

ACOSO LABORAL: ESTUDIO DE CASO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL EN
LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE OCCIDENTE DE KENNEDY
BOGOTÁ

JAIR JAVIER OROZCO SÁNCHEZ

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ, D.C.
2017

ACOSO LABORAL: ESTUDIO DE CASO SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL EN
LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE OCCIDENTE DE KENNEDY
BOGOTÁ

JAIR JAVIER OROZCO SANCHEZ

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo

ASESOR

Dra. Emilce Garzón Peña

UNIVERSIDAD LA GRAN COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ, D.C.

2017

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Bogotá, 04 marzo de 2017

DEDICATORIA

Este trabajo está dirigido a todos los trabajadores, que de una u otra forma han padecido el flagelo del acoso laboral dentro de sus ambientes de trabajo.

AGRADECIMIENTOS

La presente investigación tiene como agradecimiento Dios de primera mano, a mis padres y hermanos, y muy especialmente a la doctora Emilce Garzón por su dedicación, paciencia, entrega y todo el conocimiento aportado durante el proceso de investigación y todas aquellas personas que hicieron posible llevar a feliz término esta investigación.

CONTENIDO

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I.....	9
1. ACOSO LABORAL.....	12
1.1. CONCEPTO E HISTORIA.....	13
1.2. ACOSO LABORAL EN COLOMBIA.....	18
CAPÍTULO II	19
2. SITUACIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY	20
3.1. PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN EL HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY	29
3.2. ACCIONES APLICABLES DE LA LEY 1010 DE 2006 ANTE EL ACOSO EN PARTICULAR.	30
ENFOQUE CUALITATIVO	47
3.3.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:	47
CUESTIONARIO ABIERTO A LA INSITUACIÓN.....	47
3.3.2. ENTREVISTA REALIZADA A LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY, EL DÍA 07 DE FEBRERO DE 2017.	47
ANÁLISIS DE DOCUMENTOS	50
3.4. CONCLUSIONES.....	50
REFERENCIAS:	52
Trabajos citados	52

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un tema que se ha trabajado intensamente en Colombia, tal es así, que se promulgó la ley 1010 del 2006 que en su artículo 2 define esta figura como: "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo". (ley 1010 , 2006) Este tipo de situaciones son evidentes en las diferentes formas de trabajo, pero es necesario caracterizarlas dependiendo de los trabajadores, de sus puestos de trabajo y de sus condiciones.

Por esta razón, en la presente investigación se aborda un caso con referencia a una de las labores más importantes y con mayor sobre carga de trabajo, la del personal de la salud de una entidad pública. Como se detalla en algunos informes "el sector salud es un gran generador de trabajo, aproximadamente cuenta con unos 35 millones de trabajadores en el mundo. En efecto, según cifras de la OMS, para el caso en particular de las Américas se estiman en unos 9 millones los trabajadores" (DIAZ RONCANCIO, YAGUARA BERBAL , & LATORRE AYALA, 2014, pág. 17).

Bajo esta perspectiva, se analizó la situación particular del Hospital de Occidente de Kennedy, importante institución prestadora de servicio de salud de la zona sur occidental del Distrito Capital, que ofrece servicio de tercer nivel de complejidad. Para el año 2016 dentro de la categorización del riesgo de las empresas sociales del Estado, el hospital fue catalogado *sin riesgo* conforme el programa de saneamiento fiscal y financiero, lo que permite corroborar que se está cumpliendo con el

requerimiento gubernamentales para su funcionamiento y servicio (RESOLUCION 2184, 2016)

Sin embargo los informe y las críticas de los medio de comunicación manifiestan que la institución en mención, tiene falencia para atención de los paciente por falta de médicos, sobrecarga laboral, maltrato a los paciente, falta de insumos hospitalarios y deficiencia en la infraestructura, entre otras.¹

Ante tal situación, y desde el análisis del acoso laboral, la investigación ha centrado su objeto de estudio desde las siguientes preguntas, ¿En el Hospital de Occidente de Kennedy se han ejercido conductas de acoso laboral contra el personal de enfermeras que laboran para dicha institución? y ¿de qué forma ha afectado a las profesionales y a la institución?

Para dar respuesta a la pregunta se ha empleado la metodología de estudio de caso, entendiendo esta como una herramienta de la investigación de las áreas sociales, que permite comprender las dinámicas presentes en contextos singulares, a partir de evidencia cualitativa o cuantitativa. (MARTINEZ CARAZO, 2016).

El presente documento se estructura en tres capitulo: en el primero se aborda el concepto de acoso laboral y su desarrollo en Colombia. En el segundo se realiza una presentación y caracterización del Hospital de Kennedy y su situación laboral; y en tercer capítulo se desarrolla el estudio de caso, evidenciando la situación particular del personal de enfermeras frente a las conductas de acoso laboral.

¹ Ver por ejemplo notas del periódico el tiempo sobre la crisis de la sala de urgencia del Hospital de Kennedy Bogotá O DEL DIARIO EL ESPECTADOR sobre la emergencia en salud de Bogotá (febrero 4 2016).

CAPITULO I.

1. EL ACOSO LABORAL

El acoso laboral son conductas graves ejercidas por el empleador, gerente, jefes o compañero del mismo rango, que producen en la victima un desequilibrio mental, inseguridad, depresión, ansiedad, alejamiento de la personas cercana, el profesional pierde el deseo de trabajar y en algunos casos más extremos suicidarse.

