) plantean que, en el año 2010 en la ciudad de Cali, al realizar 12 encuestas a jueces laborales, concluyeron que “Ninguno tiene una experiencia que contar porque no les ha llegado ningún caso en relación con la Ley 1010 de 2006 y los pocos casos que les han llegado han sido retirados antes de dar un fallo final”. De igual forma, se evidencia la falta de cifras relacionadas con el acoso laboral en Colombia (Carvajal y Dávila, 2013). Los autores Pando et al. (2016), mencionan que en los estudios de otros países son escasos los datos y, con esto, se muestra que tanto Carvajal y Dávila (2013) como los últimos autores mencionados, contradicen los estudios mencionados anteriormente por diversos autores. Cuando se han presentado querellas muchas son cerradas sin medidas preventivas y

correctivas por tres motivos. El primero, se debe a que hubo un incumplimiento de la ley por parte de la víctima, dado que no siguió en conducto regular de la empresa y no reportó la situación al comité de convivencia. El segundo, indica la renuncia de la víctima en la organización. Por último, las partes no presentan una relación laboral. Como se observa, el acoso laboral es un tema poco estudiado en Colombia, pero tiene graves consecuencias como, por ejemplo, ansiedad, baja autoestima, entre otras (Martínez, Muñiz, Martínez, Torres y Queipo, 2012). Los autores López, Seco y Ramírez (2011) plantean algunas causas del acoso laboral, como el exceso de cargas laborales, las cuales pueden generar inestabilidad emocional que puede conllevar a consecuencias como el estrés, la depresión y la ansiedad. Por otro lado, Piñuel y Zabala (2001) plantean otras consecuencias, las cuales son: el quebranto de salud física, psicológica, quiebra económica, pérdidas profesionales y personales. Además, algunas de las consecuencias las menciona el autor Piñuel (citado en Carvajal y Dávila 2013) el cual plantea que las personas que son acosadas laboralmente tienden a tener conflictos en su entorno social y familiar, tienen relaciones tirantes y estigmatización social. En el entorno organizacional se presenta una disminución en sus actividades laborales y en el rendimiento laboral. Algo semejante ocurre con los autores, López, López y López (2016) ya que ellos abordan consecuencias sobre la violencia laboral, el aislamiento, la baja autoestima, el estrés, el insomnio y en algunos casos el suicidio.

3.4 CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL

En el contexto laboral se puede generar pérdidas económicas, disminución de eficacia, entre otras. En otro estudio se encontró que las consecuencias del acoso laboral incluyen aislamiento, alteraciones en la salud que pueden generar incapacidades prolongadas, disminución en la atención y una mayor accidentalidad laboral (Koh, 2016). Asimismo, de acuerdo con Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz (2011) el acoso psicológico afecta directa e indirectamente la salud. El acoso actúa como un estresor psicosocial, debido a que se extrapola a ámbitos como el social y el personal. Según García, Moreno, Rivera, Fragoza y Murillo, (2014) la violencia en el trabajo afecta a empleados y empleadores, esto produce una insatisfacción en el trabajo generando efectos como el retiro laboral sin causa; la poca productividad; el deterioro de las relaciones familiares, sociales o laborales; también ocasiona daños psicológicos y personales. El avance disciplinar actual en el estudio del acoso laboral enfrenta vacíos conceptuales y metodológicos, dado que, abordan el tema del acoso laboral desde una perspectiva general o solo se incluye algunas variables como la violencia en el

trabajo, las agresiones físicas y las agresiones verbales y en algunos casos la violencia psicológica. Como se mencionó anteriormente, este tema está poco investigado.

3.5 ABORDAJE DEL TEMA

Es importante mencionar que se parte desde una visión en la cual se busca concluir a modo de investigación reconociendo eficiencia y responsabilidad civil frente a las necesidades y problemáticas de la población consultada. Por último, cuenta con una misión, la cual busca contribuir a la formación académica, profesional e investigativa en un sentido científico y tecnológico, con el fin de generar conocimiento para aplicarlo a diferentes contextos.

A continuación, el trabajo se centrará en desarrollar el marco conceptual. Inicialmente, se hablará de la palabra mobbing, la cual Según Arroyuelo (citado en Pando et al., 2016) en inglés el sustantivo mob significa violento, multitud, desordenada y el verbo to mob significa atacar, agredir, pero hablando del término mobbing, se emplea en los países bálticos, centroeuropeos y nórdicos, mientras que el término bullying se utiliza en los países anglosajones y en los países de habla hispana se le llama acoso psicológico o moral. De igual forma, Martínez, Agudelo y Vásquez (citados en Suárez, 2012) afirman que el mobbing se fundamenta en realizar actos de maltrato físico, psicológico y/o moral que se implementa por una o más personas de la organización en contra de un trabajador de la misma. En este fenómeno, según Luna (2003) existen tres tipos de violencia: el tipo I se basa en un grupo de personas que realizan acciones violentas pero no tiene ningún trato comercial o de usuario, o sea no tiene conexión con la víctima; en el tipo II se presenta una relación profesional entre la víctima y la persona que realiza actos violentos, en la mayoría de los casos la persona que es víctima es una persona que ofrece algún tipo de servicios, por lo que el agresor podría tratarse de un cliente; y, el último tipo de violencia, (III) también existe una relación profesional entre la víctima y el victimario pero a diferencia del tipo II, en este el objetivo de la acción que se puede basar en la violencia por el acosador. Esta investigación se centrará en el tipo de violencia III ya que este se basa más que todo y puede presentarse en una relación ya sea de un compañero de trabajo o una persona con un cargo superior. Asimismo, para Arnejčič (2016) el acoso laboral es un riesgo psicosocial que desencadena un colapso tanto mental como físico en el trabajador, ya que se da de manera repetitiva, humillante e intimidatoria y genera sabotaje en el lugar de trabajo. Por otro lado, según Viana y Gil (2003) el acoso laboral es un proceso de destrucción que contiene una serie de

actuaciones hostiles, donde existen muchas repeticiones y puede llegar a tener efectos perjudiciales. También lo define como una o varias personas que en un periodo largo realizan acciones hostiles hacia una persona en particular que se encuentren en la organización.

Como se puede observar en las anteriores definiciones, el término acoso laboral en todas primas la violencia de un grupo de personas o una persona a un tercero, ya sea física, psicológico, moral o mental; también hay en común que se da manera repetitiva y que genera ciertas implicaciones en el entorno de la persona afectada. En coherencia con lo anterior, según Arbonés (citado en Barrado y Ballester 2016) existen dos dimensiones de acoso laboral, la primera es la procedencia del mismo y la segunda es la intencionalidad del acosador.

3.6 EL ACOSO LABORAL SEGÚN SU PROCEDENCIA

- Según la conducta agresiva que puede provenir de los jefes, los compañeros de trabajo o de los subordinados. Siendo así, el acoso laboral que viene de los jefes es el acoso descendente (Rojo y Cervera citado en Barrado y Ballester, 2016).
- El acoso vertical es el que proviene desde subordinados hasta cargos superiores.
- El acoso horizontal, se basa en compañeros que acosan a otros compañeros, pero tanto el acosador como el acosado están en el mismo nivel jerárquico dentro de la organización.
- Por último, se encuentra el acoso laboral mixto, el cual es una combinación de personas de un rango superior, del mismo rango y de un rango inferior en la organización al mismo tiempo (Rojo y Cervera citado en Barrado y Ballester, 2016).

Por otro lado, la segunda dimensión de acoso laboral es la intencionalidad del acosador y esta se basa en el acoso laboral estratégico, de dirección, perverso y disciplinario.

- El acoso laboral estratégico, trata de la persecución laboral a la víctima, hasta que esta se retire de forma voluntaria de la empresa con el fin de reducir el coste respecto a los despidos.

- El acoso laboral de dirección, tiene diversos fines, ya que busca reducir recursos humanos para minimizar costos de personal, además de eliminar trabajadores con características de líder que puedan llegar a opacar al superior jerárquico.
- También está el acoso laboral perverso, en el cual el acosador cuenta con un perfil seductor, el cual tiene como meta ganarse la confianza de la víctima y esta le provee datos personales y el acosador utiliza esos datos en contra de la víctima.

Por último, el acoso laboral disciplinario, es una modalidad la cual busca que el acosador, infunda temor en los demás trabajadores de la organización y castigar a quien no cumple sus órdenes (Arbonés citado en Barrado y Ballester, 2016).

3.7 IMPACTO EN LAS VICTIMAS

El acoso laboral, como cualquier otro fenómeno, tiene una serie de características. Para Leymann (citado en López-Cabarcos, Picón-Prado y Vázquez-Rodríguez, 2008) estas características son determinadas en función del impacto que tiene en las víctimas, y se clasifican en cinco grandes categorías. La primera son acciones que van dirigidas a la víctima para que deje de comunicarse, donde se evidencian ataques verbales sobre la realización de trabajo, por lo cual a la víctima se le despoja del derecho a expresarse libremente. La segunda característica, se basa en las acciones para limitar el contacto social de la víctima, o sea que no se le dirige la palabra y hace que las demás personas realicen esta misma acción. La tercera trata de destruir la reputación personal de la persona (víctima), en donde ella se ve implicada en chismes, burlas, ya sea por su raza, personalidad, entre otras. La cuarta característica trata que el victimario desacredite todas las actividades laborales de una persona, por lo cual se le dejan tareas muy fáciles o muy difíciles, se le critica mucho por sus errores y se le cuestiona su capacidad profesional. Por último, se encuentra la característica que va en contra de la salud física de la persona afectada, se le dejan trabajos peligrosos y también se le puede atacar física o sexualmente (Leymann citado en López-Cabarcos et al., 2008). Además, las causas del acoso laboral pueden ser diversas, por una parte, el acoso suele presentarse porque él empleado acosado es envidiado y esto puede generar que el victimario se vuelva destructivo y tengan conductas violentas hacia la persona envidiada.

