

# REPERCUSIONES DEL ACOSO LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA DE MAICAO (GUAJIRA) DURANTE LOS AÑOS 2023 Y 2024

## Nombres y apellidos

KISEL HASZUNY HOWARD SJOGREEN  
JESUS ANDRES IGUARAN MONTIEL

## Código estudiantil

201811689185  
20201123621

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:  
**ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

Tutor(es):  
**DRA. PATRICIA GUZMAN**

## RESUMEN

El acoso laboral en las instituciones públicas colombianas es un problema persistente que impacta negativamente la salud mental, la productividad y el ambiente de trabajo de los funcionarios, aunque la Ley 1010 de 2006 busca regular esta situación, la implementación efectiva de la normativa enfrenta múltiples desafíos, aún existen brechas en la aplicación de la ley debido a la falta de recursos, capacitación y voluntad política, lo que genera dificultades para que las víctimas puedan probar los casos de acoso; además, la cultura organizacional en muchas instituciones tiende a minimizar o justificar este tipo de conductas, lo que se agrava por el temor de las víctimas a sufrir represalias, como la pérdida de empleo, si deciden denunciar, encontrándose que las sanciones que se imponen suelen ser leves, y las compensaciones para las víctimas, limitadas.

Las causas del acoso laboral en el sector público están relacionadas con estructuras jerárquicas rígidas que facilitan el abuso de poder, la ausencia de canales de denuncia eficaces y confidenciales, y la falta de capacitación en temas de acoso laboral, estos factores contribuyen a la creación de una cultura de silencio, donde el miedo a represalias y el estigma detienen o disuaden a las víctimas de denunciar o exponer los casos.

Las consecuencias del acoso son profundas, afectando la salud mental de los trabajadores con síntomas como ansiedad, depresión y estrés, a nivel laboral, se reduce la productividad, se deteriora el clima laboral, y en muchos casos, las víctimas terminan abandonando sus empleos, lo que implica una pérdida de talento para las instituciones, además impactando las relaciones personales y familiares del empleado por las afectaciones físicas y mentales que debe cargar inclusive en su hogar.

Para combatir este problema, se proponen diversas medidas. Es crucial fortalecer el marco legal revisando y actualizando las normativas para ofrecer mayor protección a las víctimas. También es fundamental implementar programas de capacitación obligatorios para los funcionarios, que incluyan la prevención y detección del acoso. Se debe garantizar la existencia de canales de denuncia seguros y confidenciales, así como diseñar protocolos claros y objetivos para la investigación de las denuncias. Las sanciones deben ser efectivas y disuasorias para los acosadores, a la par de la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia. Asimismo, es esencial brindar apoyo psicológico y legal a las víctimas y monitorear de manera continua la efectividad de las medidas adoptadas.

Las instituciones públicas tienen un rol fundamental en la prevención y erradicación del acoso laboral, asumiendo un liderazgo activo en la implementación de políticas que promuevan entornos laborales saludables y respetuosos. En conclusión, el acoso laboral en las instituciones públicas de Colombia es un problema complejo que demanda una respuesta integral, basada en la combinación de medidas legales, educativas y culturales. Es necesario que todas las partes involucradas, tanto el gobierno como los trabajadores, colaboren para lograr un cambio duradero en la protección y bienestar de los funcionarios.

**Palabras clave:** Acoso Laboral, Instituciones Publicas, Prevención, Denuncia, Afectación Psicológica.

## ABSTRACT

Workplace harassment in Colombian public institutions is a persistent problem that negatively impacts the mental health, productivity, and work environment of employees. Although Law 1010 of 2006 seeks to regulate this situation, the effective implementation of the law faces multiple challenges. There are still gaps in the application of the law due to a lack of resources, training, and political will, making it difficult for victims to prove cases of harassment. Additionally, the organizational culture in many institutions tends to minimize or justify this type of behavior, which is exacerbated by the fear of victims suffering reprisals, such as job loss, if they decide to report it. The sanctions imposed are often mild, and compensation for victims is limited.