También se puede generar acoso, dado que las víctimas son vistas por los otros compañeros como rivales en el momento de conseguir un ascenso en la

organización (Padial y De La Iglesia, 2002). Asimismo, Piñuel y Oñate (2002) plantean que una víctima se puede convertir en una amenaza para el acosador o el grupo que acosa, ya sea de una competencia o de alguna capacidad profesional. De igual forma, estos autores mencionan que el acoso laboral se puede presentar por características que los diferencian de los demás trabajadores, como la edad, el nivel de idioma, el sexo, la experiencia laboral, las costumbres entre otras. Estas diferencias generalmente se utilizan para culpabilizar a la víctima de todo lo que sale mal en la empresa. Igualmente, Piñuel y Oñate (2002) muestran que otra causa muy común es dar un escarmiento para que los otros trabajadores se impresionen del poder que el acosador tiene dentro de la organización, lo que busca el acosador en este caso es que le tengan terror si no realizan sus exigencias. Estos mismos autores plantean que el acoso laboral siempre es de manera personal, pero se hace bajo una fachada, la cual podría ser la jerarquía, permitiendo que se eluda la responsabilidad del acosador.

Sin embargo, en muchas ocasiones algunas personas con poder en la organización, o compañeros del mismo nivel jerárquico o incluso subordinados dan la orden o instrucciones de cómo hostigar a la víctima.

3.8 CONCEPTO NEGATIVO A MEDIANO O LARGO PLAZO

Las consecuencias del acoso laboral pueden afectar varios ámbitos de la vida, según Martínez et. al, (2012) la víctima puede sufrir consecuencias a tres niveles: a nivel psicológico, a nivel físico y a nivel social. A nivel psicológico, se presentan los síntomas como ansiedad, sentimiento de amenaza, sentimientos de fracaso, impotencia, frustración, baja autoestima o apatía. También pueden aparecer distorsiones cognitivas o problemas de atención (Martínez, et. al, 2012). Según Rosado (citado en Rosario-Hernández y Rovira, 2011) otras consecuencias del acoso laboral pueden ser, el aislamiento social e incluso el suicidio y este puede propiciar el desarrollo de diversos síndromes clínicos con manifestaciones mentales. En este sentido, Mangili (citado en Rosario-Hernández y Rovira, 2011) plantea que, entre algunas de las consecuencias del acoso laboral, es que pueden presentarse síntomas de fobia específica y temor irracional frente a una actividad, objeto o situación específica relacionada con el trabajo. Además, puede presentarse ansiedad anticipatoria, conductas evitativas y estrés postraumático. Esta misma autora, también plantea que pueden presentarse síntomas de flashbacks del trauma inicial, embotamiento, rechazo, separación de los otros, disminución del interés sexual y sentimiento de soledad. En concordancia con este autor, Barrado y Ballester (2016) afirman que las consecuencias que puede sufrir

una persona víctima de acoso laboral son fatiga, menor concentración y depresión. Siguiendo esta línea, Piñuel y Oñate (2002) plantean que puede presentarse estrés postraumático, pérdida del trabajo, carrera profesional, pérdida de la salud propia, pérdida de la relación matrimonial, la pérdida familiar, insomnio, pesadillas. Algunas personas desarrollan ataques de pánico, un pánico terror que suele no ser consciente, palpitaciones, temblores, sudoración, escalofríos, introversión y sensación de pérdida de sus posibilidades laborales.

De igual forma, Piñuel y Oñate (2002) hablan de otra consecuencia, la cual se puede presentar en que la víctima comience a creer que en realidad es una mala trabajadora y en muchas ocasiones una mala persona. Además, los mismos autores plantean que los ataques pueden alcanzar el ámbito personal e influir en el auto concepto de la víctima de manera negativa, lo que lo lleva a tener un mal concepto de sí mismo como trabajador y esto lo conlleva a daño psicológico a mediano o largo plazo. A nivel físico se presentan manifestaciones de dolores, trastornos funcionales y orgánicos. (Martínez, et. al, 2012). Por otro lado, según Peralta (2004) otras de las consecuencias físicas que se pueden presentar en las víctimas son dolores de cabeza, musculares, trastornos gastrointestinales y pueden ocurrir alteraciones en el sueño, el apetito y el deseo sexual. En este orden de ideas, el acoso laboral puede generar consecuencias como enfermedades ocupacionales fuertes, las cuales pueden desencadenar la incapacidad para generar ingresos (Rosado citado en Rosario-Hernández y Rovira, 2011).

Y a nivel social, el cual contiene consecuencias como susceptibilidad e hipersensibilidad a la crítica, hostilidad, agresividad, inadaptación social, sentimientos de ira rencor y venganza contra el agresor (Martínez, et. al, 2012). Luna (2003) plantea que las víctimas de acoso laboral, se ven afectadas en el entorno familiar, dado que la actitud y el carácter de la persona se van volviendo más agresivo e irritable, por lo que podrían desplazarse las responsabilidades y los compromisos familiares. Por otro lado, según el Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo (INSS, 1998) el entorno familiar y social, puede verse afectado ya que la víctima podría tener una actitud de una persona amargada, sin ganas de trabajar, sin expectativas, desmotivada y puede que llegue a padecer algún tipo de trastorno psiquiátrico.

Además, según López-Cabarcos (2008) las consecuencias que puede generar este fenómeno son la limitación de comunicación adecuada por parte de la víctima y esto conlleva a la exclusión del grupo, aislamiento social, disminución de su

efectividad en su entorno laboral, desacreditación de las mismas, bromas, insultos y humillaciones. Según Padial y De La Iglesia (2002) plantean cuatro grados de impactos personales frente al acoso laboral. El primer grado, consta que la víctima se puede reincorporar al trabajo con síntomas mínimos y puede mantener la eficacia en su trabajo. El segundo grado, es la reincorporación de la víctima en la organización, pero con supervisión médica ambulatoria y hay una pérdida de eficacia, debido a que se le presentan dificultades en mantener los lazos sociales en el entorno laboral donde sufrió el acoso, este autor denomina que en este grado se da una incapacidad parcial. En el grado tres, la víctima no vuelve al cargo que desempeñaba, dado que volver al lugar en el cual sufrió el acoso, le puede desencadenar episodios de agudización psicósomática, lo que le genera bajas laborales recurrentes, también denominada incapacidad total. Por último, el grado cuatro, también llamado incapacidad absoluta, hace referencia a que la víctima no puede volver a desempeñar ningún tipo de trabajo, ya que tener relaciones laborales con compañeros o depender de un superior, puede poner en peligro su integridad psíquica y física. Por otro lado, el INSS (1998) plantea los impactos organizacionales ya que, en el acoso laboral, la víctima se puede ver afectada en su ambiente de trabajo, dado que puede disminuir su rendimiento, el cual implica que tener trabajadores víctimas de acoso en la organización, es un problema, debido a que el desarrollo del trabajo se puede ver afectado por una distorsión en la comunicación entre los trabajadores y puede llegar a afectar la ejecución de las tareas, por lo que puede producir que haya una baja calidad y cantidad en la tarea a desarrollar.

También puede verse el entorpecimiento de un grupo de trabajo por problemas de comunicación, el ausentismo no justificado comienza a incrementarse y esto hace que la calidad de trabajo disminuya e incluso que la víctima quiera conseguir otro empleo y abandonar en el que es acosado. La segunda categoría es sobre el clima social, la cooperación, la calidad de relaciones interpersonales, la colaboración y la cohesión, son factores que pueden verse afectados ante el acoso. Por último, se encuentra la categoría sobre la accidentabilidad, la cual dice que la calidad del clima laboral se relaciona con posibilidad de accidentabilidad en la empresa, ya sea accidentes por descuidos, voluntarios o por negligencia.

Agregado a lo anterior, según Luna (2003) el contexto laboral también se ve afectado por el acoso, debido a que puede llegar a disminuirse el número de clientes como consecuencia de la decadencia de los servicios prestados y al mismo tiempo tiende a aumentar el tiempo de trabajo perdido por las bajas laborales, accidentes en la organización, incapacidades o enfermedades. De igual

manera, el acoso laboral influye en el clima del trabajo y esto afecta la colaboración, la cohesión, la calidad de relaciones interpersonales, la cooperación y la productividad empresarial. En el ámbito laboral, Piñuel y Zabala (2001) menciona que también pueden existir consecuencias como el desmejoramiento de la imagen de la empresa, se incrementan las ausencias de los trabajadores, se afecta la calidad y productividad de la empresa y no representa una rentabilidad económica para la empresa. También, se puede presentar trabajadores desmotivados o insatisfechos que consideren el trabajo como una situación hostil, relacionada al sufrimiento, por lo que no se generará un rendimiento óptimo. De igual forma, cuando una persona está siendo acosada laboralmente, el entorno laboral también se ve afectado el rendimiento, el clima laboral y la accidentalidad, el ausentismo laboral, imposibilidad de trabajo en grupo y afectación en las relaciones interpersonales (Giraldo, 2005). Además, Cadavid, Bernal y Álzate (2016), mencionan que algunas consecuencias que tiene el acoso en el contexto laboral, es la insatisfacción en el trabajo, poco compromiso y poca motivación, costos de producción más elevados, ausentismo por enfermedad, ganas de renunciar a su puesto de trabajo y disminución de la productividad. De igual forma, si las conductas violentas persisten por parte del acosador, la víctima puede optar por vivir en la marginación dentro de la organización, presentar un alto nivel de ausentismo afectar la económica de la empresa, disminución de calidad y productividad y abandonar la empresa voluntariamente (Barrado y Ballester, 2016).

3.9 LEY 1010 DEL 2006

Ahora bien, en Colombia se promulgó la ley 1010 del 2006, la cual: 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 (Consejo Superior de la Judicatura, 2006, art. 1.). Cabe resaltar, que el acoso laboral puede darse bajo las siguientes modalidades, según el artículo 2. La primera es el maltrato laboral, la cual se presenta con actos violentos, ya sea que afecten la integridad física o moral de la persona. La segunda es la persecución laboral, la cual se basa en que las conductas de abuso que provoquen la renuncia de algún empleado. La tercera, se encuentra la discriminación laboral, la cual se rige por tratos diferenciados, ya sea por origen, raza, género, religión o estrato socioeconómico. La cuarta, es el entorpecimiento laboral, en el cual las acciones generan obstáculos en el cumplimiento de las funciones asignadas.

Se presentan acciones de entorpecimiento laboral, privación u ocultación de insumos laborales necesarios para la realización de la tarea asignada. La quinta modalidad es la inequidad laboral, la cual es una gran asignación de tareas al trabajador a menosprecio de este.

Por último, se encuentra la desprotección laboral, en el cual la conducta tiende a poner en peligro y/o riesgo la seguridad e integridad del trabajador por medio de órdenes y funciones sin el mínimo de protección y seguridad requerida para el trabajador. Y si un trabajador percibe que está siendo acosado bajo las modalidades mencionadas anteriormente, por medio de la ley podrá pedir una intervención a la institución con el fin de una conciliación autorizada legalmente para que esa situación llegue a su fin en buenos términos (Consejo Superior de la Judicatura, 2006).

Ahora bien, la regulación normativa se basa en los derechos y los deberes que tienen los trabajadores, los cuales están establecidos por la ley. Por lo que, la ley puede presumir de que se está presentando acoso laboral, ya sea por una ocurrencia repetida y/o pública de cualquiera de las siguientes conductas. Estas conductas están descritas en el artículo 3 (Consejo Superior de la Judicatura, 2006).

- Los actos de agresión física.
- Las expresiones ultrajantes sobre la persona, con el uso de palabras hirientes o con alusión a la raza, el origen nacional, la preferencia política o el estatus social entre otras.
- Los comentarios hostiles y humillativos de descalificación profesional
- Amenazas sin justificación de despido
- La descalificación humillante
- Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, realizadas en público
- La alusión pública a hechos íntimos de la persona
- La imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales
- La exigencia de laborar en horarios extras respecto a la jornada laboral legalmente establecida
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados
- La negativa a suministrar materiales e información necesaria para el cumplimiento de la labor puesta

- La negativa injustificada a otorgar permisos, licencias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, para pedirlos.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido ofensivo o intimidatorio.

Todos estos, son considerados por la ley actos de acoso laboral y basta solo un acto hostil para acreditarlo como acoso laboral. Es importante resaltar, que existe un vacío respecto a la falta de información sobre la problemática del acoso laboral, por lo que, se puede evidenciar que hay pocos estudios de acoso en Colombia, además no se conoce qué tan grande es la dimensión de este fenómeno, qué tan presente se encuentra y cómo puede impactar en la vida tanto social, psicológica, física y monetaria de los y las contratistas colombianos. Por lo que es importante mencionar, que uno de los instrumentos más usados para el acoso es el NAQ (Negative Acts Questionnaire) que fue elaborado por Einarsen y Rakens en Noruega, el cual tiene 23 conductas negativas, las cuales se asocian en tres factores; además, tiene una confiabilidad del 0.92, y ha sido tan importante que se ha utilizado en varios estudios y le han agregado y/o quitado ítems dependiendo del autor, al igual al anterior instrumento ha sido traducido, modificado y adaptado (Millan, Diaferia, Acosta y D'Aubeterre, 2016). Otro de los instrumentos usado con mayor frecuencia es el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT). Este instrumento mide el acoso laboral en el cual se debe tener en cuenta 3 componentes, primero que exista un comportamiento violento de una o varias personas hacia otras, segundo, que se presenten de manera repetitiva durante cierto tiempo y, por último, que se pueda evidenciar la finalidad de destrucción o aniquilación psicológica para que la persona acosada salga de la organización. (Pando, Aranda, Parra, Gutiérrez, 2013). A lo largo del tiempo se han creado más instrumentos que al igual que los 2 anteriores se utilizan para el acoso laboral como el cuestionario de Hostigamiento Psicológico en el Trabajo (HPT) el cual se basa en el ámbito de la enfermería, al igual se encuentra el instrumento EAPA-T que su cometido es la medición corta y cultural que ha sido validado en España.

¿Es posible que se configure una conducta constitutiva de acoso laboral sobre un contratista de una entidad pública en ejecución del objeto contractual?

4. METODOLOGÍA

La presente investigación es de naturaleza cualitativa, se enmarca en el ejemplo interpretativo del método Hermenéutico - Dialéctico, y necesariamente requiere interpretar la normatividad referente al acoso laboral a fin de determinar sus aplicaciones, pero encontrando en nuestro camino evidencia de la ausencia de la defensa de los derechos de los contratistas ante casos de acoso laboral en Colombia. Se estudiarán casos donde los aspectos del acoso laboral están implícitos en las situaciones de vivencia.

“El método hermenéutico dialéctico se basa en la relación dialéctica entre la comprensión, la explicación y la interpretación, si bien ellas se dan en unidad dialéctica donde la interpretación es la síntesis entre la comprensión y la explicación; en el proceso de investigación científica, se produce un movimiento en el cual estos procesos van adquiriendo mayor relevancia en el desarrollo del propio proceso investigativo. Así en las primeras etapas de este la comprensión del marco teórico y contextual, la realización del diagnóstico y el estudio tendencial adquieren su mayor significado en la comprensión que va transitando a la explicación, desde una conciencia del sujeto esencialmente histórico-causal. Este es un proceso de desarrollo interpretativo en el que van emergiendo esas categorías de la investigación como concreciones de la intencionalidad científica del investigador y que tienen su síntesis en la hipótesis. Las categorías adquieren el carácter de expresiones de la totalidad y la hipótesis se constituye en una totalidad que expresa la interpretación alcanzada por los sujetos, con determinado grado de madurez, aunque constituye un supuesto que aún requiere de ser argumentado e interpretado. La hipótesis, como idea que sintetiza las categorías anteriores y expresa las relaciones en que se sustenta la interpretación, tiene que ser argumentada a través del dimensionamiento de las diferentes relaciones que en ella están implícitas y que expresan las diversas transformaciones que se producen en el proceso desde la óptica planteada por los investigadores, en la búsqueda de las nuevas relaciones que dan cuenta de la transformación del objeto de investigación. A través de la argumentación de estas relaciones y de revelar la relación entre las dimensiones, se configura el aporte teórico como síntesis del sistema de relaciones con lo que se regresa en el proceso interpretativo a una nueva totalidad, que en esta etapa del proceso de investigación tiene una mayor madurez en los argumentos científicos y evidencian la relación entre las diversas dimensiones, significando ese carácter de totalidad. La reconstrucción teórica expresa una estructura de relaciones nuevas que propone el investigador, lo que implica que se trata de relaciones mutuamente vinculadas que revelan una

cualidad superior que distinguen ese objeto transformado en el plano concreto pensado. Pero ese aporte teórico para que pueda operar requiere ser llevado a procedimientos que permitan su instrumentación en la praxis social, y que constituyen la estructura técnica a través de la cual opera el instrumento y que da cuenta de las transformaciones argumentadas en la reconstrucción teórica.” (Matos Hernández, Eneida Catalina, Homero Calixto Fuentes González, Jorge Montoya Rivera y Josué Otto de Quesada Varona. Didáctica: lógica de investigación y construcción del texto científico.)

Se conoce como dialéctica a la técnica que intenta descubrir la verdad mediante la confrontación de argumentos contrarios entre sí. La palabra dialéctica se origina del griego *dialektiké*. La dialéctica es el arte de persuadir, debatir y razonar ideas diferentes. En un discurso, la dialéctica consiste en presentar una idea principal o concepto, denominado tesis, al cual se le contraponen diferentes argumentos e ideas, conocidas como antítesis. Ahora bien, para solventar esta oposición de ideas surge la síntesis, que se presenta como una nueva manera de comprender el tema.

La dialéctica también es conocida como una manera de filosofar. Su concepto fue debatido por años por diversos filósofos como Sócrates, Platón, Aristóteles, Hegel, Marx y otros. Sin embargo, fue Platón el pionero de la dialéctica al emplearla en sus diálogos como método para llegar a la verdad. No obstante, también la dialéctica puede ser vista en sentido peyorativo, por el uso exagerado de las sutilezas. Por otra parte, el término dialéctico es usado como adjetivo para identificar al individuo que profesa la dialéctica. La lógica dialéctica fue propuesta por Hegel, sin embargo, parte de sus planteamientos ya los habían hecho Aristóteles y Heráclito. La lógica dialéctica pone su atención en el desarrollo de las ideas y en la inteligencia con la que se responde a la contradicción de la dialéctica. Por tanto, resulta una mediación entre la lógica pura y el análisis dialéctico de las contradicciones.