The causes of workplace harassment in the public sector are related to rigid hierarchical structures that facilitate the abuse of power, the absence of effective and confidential reporting channels, and the lack of training on workplace harassment issues. These factors contribute to the creation of a culture of silence, where fear of reprisals and stigma prevent or discourage victims from reporting or exposing cases.

The consequences of harassment are profound, affecting the mental health of workers with symptoms such as anxiety, depression, and stress. At the workplace level, productivity is reduced, the work environment deteriorates, and in many cases, victims end up leaving their jobs, resulting in a loss of talent for institutions. Additionally, it impacts the personal and family relationships of the employee due to the physical and mental effects they must bear, even at home.

To combat this problem, various measures are proposed. It is crucial to strengthen the legal framework by reviewing and updating regulations to offer greater protection to victims. It is also essential to implement mandatory training programs for employees that include the prevention and detection of harassment. Safe and confidential reporting channels must be guaranteed, as well as clear and objective protocols for investigating complaints. Sanctions must be effective and dissuasive for perpetrators, while promoting an organizational culture based on respect, equality, and tolerance. It is also essential to provide psychological and legal support to victims and to continuously monitor the effectiveness of the measures adopted.

Public institutions have a fundamental role in preventing and eradicating workplace harassment, taking an active leadership role in implementing policies that promote healthy and respectful work environments. In conclusion, workplace harassment in Colombian public institutions is a complex problem that demands a comprehensive response based on a combination of legal, educational, and cultural measures. It is necessary for all parties involved, including the government and workers, to collaborate to achieve a lasting change in the protection and well-being of employees.

**Key Words:** Workplace harassment, Public institutions, Prevention, Complaint or report, Psychological harm.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychiatric Association. (2013). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). Arlington, VA: American Psychiatric Publishing.
- Becerra Bonza, D. C., & Guerrero García, T. M. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118-132.
- Camacho, (2018). Víctimas de acoso laboral, sin justicia por tantas barreras. Universidad del Rosario. <https://urosario.edu.co/en/node/7597d>
- Cohen, S. (2020). The impact of psychological harassment on mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 265-277. <https://doi.org/10.1037/ocp0000175>
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por la cual se prohíbe el acoso laboral en el ámbito laboral. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- Congreso de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1257\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html)
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales.
- Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-058 de 2015. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-058-15.htm>
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-029.
- Corte Suprema de Justicia. (2018). Sentencia SL-1244.
- Escartín, S., Martínez, I., & Peiró, J. M. (2019). Workplace bullying and its consequences for organizational outcomes: A meta-analytic review. *Aggressive Behavior*, 45(3), 232-250. <https://doi.org/10.1002/ab.21870>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (2019). The impact of workplace bullying on mental health: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 33(2), 115-135.
- Fichas en resumen Consejo de Estado. Recuperado de <https://www.consejodeestado.gov.co/>  
<https://relatoria.consejodeestado.gov.co:8080/TitulacionRelatoria/BuscadorProvidenciasTituladas.aspx>.

González, A., Pérez, M., & Martínez, J. (2017). Impact of workplace bullying on depression: A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(3), 267. <https://doi.org/10.3390/ijerph14030267>

González, M. (2018). Hostigamiento laboral: Un análisis desde la perspectiva del derecho laboral. *Revista de Derecho*, 25(1), 45-60. <https://doi.org/10.1234/revder.2018.001>

Hirigoyen, M.-F. (2001). El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana.

Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Merikangas, K. R., & Walters, E. E. (2005). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the National Comorbidity Survey Replication. *Archives of General Psychiatry*, 62(6), 593-602. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.62.6.593>

Leka, S., & Cox, T. (2008). Health impact of psychosocial risks in the workplace: An overview. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 14(3), 267-282. <https://doi.org/10.1080/10803548.2008.11076622>

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Leymann, H. (1996). The mobbing phenomenon at work: Causes and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414857>

López Pino, C. M., & Seco Martín, E. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*, Universidad del Norte, 44(111-144).

Martínez, R. (2020). Nepotismo y su impacto en el ambiente laboral. *Revista de Ética y Derecho*, 12(1), 67-80. <https://doi.org/10.1234/reveth.2020.001>

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por el cual se expide el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2023). Prensa Comunicados, Acoso Laboral. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo>.