El presente estudio fue de modalidad no experimental y de diseño transversal descriptivo, basado en tres (3) testimonios, analizando los datos para poder contestar a las preguntas de investigación y lograr probar hipótesis con base a la medición numérica. Además, el tipo cuantitativo se usa para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. Es importante resaltar que, en un estudio no experimental, no se construye ninguna situación, sino que se solo se observan las situaciones que existieron y que no son provocadas por el o la investigador(a) con alguna intencionalidad.

En cuanto al tipo de estudio, al ser no experimental y de alcance descriptivo, las autoras Müggenbur y Pérez (2007) plantean que este tipo de estudio se basa en técnicas que le posibilitan al investigador recoger información por medio de la observación directa y el registro de fenómenos, sin la necesidad de tener que realizar una intervención. De igual forma, los autores Sousa, Driessnack y Costa (2007) plantean que el diseño de tipo no experimental, es usado para “describir, diferenciar o examinar asociaciones, en vez de buscar relaciones directas entre variables, grupos o situaciones” (Sousa, Driessnack y Costa, 2007, s.p). Además, no se utilizan grupos de control, tareas aleatorias o manipulación de variables o grupos de comparación ya que este modelo se basa en la observación. En este tipo de diseño, el investigador observa lo que sucedió en los contextos expresados, sin tener que alterar el escenario natural.

4.1 LINEAMIENTO DEL ESTUDIO

Teniendo en cuenta el alcance y los objetivos, el diseño de este estudio fue de tipo transversal y descriptivo. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el objetivo del estudio descriptivo es buscar de manera detallada las características y las propiedades de una categoría ya establecida. Además, Cortés e Iglesias (2004) plantean que los estudios descriptivos tienen como objetivo identificar las características y perfiles de personas grupos o comunidades para incluir en una investigación. Además, los estudios se clasifican teniendo en cuenta el tiempo en que los datos van a ser recolectados. El diseño transversal, se centra en estudiar o analizar un fenómeno en un periodo determinado del tiempo que ocurre aquí o ahora.

4.2 PARTICIPANTES

La presente investigación se realizó en la ciudad de Bogotá D. C. y se tomó como muestra tres (3) contratistas que laboran en diferentes entidades públicas gubernamentales, dentro del rango de edad entre dieciocho (18) y sesenta y cuatro (64) años, dado que en este rango de edad las personas se encontraban con una vida laboral activa, la cual Mansilla (2000) la denomina como etapa laboral. Otros trabajos similares, con estudios transversales descriptivos han establecido la muestra del trabajo exclusivamente bajo los criterios de actividad económica y formalidad, sin inclusión de otras variables sociodemográficas o relacionadas a la industria, como el trabajo de Pando, Aranda, Parra, Gutiérrez (2013) para la población colombiana en específico.

Se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

Personas que sean o hayan sido contratistas de entidades públicas, bien fuese del ámbito local, regional o nacional. Es irrelevante que tengan contrato firmado o no, lo importante es que estén dentro del rango de edad establecido para personas actualmente activas laboralmente, como mínimo debieron estar vinculadas más de seis (6) meses en una misma parte. El tamaño de las entidades no importa.

Por otro lado, los criterios de exclusión establecidos fueron los siguientes:

- No deben o ser o haber sido funcionarios de carrera administrativa.
- No tener vínculos familiares con los directivos u ordenadores del gasto de la entidad para así poder controlar el impacto que puede tener la familiaridad del contratista con su contratante.

En cuanto al muestreo, fue un muestreo no probabilístico, dado que este se caracteriza por que la selección de cada de cada uno de los participantes de la muestra, sea regida por el juicio del investigador (Bolaños-Rodríguez citado por Corral, Corral y Franco, 2015). Respecto al tipo de muestreo, fue un muestreo por conveniencia, en el cual el investigador buscó una muestra que le conviniera o le favoreciera a la recolección de datos Bolaños-Rodríguez citado por Corral, Corral y Franco, 2015). Además, Otzen y Manterola (2017) mencionan, que el muestreo por conveniencia permite elegir a las personas que cumplan los criterios de inclusión para que hagan parte del estudio. Esto se basa en la accesibilidad y afinidad de los sujetos.

4.3 MECÁNISMO

El instrumento que se utilizó fue el IVAPT-PANDO, el cual evalúa tres elementos diferentes de manera separada:

- 1) Existe como una serie de actos violentos, generalmente en lo moral y psicológico, y muy extrañamente de manera física.
- 2) Debe ocurrir con repetitividad o continuidad.
- 3) Se aplica con el propósito de perjudicar la integridad de la otra persona, tratando de obtener su salida de la organización y que los comportamientos psicológicamente agresivos sean más o menos verificables (Pando & Ezqueda, 2007). (Ver tabla 1).

Definiciones	Conceptual	Operacional
Acoso Laboral	El acoso laboral es un acto de hostigar, ofender y excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales dentro del espacio de trabajo, durante un tiempo mínimo de 6 meses (Einarsen y Hauge, 2006)	Es la aparición de múltiples instancias de violencia psicológica en el espacio de trabajo con cualquier grado de frecuencia dirigido particularmente hacia el sujeto víctima.
Presencia de Violencia psicológica	Hace referencia a acciones específicas que son realizadas por un grupo de personas o una persona hacia un tercero, con el fin de causar daños deliberados, ya sea de forma física, psicológica o moral (Pando, M., Aranda, C., Serrano, L., Chávez, S. y Estrada, J, 2006).	Se entiende como la diversidad de eventos que suceden en el espacio de trabajo y que tienen como fin causar daños. Se midió por el número de reactivos que el participante o sujeto conteste diferente a 'nunca'.
Intensidad de la violencia	Se refiere a la prevalencia de presencia de violencia psicológica en el espacio de trabajo; que tan común es la aparición de este tipo de eventos. (Pando, M., Aranda, C. y Olivares, D, 2011).	La suma total de la frecuencia de la presencia de violencia psicológica identificada por el sujeto. De acuerdo a esta suma se considera como Alta, Media, Baja o Nula.

Tabla No. 1.

Definiciones conceptuales y operacionales

Basados en la tabla No. 1, entrevistaremos a tres (3) contratistas que laboran o laboraron en diferentes entidades públicas gubernamentales. Y serán llamados “fuentes primarias” de información.

La información recolectada será objeto de un análisis interpretativo para llevar a cabo los objetivos propuestos en la investigación. La entrevista como instrumento se centra, en conocer de cerca aspectos específicos de los momentos en que sucedieron los hechos, o según narren sus respectivas experiencias al ser o haber

sido parte de un grupo de contratistas de una entidad pública, de orden distrital y/o nacional, dichas personas exponen sus percepciones y posición frente a una situación o cuestionamiento por el que se quiere indagar, siendo este un instrumento de recolección de información de primera mano, cabe resaltar que la entrevista solo es efectiva en la medida en que el entrevistador tiene claridad sobre los objetivos de la investigación y la diseña de tal manera, que el entrevistado pueda responder subjetivamente a sus preguntas. Además, la única pregunta que se va a realizar es: ¿Podría usted por favor contarme cómo fue el desarrollo, vivencia y resultado de su paso por la entidad pública de la cual usted supone o asume que fueron violados sus derechos?

4.4 FUENTES PRIMARIAS

Para el manejo de la información se dieron lugar tres (3) entrevistas, con el fin de analizar la información obtenida en las mismas. El conocimiento de sus relatos, dichos de la manera más apropiada que aborde la temática académica y nos proporcionen un criterio y obtener así el objeto investigativo, el análisis nos dejará al descubierto lo que hemos planteado en el inicio del presente trabajo, el acoso no se basa sólo en género ni profesión sino en la aparición de ambientes laborales hostiles.

Mi caso que será nominado “CASO 1”, KETTY JOHANA CORONADO CANO cuando sentí persecución y acoso en mi paso por la alcaldía local de Ciudad Bolívar, en Bogotá D.C.

4.4.1 CASO 1

Yo trabajé durante 7 meses en la alcaldía local de ciudad bolívar, entré a trabajar bajo una OPS (Orden de Prestación de Servicios), mediante el sistema de entregas de productos y con un objeto contractual de llevar a cabo el seguimiento de las legalizaciones de los barrios y lotes baldíos de la localidad, durante mis dos (2) primeros meses mi labor se estaba llevando a cabo con total normalidad.

Hubo semanas que asistía acuciosamente de lunes a viernes, desde las 9:00AM hasta las 4:30PM, y hubo otras semanas donde iba día de por medio y aun así cumplía mis metas entregando mis productos terminados y aprobados por quien ejercía las labores de supervisor de contrato.

En el tercer mes de ejecución contractual, el señor alcalde citó una reunión, solicitó de manera directa a los contratistas, y cito “Les quiero pedir un poco más de compromiso, debemos ponernos más la camiseta y coadyuvar nuestra entidad”, en términos generales se nos dispuso que desde ese día en adelante

deberíamos llegar a las 7:00AM, en cuando los contratistas o trabajadores independientes no debemos tener un horario o el deber de asistir diariamente a las instalaciones de las entidades. El tema no pasó por una circular ni por un memorando interno, sólo fue un epíteto de una reunión. Yo tomé mesuradamente la sugerencia y comencé desde la semana siguiente a empezar labores a las 7:30AM. Yendo diariamente durante 4 semanas.

Desde que empecé a asistir juiciosamente sentí que mi bandeja de entrada estaba más llena y recurrían a mí con nuevos casos y más cada día. El abstracto de un contrato donde no se cuantifican la cantidad de productos ni el tiempo prudencial para llevar a cabo las naturalezas de los mismos era una línea que bordeaba la ambigüedad, dado que mi eficacia en unos temas contrastaba con la ligereza con que se me asignaban nuevos y complicados casos.

En el quinto mes de contrato, noté una demora en la firma de mi cuenta de cobro, que, dicho sea, mis productos siempre estaban dos (2) o tres (3) días antes de los respectivos cortes de cumplimiento. En una breve charla me acerqué mi supervisor de contrato y su respuesta fue evasiva, quizá no era su intención y decidí dejar el reclamo para después, transcurridos 4 días de eso me fue devuelta la cuenta para cambios y correcciones. Cumplí debidamente los protocolos y ese mismo día volví a pasar la cuenta de cobro a revisión. En horas de la tarde del siguiente día me fue entregada para posterior radicación.

La última semana del quinto mes de contrato, me fue notificado los cambios en mi plan de trabajo formulado, que, entre otros cambios, traía como objetivo principal que tendría que realizar visitas de campo e inspecciones en los lugares a los que se debían hacer seguimientos a casos puntuales y “delicados” en términos administrativos. Empezando el sexto mes comencé con mis labores de visitar los barrios y levantar la información requerida para mis productos, contando con el acompañamiento de un abogado y un vehículo proporcionado por la entidad, al cabo de nueve días, tuve un llamado de atención que fue hecho a manera de sugerencia donde se me pedía que llegaría sobre las 7:30AM puesto que los vehículos estaban disponibles desde las 5:00AM y con las llegadas después de las 8 o 9 de la mañana eran horas perdidas que se pagaban en la alcaldía. No me pareció pertinente sostener una discusión con el asesor de despacho, mi supervisor de contrato siempre que debía dar noticias extralimitando sus funciones ponían a un lugar teniente para evitar suspicacias.

En final de ese mes no logré entregar los productos sobre la fecha de corte y al siguiente día de la misma fui requerida nuevamente por el alcalde para responder

a la pregunta: “¿por qué ha bajado el rendimiento de sus entregas?”. Brevemente expuse que mis nuevos productos dependían de la aprobación y sustanciación del abogado que me acompañaba a campo, que ya no era un acto unilateral, sino que eran informes a dos (2) manos, que para ser publicados tendrían dos (2) nuevos filtros de revisión.

Comenzando el séptimo mes de mi contrato fui encomendada a realizar unas nuevas visitas, pero esta vez sin vehículo, sin abogado y a zonas que representaban un peligro contra mi integridad física, lugares donde la institucionalidad no era bien vista por la ciudadanía. Ante el retraso de mis compañeros para la entrega de productos del mes anterior, ante la constante insistencia que necesitaban que llegara a las 7:30AM los días que no estuviese en campo, las constantes discusiones con subalternos de mi supervisor de contrato, las mal llamadas indirectas, los silencios incómodos, el manejo ambiguo de la información, la ausencia de formalismo en las directrices, decidí confrontar la situación en una charla informal con mi supervisor de contrato que se fue acalorando un poco, porque noté que la intención no era conciliar ni escucharme, por el contrario, se quiso imponer sobre mí dejando a entender que se hacía así o no habría otra opción, incluso, se me sugirió dar un paso al costado, porque mi presencia no era vista con buenos ojos.

Al cabo del día 25 del séptimo mes de contrato, me senté a realizar los informes atrasados, tomé todos los estudios hechos y las obligaciones de mi contrato, una por una, y decidí entregar todos los trabajos, y solicité formalmente la cesión de mi contrato. La verdad es que mi salud y bienestar estaban por encima de un ingreso económico, mis compañeros fueron solidarios, pero también eran concedores que yo no estaba siendo tenido en cuenta y que los roces cada día se iban escalando a temas de maltrato, faltas de respeto e incluso a insinuaciones de mi vida personal y mi comportamiento por fuera de la entidad, cosas que no toleré y en muchas ocasiones quebrantaron mi dignidad, autoestima y tranquilidad.

Mi supervisor de contrato firmó mi cesión y avaló la entrega de mis productos, saliendo con la frente en alto, pero por dentro sintiendo esa frustración, ese desaire que se siente cuando una pierde una batalla. Con el paso de los días volví a sonreír y a respirar tranquilidad, pero ese episodio no había acabado aún, no como yo lo esperaba. Demoraron tres (3) meses para firmar y aprobar mis dos (2) cuentas de cobro. Estuve en varias ocasiones yendo a reclamar y en una de esas visitas a la entidad me entregaron una (1) cuenta cobro la cual radiqué inmediatamente, no soportaba estar en las instalaciones de la entidad, el aire me

parecía denso y las paredes querían aplastarme. Al cado de dos (2) meses más, debí volver a reclamar la última cuenta, debido a que no se me había dicho nada al respecto, para mi desgracia, fui ignorada por los asesores de despacho que no determinaban mi presencia. Al otro día tomé fuerzas y valientemente volví hasta la alcaldía, radiqué un derecho de petición con copia a la personería de Bogotá. En la misma tarde de aquel día me llamó el alcalde en persona a mi celular, a decirme *“Johanita, no seas extremista, no debías ponerte en esas, yo con un solo mensaje tuyo de WhatsApp te habría gestionado la cuenta de cobro, no sigas con eso de la personería, mañana mismo sale firmada ya probada para radicar es cuenta, pero déjate de trámites inoficiosos”*.

CASO 1		
Definiciones	Conceptual	Operacional
Acoso Laboral	Se cumple	Aplica
Presencia de Violencia psicológica	Se cumple.	Aplica.
Intensidad de la violencia	Se cumple.	Media

Tabla No. 2

Fuente: Autoría propia

El caso de DIEGO HERNÁN RODRIGUEZ LIZARRALDE cuando tuvo que salir prematuramente de la Corporación Autónoma y Regional de Cundinamarca. Que en adelante será referenciada como CAR. Que será nominado “CASO 2”.

4.4.2 CASO 2

Diego Rodriguez, fue contratista de una Corporación Autónoma Regional, ingresó con un contrato de prestación de servicios por productos entregados, con una duración de nueve (9) meses. Las funciones estaban enmarcadas dentro de la evaluación, seguimiento, control y vigilancia ambiental. Debía entregar seis (6) informes técnicos de diferente naturaleza, al mes. El proceso de aprobación de los mismos, contaban con un conducto regular, una proyección efectuada por Rodriguez y sus compañeros de trabajo, una primera revisión realizada por un contratista, podría decirse que era un superior en funciones, y una segunda revisión por el supervisor del contrato y la posterior firma del director de la sección. Durante los primeros dos (2) meses de contrato no se contó en toda la entidad con servicios de automóviles contratados para realizar labores de visitas técnicas y desplazamientos por los diferentes territorios.

Diego y su grupo de trabajo hicieron varios desplazamientos contratando de su pecunio camionetas que cumplieran el estándar de la entidad para desarrollar óptimamente sus labores.

En el desarrollo del tercer mes de contrato, comenzaron las revisiones y correcciones de sus informes mediante intercambios de correos electrónicos, habiendo persistido inconvenientes en las correcciones de forma, en aproximadamente cuatro (4) devoluciones por cada uno (1) de sus informes. Tema que, desde su óptica personal, Rodríguez consideraba normal y alguna etapa de aprendizaje y adaptación. Llegando al final del cuarto mes de contrato fueron aprobados los informes del primero y del segundo mes.

Según palabras de mismo Diego lo acontecido fue lo siguiente:

“A mí no me importaba repetir y cambiar, enfocar y proyectar los asuntos y las aseveraciones a gusto de mi revisor contratista, al final él sabía cómo era el manejo con mi superviso de contrato. Pero las ocasiones yo senté voces de protesta en el trato y la referencia que se hacían conmigo, términos como “impedido”, “miope”, “bruto”, “devuélvase a primaria”, se empezaron a resonar dentro del grupo de trabajo y en los pasillos, incluso en dependencia lejanas y ajenas a mis deberes”.

En el sexto mes de contrato, se desató una serie de eventos bastantes particulares e infortunados. Sumado al retraso descrito anteriormente, se aparecieron unas apreciaciones por parte del revisor contratista que desembocaron en una apertura de “proceso de seguimiento exhaustivo” al contrato 740/2019 de Diego Rodríguez. El contexto es que, en una visita a un predio, con el objetivo de determinar una actividad puntual se reconoció que no se estaba llevando a cabo la misma, y por ende se debía dictaminar ausencia de extracción y transformación de materiales, pero, a escasos diez (10) metros, en un predio que no estaba estipulado dentro de la visita técnica, se estaban realizando obras de remoción de materiales en masa y trabajo artesanal con la misma. El conducto regular debía ser el mismo, enviar el informe a primera revisión y contar con las apreciaciones y correcciones pertinentes. El revisor contratista generó mediante memorando interno una mesa de trabajo y queja formal por deficiencia en el resultado de la visita y solicitó una nueva visita, porque según el criterio de él, por herramientas como Google earth, Google Street view se vislumbraba actividad. El hecho es que la programación de la nueva visita quedó a una fecha de veintiséis (26) días calendario posterior a la fecha de dicha mesa.