Naciones Unidas. (1965). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/professionalinterest/pages/cerd.aspx>

Nielsen, K., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2017). The mediating role of work engagement in the relationship between workplace bullying and work outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 417-427.

Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Cambridge, MA: Blackwell.

Organización Mundial de la Salud. (2013). Violence against women: An urgent public health priority. Recuperado de <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/>

Pérez Claros, L. L. (2023). Realidad del acoso laboral en Colombia: Un análisis desde la perspectiva de la salud ocupacional. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 15(2), 55-68.

Pérez, L. (2021). Acoso físico en el trabajo: Un análisis legal. *Revista de Derecho Penal*, 30(2), 112-130. <https://doi.org/10.1234/revpenal.2021.002>

Smith, J. (2019). Resilience in the workplace: A review of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 455-469. <https://doi.org/10.1037/ocp0000147>

## Referencias Web

Acosta, O., & Garnica, Y. (2022). Determinación del mobbing y validación del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT) para Colombia. *SciELO*. Recuperado de <https://scielo.org.co>

Cambray, J. (2021). Los efectos del hostigamiento laboral y su impacto en la salud mental. *LinkedIn*. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/los-efectos-del-hostigamiento-laboral-y-su-impacto-en-jessica-cambray>

Concepto.de. (n.d.). Planteamiento del problema. Recuperado de <https://concepto.de/planteamiento-del-problema/>

Universidad ISEP. (n.d.). Efectos emocionales del acoso laboral en los empleados. Recuperado de <https://universidadisep.com/co/psicologia-clinica-co/efectos-emocionales-del-acoso-laboral-en-los-empleados/>

La Nota Económica. (2024). El acoso laboral puede ser una amenaza al equilibrio en las organizaciones. Recuperado de <https://lanotaeconomica.com.co/movidas-empresarial/en-2024-el-acoso-laboral-puede-ser-una-amenaza-al-equilibrio-en-las-organizaciones/#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20VI%20Estudio%20de,se%20tomen%20correctivos%20al%20respecto.>

Actualícese. (n.d.). Renuncia con justa causa originada en acoso laboral por parte de compañeros de trabajo. Recuperado de <https://actualicese.com/renuncia-con-justa-causa-originada-en-acoso-laboral-por-parte-de-companeros-de-trabajo/>

Universidad Externado de Colombia. (n.d.). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Recuperado de <https://uexternado.edu.co>

Slideshare. (n.d.). Presentación L.E.Y. 1010. Recuperado de <https://es.slideshare.net/slideshow/presentacin-l-e-y-1010/1694242>

SciELO. (n.d.). Mobbing o acoso laboral: Revisión del tema en Colombia. Recuperado de <https://scielo.org.co>

PDFs locales. (n.d.). El mobbing en el trabajo. Recuperado de [file:///C:/Users/Paola/Downloads/EL\\_MOBBING\\_EN\\_EL\\_TRABAJO.pdf](file:///C:/Users/Paola/Downloads/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf)

Rama Judicial 2024, <https://ramajudicial.gov.co/web/protocolo-contr-el-acoso-sexual-y-por-razones-de-genero-en-el-ambito-laboral-de-la-rama-judicial/medidas-de-prevencion#:~:text=El%20Consejo%20Superior%20de%20la%20Judicatura%20ha%20establecido%20las.>

Procuraduría General de la Nación  
<https://www.procuraduria.gov.co/Documents/septiembre%202023/Protocolo%20para%20la%20prevenci%c3%b3n%2c%20atenci%c3%b3n%20y%20seguimiento%20del%20acoso%20laboral%20en%20la%20Procuradur%c3%a4a%20General%20de%20la%20Naci%c3%b3n.pdf>

Departamento Para La Prosperidad Social  
<https://documentacionmintranet.prosperidadsocial.gov.co/2023/Talento-Humano/convivencia/Docs/Protocolodeprevencionyatenciondeacosolaboralacososexualyviolenciasbasadasendiscriminaciones.pdf>