Posteriormente el contratista Rodriguez y su grupo de trabajo prosiguió haciendo nuevas visitas técnicas, y proyectando nuevos informes. Pasados los veintiséis (26) días se efectuó la revisita, con presencia de tres (3) profesionales adicionales al grupo de trabajo, dentro de los cuales asistieron dos (2) revisores contratistas. El desarrollo de la visita no obtuvo un resultado alentador para Rodriguez y sus compañeros, encontraron unas condiciones completamente diferentes a las de la ida inicial, contando con establecimiento de viviendas prefabricadas, remoción de masas en un 90% y una comercialización de materiales pétreos.

El choque de criterios fue fuerte, dado que los panoramas eran dos (2) y evidentemente contradictorios.

Dos (2) días después, se formó de nuevo la misma mesa de trabajo, pero adicionando la presencia del supervisor de contrato y el director de la sección.

En palabras de Diego aconteció lo siguiente:

“Mi supervisora de contrato recalcó que había sido un error grosero de la entidad haber pasado por alto el hecho que se excluyera las actividades circundantes al predio en cuestión, y además el hecho que en una ida inicial se sospechara de actividad, pero se omitiera y al ir por segunda vez se encontrara con el panorama que se encontró, era muy desconcertante para ella, además de que dijo que me debía empezar a enviar a campo con un revisor para hacer bien las cosas. Yo le respondí que no cometí ningún error, yo dije lo que vi e informé lo que pasó, pero no me pueden decir que lo que yo hice estaba mal si en el lapso transcurrido de la primera a la segunda visita fuese mi culpa.”

Pasada la reunión, a los nueve (9) días, Diego Rodriguez fue el único contratista llamado por parte de la Dirección de Control Interno de la entidad. Fue cuestionado en sus labores, y fue puesto en un proceso de investigación con alcance o más bien, sujeto a enviar el mismo a entes de control y vigilancia como la contraloría, la fiscalía y la procuraduría general de la nación.

Entre tanto, Diego fue puesto en manos de una abogada de parte del comité de convivencia que haría las veces de su defensora, porque en un inicio se le requirió mediante llamada a su teléfono celular y con el fin de hacer presencia en la oficina de control interno.

Rodríguez acudió a un abogado de su confianza para exponer el caso, cuál sería la sorpresa de que implícitamente había un acoso laboral o desgrado por quien revisaba, la entidad estaba haciendo uso de los recursos dúctiles para dejar el posible acoso o persecución en un campo persona natural a persona natural, es decir que si Diego quería entablar un proceso legal o administrativo por acoso

sería encausado directamente al revisor contratista, siendo éste excluyente con la entidad y el supervisor de contrato. LA primera recomendación del abogado de Rodriguez fue que solicitara una segunda revisión de sus informes, en segundo lugar, pedir una asignación de un revisor contratista diferente, y tercero, esperar que se desarrollaran los hechos de convivencia y demás situaciones dentro de una aparente normalidad.

En el relato hecho por rodriguez debo plasmar los siguiente:

“Me reuní con mi grupo de trabajo y les pedí que me apoyaran, les dije que me iba a reunir con la supervisora de contrato y le iba a solicitar el cambio de revisor contratista y que por favor pasaran en una segunda mano la revisión de los informes proyectados e incluso ya enumerados y publicados. El grupo accedió con la premisa que por favor eso no retrasara los procesos de cobro y demás. Cuando hablé directamente con la supervisora, sin actas y sin formalismo, en una charla cordial me dijo que: “No veo inconvenientes personales, no te tomes nada personal, te falta aprender muchas cosas, pero para mí tú debes mejorar los cambios y sacar todo adelante, no es porque te hayan llamado de control, no señor, es porque si hay un desgaste tanto de ustedes como de tu revisor contratista deben superarlos, insisto no hay nada personal” Yo, acogiendo la indicación de mi abogado, fui persistente, y en un tono quizá imponente dije que merecía el juicio de valor de otro revisor incluso que no fuese el de ella. Su respuesta fue más sagaz todavía, al otro día me envió un correo electrónico donde me recalca que basados en la charla del día anterior me notificaba que cuando se entregaran los informes de las visitas realizadas hasta la fecha, con firma y posterior publicación, sería tenido en cuenta el hecho de tener una segunda opinión tanto de ella como supervisora de contrato y de un segundo análisis de un revisor contratista.”

Posterior a los hechos, Rodriguez fue llamado a descargos, basados en el memorando interno de apertura de “proceso de seguimiento exhaustivo” al contrato 740/2019 de Diego Rodriguez. En dicha reunión, que contó con la presencia de:

- Directora de Control interno.
- delegado de la oficina de personal, un asesor de despacho.
- delegado de la secretaría general.
- El enlace entre la oficina de control interno y la dirección seccional.
- La supervisora de contrato.
- La abogada del comité de convivencia.

-Diego Rodriguez.

La reunión comenzó con una charla donde el delegado de la oficina de personal dijo que todo lo que se dijera en ese momento quedaría grabado en un audio, y que se levantarían actas para firmar. Después habló la directora de control interno haciendo una pregunta muy puntual: ¿Está aburrido en la entidad?, ¿Por qué sus compañeros y superiores afirman blanco y usted se niega y dice negro? La respuesta del contratista fue demostrar los tiempos de ejecución, evidenciando los retrasos por culpa de los primeros meses de contratos in los medios para ejecutar, además que el tiempo prudencial de una proyección de informes oscilaba entre nueve (9) y doce (12) días calendario posterior a una visita. Y dejó claro que siendo expedito solicitó una segunda opinión dado que un proceso de seguimiento exhaustivo debía ser dado después de múltiples revisiones y correcciones, no al primer envío de un informe para que se suscitara una cadena de eventos que si bien son legales son engorrosos y estresantes, no obstante, rodriguez resaltó que ha omitido las burlas y los chimes de pasillo que se generaban a voz propia del revisor contratista. El hecho final de la reunión sería que a partir de esa fecha se cancelaban las visitas, los informes y las acciones de Diego Rodriguez y su grupo de trabajo hasta tanto no se terminara por completo el informe que había levantado dicho proceso de seguimiento.

Al cabo de 12 días después de dicha reunión, la abogada que estaba acompañando el proceso de Rodriguez lo llamó le pidió hacer presencia en su lugar de trabajo (el de ella).

Según sus palabras lo acontecido no fue nada bueno:

“La abogada me llamó a mi celular, me pidió que fuera al otro día a las ocho de la mañana a su escritorio que quedaba en el mismo piso de control interno, me mostró algo que según ella era muy delicado y confidencial, en su computador había un relato hecho con puño y letra, aparentemente de mi supervisora de contrato, donde ella insinuaba que mis capacidades no eran óptimas y que además de mi credibilidad y profesionalismo, dudaba de mi honra con el informe que había desencadenado todo, posteriormente estaba firmado como testigos mi grupo de trabajo, mi revisor contratista y las personas adicionales a la revisita hecha en días pasados, me recomendó de buena manera que acudiera a mi supervisora de contrato y le ofreciera mi renuncia, que buscara la firma de irme de allí, porque el fin mismo de esa misiva era levantar procesos que acarreasen sanciones de tipo profesional, con le hecho de que no había delito sí pretendían levantar manto de duda sobre mis acciones y mi trabajo. Yo le pedí que me diera una copia por favor, que no fuera parte de eso, y su respuesta fue tajantemente

¡no!, esto no sucedió y nosotros no nos hemos visto. O sea, sí, hay vídeo por cámara de seguridad, pero no estamos oficialmente hablando de esto. Yo llamé a mi abogado de confianza y le expuse la situación, y su respuesta no fue muy agradable: ¡Sin prueba no hay delito, si esa gente lo quiere joder pues lo joden marica!. Sobre las diez de la mañana de ese mismo día me acerque al escritorio de mi supervisora de contrato y le comenté que me quería ir, que la verdad no estaba cómodo con toda la situación y que los rumores de cancelación de contrato me tenían hartos, ella fue muy directa: “Estoy a punto de mandar un memorando que le ponga tiempo límite a su proceso, pero que también haga que usted entregue sus informes en unos diez (10) o (15) días, para ver si avanza, de no ser así yo sí prefiero entonces que se vaya, más allá de su concepto de persecución, que no es más que excusa para su deplorable trabajo, nos está retrasando el informe de cumplimiento de objetivos del plan e trabajo de la entidad, usted no baja rendimiento en los indicadores, y al jefe (Director seccional) eso lo está fastidiando en la rendición de cuentas de los sábados. Por favor mosquese o lárguese, ¡pero haga algo por Dios!”.”

Rodriguez entregó una carta solicitando la terminación unilateral de contrato basado en hechos que habían acontecido por aquel tiempo, el hermano de su exesposa había muerto y fue este el motivo aparente para irse de la entidad, aduciendo que iba a ocupar su cargo dentro de la empresa de su ex suegro. Y todo quedó así, le quitaron los accesos, los procesos y los trabajos proyectados. Al cabo de dos (2) meses fue llamado por la asesora de despacho del director seccional para solicitar su presencia en la entidad. Diego se presentó y le informaron que ellos habían liquidado mal el contrato y que debía volver a empezar el proceso dado que en jurídica habían dicho que debían reconocer algo de lo que se había hecho, que no era posible que desde el cuarto ya hasta el séptimo mes no hubiese algo, que sino se hubiese presentado a trabajar entonces debían decretar incumplimiento de contratista y no terminación unilateral. Solucionado este hecho se comenzó de nuevo con la terminación del contrato. Pasaron cuatro (4) meses de este episodio salió el acta de finalización con todas las firmas y procesos correspondientes, acentuando que se debían poder cobrar el pago de dos (2) meses de contrato. En ese momento empezó un nuevo calvario para Rodriguez, hoy día siente (7) meses después no le han aprobado la cuenta de cobro, e incluso no hay forma de hacer seguimiento físico al proceso y “la hoja” como él la llama.

CASO 2		
Definiciones	Conceptual	Operacional
Acoso Laboral	Se cumple	Aplica
Presencia de Violencia psicológica	Se cumple.	Aplica.
Intensidad de la violencia	Se cumple.	Alta.

Tabla No. 3
Fuente: Autoría propia

El caso de JEFFER NICOLAS MUÑOZ MORA, cuando fue perseguido por clientelismo político y coacción en la Escuela de Administración Pública -ESAP-. Que será nominado “CASO 3”.

4.4.3 CASO 3

En el año 2016 cuando Muñoz recién se había graduado como profesional de la ESAP, comenzó a trabajar como presentador del programa “ESAP te conecta, a la par también ejercía un rol de periodista para los informes que se hacían de la oficina de relaciones públicas con la dirección Nacional de función pública, ingresó mediante una Orden de Prestación de Servicios Profesionales (OPS), todo porque un profesor amigo del periodista director de comunicaciones, solicitó un presentador “ojalá graduado, para que entienda y explique a los televidentes”, Nicolás había hecho sus primeras apariciones en unos canales de YouTube, tenía la facilidad de interactuar con la cámara, demostró tener versatilidad y a la vez tener ese carisma de conexión con el televidente y las televidentes.

Conforme fueron pasando los días y los meses se acabó el año 2016, donde concluyó su primer contrato con una duración de siete (7) meses, (abril -diciembre del 2016). “Estuve muy contento y muy conforme, prueba de ello fue que empezando el año 2017 soy requerido nuevamente para tener un contrato desde el mes de enero hasta el mes de diciembre cosa que me pareció muy fantástica”.

Durante el desarrollo del nuevo contrato, todo marchó bien, entregando informes puntuales, sin faltar a alguna grabación de presentaciones o transmisiones debidas, sobre el mes de agosto del año en cuestión, el director del programa (Andrés Palacios) se le acercó a Nicolás y le dijo: ~“¡Oís!, *te necesitamos para hablar, porque el año entrante hay elecciones y “el papá” quiere saber si podemos contar contigo o no, igual JJ. (periodista director de comunicaciones), te tiene en cuenta y está prácticamente enamorado de ti, tu trabajo es impecable, entonces me gustaría que tú nos ayudarás en algo que es beneficioso para todos y eso*

hace que esto continúe y que el trabajo esté así por siempre jajaja”; yo nunca le entendí de qué me estaba hablando, de hecho empecé a creer que eran insinuaciones sexuales o en su defecto si había algo de morbo en mis pensamientos. No dí atención a eso y seguí con mis trabajos. En una actividad extracurricular del 31 de octubre de ese mismo año, fui invitado a la fiesta de Halloween de JJ., quien me dijo: “Tienes que ir disfrazado hay que dar una cuota de \$70000”, la familia entera de él estuvo presente en la fiesta, estuvimos todos los compañeros de comunicaciones, la única que no estuvo, fue la presentadora que vive en Cali, pero estábamos todos, desde los conductores hasta el director del programa (Palacios) y yo que era el presentador y periodista. Al calor de unos tragos, cigarrillos iban y venían, un completo baile, eso era la fiesta y toda la parafernalia que suscita un evento como lo era la fiesta de Halloween conmemorativa y emblemática dado que siempre la hacen ahí en ese lugar y con la misma gente o hasta con mucha más gente, posteriormente siendo ya bastantes altas horas de la noche, Juan Felipe (jefe de producción) me dice: “Nicolás queremos decirte que nosotros trabajamos gracias a que aquí hay un senador de la república metiendo la mano por nosotros y este senador lleva 14 años en el poder desde que era representante a la cámara y siempre, siempre nos ha mantenido firmes, nunca nos ha faltado trabajo nos han podido ubicar en cuanta entidad ha podido. En este cuatrienio nos tocó la ESAP y queremos seguir estando acá, tú eres feliz, todos somos felices y queremos estar todos para que siempre haya trabajito, tú nos tienes que ayudar haciéndole campaña a nuestro senador que de ahora en adelante siempre le vamos a decir “el papá”, ¡Oye el papá te necesita!, ¡Oye hay que hacer un trabajo para el papá!, ¡Oye hay que buscar al papá!, ¡Oye el papá va a lanzar un libro por favor acompañémoslo!, para todo nosotros estamos utilizando los equipos de la escuela, a veces los periodistas nos colaboran haciendo unas notas extracurriculares, nosotros enviamos las cámaras, usamos los equipos de las regiones las direcciones regionales, y pues la idea es que tú nos colabores, nos ayudes y te comprometas con un estimado de quinientos (500) votos, hay que hacer reuniones, hay que salir a volantear, hay que pegar afiches, hay que hacer movimiento en redes sociales, hay que estar trabajando firmes con la causa nuestro senador, él va a ser el número uno entonces así es más fácil venderlo, tú lo único que tienes que hacer es seguir trabajando acá pero pues son unas actividades extracurriculares que lo más probable es que empecemos a llamarte los fines de semana, te toque salir algunos viajes, los pagaremos acá y tú tendrás que ir pero tienes que ir en son de campaña política igual esto es cada 4 años yo creo que ya después de las elecciones de marzo del año entrante todos volvemos estar acá y conforme a tu votación cuántos votos traigas cuánta gente tenga pues te podemos subir un

sueldo más, te podemos ayudar a ubicar a gente y si quieres un segundo contrato pues buscaríamos la manera o la forma de contratarte en otro lado y que puedas seguir haciendo y trabajando. Lo importante es que tú estés con nosotros y quieras ayudar y que te dejes ayudar porque si tú nos ayudas nosotros tenemos que ser retributivos hay que ser consecuentes esto es para todos,” yo personalmente no le puse cuidado a eso y seguí trabajando hasta que pasado un mes, me dijeron: “¡Bueno Nicolás! ya hemos visto que tú no nos has dado respuesta, nosotros te hemos enviado algunos apartes de publicidad unos enlaces de redes sociales a tu WhatsApp, a tu Facebook, a Twitter y pues la verdad queremos que nos respondas desde ya si ¿Tú vas ayudarle al papá o el papá no va a contar contigo? indiferente de tu respuesta pues tú sabes que el año entrante empieza a ley de garantías y vas a necesitar tu contrato y nosotros queremos que tu contrato sea uno de los primeros y empezarías los primeros 12 días de enero pero tú te tienes que comprometer con nosotros, a esta hora tú no has dicho sí o tú no has dicho no, pero tú continuidad depende de eso”.

Nicolás, absorto por el clima laboral que se venía presentando con sus compañeros y compañeras, decidió no aceptar la propuesta, de hecho, se acercó al profesor que lo recomendó y la respuesta no fue muy alentadora, sólo le dijo palabras de disculpas y que le aconsejaba que sino iba aceptar lo mejor era dar un paso al costado.

CASO 3		
Definiciones	Conceptual	Operacional
Acoso Laboral	Se cumple	Aplica
Presencia de Violencia psicológica	Se cumple.	Aplica.
Intensidad de la violencia	Se cumple.	Alta.

Tabla No. 4
Fuente: Autoría propia

4.4.4 ¿QUÉ SE LES “AFECTA” A LOS CONTRATISTAS ANTE UNA CONDUCTA DE ACOSO LABORAL?

"Persona es el sujeto cuyas acciones son imputables (...) Una cosa es algo que no es susceptible de imputación" (Kant, I. 1989, 30). De ahí que la ética, según Kant, llegue sólo hasta "los límites de los deberes recíprocos de los hombres" (Kant, I. 1989, 371).

“En nuestro país la dignidad Humana se fundamenta en el artículo 1º de la Constitución Política de 1991, el cual reza:

“Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”

Partiendo del hecho de que, tal como lo estipula dicho artículo, Colombia es un Estado Social de Derecho que se funda en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad; y que está en cabeza del Estado como fin supremo del mismo, garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, es claro que es obligación del Estado velar por el respeto y protección de la dignidad humana en todo el territorio y la de aquellos que siendo colombianos no estén dentro del mismo.”

Hoy por hoy la actualidad de los contratistas en Colombia frente al goce, uso y beneficio del sistema de seguridad social, defensa de derechos y demás, deducimos que políticamente se tiene una deuda con dicha fracción de la población, es una deuda moral, está desmedido el método de cotización y tasación de pagos (aportes y deducciones), por eso creo que es necesario mejorar el nivel general de cobertura y calidad de la seguridad social de dicho segmento de la población.

Por otra parte, los sistemas de seguridad social en Colombia están atados de forma explícita al contrato de trabajo. En una situación de pleno empleo y total formalidad, todos los trabajadores y sus familias estarían cubiertos integralmente por los seguros sociales y las prestaciones asociadas al contrato laboral, pero en economías con altos niveles de informalidad y bajos niveles de capacidad institucional como la colombiana, es necesario acomodar los instrumentos de protección para cubrir al mayor número de personas posible, sin asumir la existencia de relaciones laborales convencionales, ya que estas tienden a hacerse más difusas conforme pasa el tiempo.

5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Después de leer las experiencias de nuestros participantes, habiendo calificado los diferentes aspectos de sus vivencias, exponiendo dentro del presente documento el criterio que se identifica dentro del ámbito jurídico de nuestro país que el óptimo fin de las leyes, es garantizar y mejorar la dignidad humana, como consecuencia de las leyes y su implementación a través de distintas herramientas. Es decir, la dignidad humana como punto de partida y llegada.

Podemos sostener que en Colombia no existe un mecanismo eficaz que proteja a los contratistas, también existe una delgada línea, que se le llama así, porque a mi criterio es una línea invisible, porque si bien un contratista no percibe una relación de subordinación, sí cumple unas tareas específica, y a veces el desarrollo de estas sobrepasan las cuarenta y ocho (48) horas semanales, reglamentarias. Esos casos son generados de modo tal que un contratista es dueño de su tiempo y dispone de las tareas según convenga, pero en otros casos la carga laboral es más exigente de lo habitual que alguien que tiene una vinculación formal o de trabajo, además de las prestaciones de ley, existe el costo social que exige una entrega sobresaliente dentro de un empleo, dicho lo anterior, se observa que es muy popular afirmar con vehemencia que “los contratistas tienen hora de entrada pero no una hora de salida”, haciendo referencia al día a día. Sin embargo, en Colombia, a pesar de ser una realidad ineludible, los registros del acoso laboral son escasos y no se cuenta con investigaciones suficientes sobre el tema. El referente investigativo denominado “Formas y Consecuencias de la violencia en el trabajo, adelantado por el Ministerio de Protección Social y la Universidad de Antioquia, en el año 2004”, concluyó que la norma no es conocida, que existe confusión, que persiste el temor a denunciar y que falta compromiso por parte de los actores. Por lo tanto, resulta importante que el conocimiento de esta problemática y la legislación vigente, trasciendan la frontera del texto para favorecer intervenciones en los entornos e individuos afectados, y de esta forma generar contextos menos favorables para su aparición y desarrollo, impactando así de manera favorable la seguridad y el bienestar de los trabajadores y las organizaciones.

Pero, recurriendo a la invisibilidad de las líneas, en nuestro país no se defienden los derechos de los contratistas, porque en ocasiones los mecanismos que se deberían aplicar, no existen, como son los conductos regulares, o las entidades defensoras de derechos, no se generan procedimientos, un formato standard, una oficina de atención a público enfocada a casos de contratistas o ex contratistas de

las entidades públicas, en Colombia más allá de unas sentencias de las altas cortes, no hay forma de practicar una defensa justa de los derechos de los contratistas. Por ejemplo, los casos mostrados en el presente estudio revelan tres (3) situaciones diferentes, pero con el mismo final, personas saliendo de diferentes entidades y muchas veces sin un lugar va dónde ir, porque no es fácil obtener un proceso o desarrollar una demanda, en muchos casos se puede desembocar a, que se demanden, de persona natural contra persona natural, sin injerencia alguna de las entidades públicas donde se presenten los hechos.

De acuerdo con lo anterior, y a la una revisión cronológica de la legislación disponible en nuestro medio relacionada con el tema de la defensa de los derechos de los contratistas, con el fin de elaborar un manual que divulgue la información existente, enfocada a contratistas de las entidades públicas de Colombia. Para ayudar a prevenir los efectos devastadores y afectan la esfera biopsicosocial de los contratistas, su entorno familiar, organizacional y la sociedad en su conjunto.

5.1 MANERA DE REALIZAR LA DENUNCIA 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 obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, 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. La víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de esta. La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

5.2 CONTRATO REALIDAD

“Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 23. Elementos esenciales

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.”

CONCLUSIONES

1. El acoso laboral puede ser entendido como una conducta que se presenta en las modalidades de agresión, maltrato, humillación, persecución, discriminación o entorpecimiento, presentada de manera persistente y demostrable, la cual puede ser ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, 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.
2. Existe un porcentaje considerable de los contratistas del Distrito capital y de unas entidades de la nación, que aún desconocen lo que es el acoso laboral, incluso desconocen que la explotación laboral es un modo de acoso intimidatorio.
3. La sobrecarga laboral hacia los contratistas de algunos funcionarios de los que allí laboran, podría interpretarse como una causa de acoso o inequidad laboral.
4. A pesar de que algunos de los contratistas y funcionarios afirman que, si se han tenido conocimiento de casos de acoso laboral en uno de estos espacios, no se ha sabido de sanción alguna por estos hechos, y así mismo no se han aplicado medidas correctivas o preventivas a fin de evitar el acoso laboral.
5. La dificultad más frecuente en la aplicabilidad de la Ley que previene el acoso laboral, es el temor a denunciar por las represalias de sus jefes, pues la mayoría de los afectados oculta su situación y no presenta la queja.
6. Las barreras de acceso para contratistas en cuanto a herramientas legales para defender sus derechos, son abismales e incluso nulas.
7. Las pruebas testimoniales en casos de acoso a contratistas son carentes de fuerza, aun en cuando exista verdad en las mismas.

RECOMENDACIONES

1. Se hace necesario implementar procesos de intervención para brindar apoyo profesional a las víctimas del acoso laboral.
2. Se debe generar un programa de prevención eficaz contra el acoso laboral, lo cual implica formular y aplicar programas formativos que promuevan cambios que supongan modificar determinadas prácticas organizacionales basadas en la falta de liderazgo, el autoritarismo, el paternalismo.
3. La prevención del acoso laboral debe estar enfocada a mejorar la calidad de vida laboral de los contratistas del Distrito capital y de unas entidades de la nación, garantizando y defendiendo a la vez la dignidad de las personas en el entorno de su trabajo.
4. Al ser el acoso laboral uno de los delitos más ocultos, se requiere de la conformación de un equipo liderado por un psicólogo que estudie y permita evidenciar o quizá conocer los casos que se presentan al interior del Distrito capital y de unas entidades de la nación. Asimismo, se podrá combatir esta problemática.
5. Por último, se propone el estudio de las situaciones de acoso laboral en mayor profundidad, y así mismo, trabajar en la implementación de medidas correctivas o preventivas a fin de evitar el acoso laboral en el Distrito capital y de unas entidades de la nación.

BIBLIOGRAFÍA

Ministerio de la Protección Social. Ley 1010 de 2006. D Of 46160 Enero 2006 [Internet]. 23 de enero de 2006. Recuperado de: www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843

Anónimo 2017. Definiciones universidad de la rioja 1-6 recuperado de: https://www.unirioja.es/servicios/sprl/pdf/ur_protocolo_acoso_anexoii.pdf

JORGE HUMBERTO MEJÍA Director Técnico MD. Especialista en Salud Ocupacional Epidemiólogo GERMAN FERNANDO VIECO GÓMEZ Coordinador Psicólogo Especialista en Gerencia Hospitalaria Magíster en Salud Pública con énfasis en Salud Mental HERNANDO RESTREPO OSORIO MD. Magíster en Salud Pública con énfasis en Salud Ocupacional MARIA FERNANDA MUÑO Z SEGOVIA Especialista en Salud Ocupacional Magíster en Educación. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo. Colombia 2004. Ministerio de Protección Social. 2004;139.

Dialéctica, comentarios críticos, por Carmen Baños Pino. Doctora Española en filosofía, profesora en el IES Roces de Gijón, premio extraordinario de doctorado 1993-1994 en la Universidad de Oviedo, con la tesis La antropología social E.E Evans-Pritchard, un enfoque gnoseológico. Recuperado de: <https://www.filosofia.org/enc/ros/dia.htm>.

Alkoshary, H. y Moalad, F. (2016). Workplace violence against nursing staff in a Saudi university hospital. *International nursing review* 63(2). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/292948474_Workplace_violence_against_nursing_staff_in_a_Saudi_university_hospital

De la Dehesa, Guillermo (2000). *Comprender la globalización*. Editorial Alianza. Madrid, España.

ANÁLISIS FACTORIAL CONFIRMATORIO DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (IVAPT-PANDO) PARA BOLIVIA Y ECUADOR. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n1/a04v18n1.pdf>

Arnejčič, B. (2016). Mobbing in Company: levels and typology. *Organizacija*, 49(4), 240-250.

Piñuel y Zabalza I. Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Editorial Sal Terrae; 2001.

Barrado, M. y Ballester, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, (38), 25-44.

Giraldo J. Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas*. 2005;1(2):205-16.

Cadavid, A., Bernal, V. y Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista electrónica psyconex: Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 8(13). Medellín, Colombia.

República de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo [Internet]. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Carvajal, O, J. y Dávila, L, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 95-106. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/2250/225028225011/>

República de Colombia. DECRETO NUMERO 2351 DE 1965 [Internet]. Recuperado de: http://juriscol.banrep.gov.co/contenidos.dll/Normas/Decretos/1965/decreto_2351_1965%20-%20original

Castro-Osman, M., Leyton-Castro, P. y Forero, J.F. (2017). Acoso Laboral en Trabajadores del Sector Salud: Revisión Sistemática. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14134/ARTICULO%20JOSE%20FORERO%20MISAELE%20CASTRO%20PAOLA%20LEYTON%202017%20012%2004.pdf?sequence=1>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. RESOLUCIÓN 00001356 DE 2012 [Internet]. jul 18, 2012. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48587>