Las primeras investigaciones surgieron a partir de los estudios psicológicos en animales, las cuales estuvieron a cargo el científico KONRAD LORENZ:

“mobbing” de amplio uso en la etología, haya sido utilizado por primera vez en el año 1973 por el Nobel de Medicina Konrad Lorenz, para describir el comportamiento agresivo de un animal de la manada frente a otro miembro del grupo, para alejarlo o aislarlo del grupo o territorio del cual hace parte (Di Lembo, 2007; Gentile, 2009; Iñaki, 2008 & Galuppi, 2008). (ESCOBAR 2012, pág 137).

Vale la pena aclarar que mobbing es como se le conoce a la práctica del acoso laboral psicológico. Ahora bien, como se expuso, los inicios de las investigaciones se dan a partir del área de la medicina y en especial de la psicología, lo que a su vez nos indica que sus incidencias no solo le conciernen al campo jurídico. Por esto es válido recalcar que la necesidad que el hombre intentaba satisfacer en ese momento provenía de los profesionales pertenecientes al área de la salud, en razón a que ya se presentaban muchos casos en donde las consecuencias del mobbing salían a flote, deviniendo en múltiples enfermedades que debían padecer las víctimas. Esto conllevó a un trabajo en equipo, en el cual la función de cada disciplina se iba materializando a partir de las distintas respuestas producto de los avances en las investigaciones y seguramente culminando en una atención significativa por parte de los juristas, ya que por un lado se necesitaba legislar en vísperas de una prevención

y por el otro, se debían determinar las responsabilidades de una manera exacta a la hora de tasar una posible indemnización.

Las repercusiones en la salud son muchas, al respecto se ha afirmado: "de la Universidad de Guadalajara, tres investigadores muestran su experiencia en el tema, Sánchez y Avelar refieren al acoso como un severo estresor psicosocial que afecta seriamente el funcionamiento de quien lo padece, siendo la salud mental uno de los aspectos que más se deteriora." (RODRIGUEZ, 2011). Es por eso la importancia de trabajar en la disminución del mobbing, ya que puede atacar distintos derechos fundamentales de la persona llegando a ocasionar daños irreparables.

ACOSO LABORAL o MOBBING:

- **SUJETO ACTIVO:** GERENTE, JEFE, DIRECTOR O COMPAÑEROS
- **SUJETO PASIVO:** TRABAJADOR
- **MODALIDADES:** Maltrato, Persecución, Discriminación, Inequidad, Desprotección, Entorpecimiento.
- **FASES O ETAPAS:** 1) Inicio del Acoso; 2) Apertura del Problema; 3) Intervención de otros sujetos y 4) Despedida o Renuncia.
- **PROTECCIÓN JURÍDICA - ACCIONES:** Preventivas, Correctivas, Sancionatorias, Indemnizatorias y de Tutela.

En Colombia el régimen jurídico sobre el acoso laboral se encuentra contenido en la ley 1010 la cual se promulgo en el año 2006 y fue expedida por el Congreso de Colombia teniendo como objeto: "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". Algunos de los aspectos importantes de dicha ley son la regulación de las conductas de acoso laboral, mediante una descripción taxativa de lo que comprenden, la implementación de una especie de proceso disciplinario

cuando se materializan y la especificación de las autoridades competentes en pro de facilitar a la víctima de cierto modo el acceso a la denuncia.

Del mismo modo a partir de dicha ley se precisó que las entidades, tanto públicas como privadas, debían crear comités para la atención y respuesta al acoso laboral, tal como se afirma en el medio de comunicación PORTAFOLIO: "Para enfrentar de mejor manera esa práctica, hasta el 30 de julio tienen plazo las entidades públicas y las empresas del sector privado para conformar el Comité de Convivencia Laboral (CCL), cuyo objetivo es prevenir y corregir el acoso laboral." (2012)

En un comienzo el auge de la ley fue notorio y las denuncias sobre acoso laboral se incrementaron considerablemente:

Las investigaciones por acoso laboral del Ministerio del Trabajo (y antes del de la Protección Social) se han venido incrementando desde el 2006, cuando se expidió la ley que abordó por este tema.

El viceministro de Relaciones Laborales, David Luna, precisó que desde ese año se han abierto 4.849 investigaciones por acoso laboral. En el primer semestre de este año, van 655, más de la mitad del año pasado. (PORTAFOLIO, 2014).

En una primera impresión de los datos anteriormente mencionados, se puede inferir que en efecto la ley estaba dando resultados y que la conciencia colectiva se iba modificando en pro los trabajadores, el reconocimiento de sus derechos y la forma de poder exigirlos. Sin embargo, las cifras que se muestran dos años después son muy inferiores: "De acuerdo con un reciente informe de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo, el año pasado se presentaron 361 denuncias por esta causa, frente a las 1.220 que se registraron en el 2012." (PORTAFOLIO, 2014). Este contraste tan marcado puede producirse a partir de dos hipótesis: a) Que la ley haya producido resultados y se disminuyeron las prácticas de mobbing con ocasión a las políticas preventivas y de manejo allí dispuestas o b) Que la ley se haya quedado corta para responder a las situaciones, por lo cual los

trabajadores en un primer momento hicieron el ejercicio jurídico pero que a la postre fracasó.

Determinar cualquiera de las situaciones anteriores resulta de mucha importancia a la hora de abordar la investigación, no obstante las investigaciones al respecto son muy precarias a la hora de cobijar dicho análisis, es más, las investigaciones sobre acoso laboral en Colombia son muy escasas:

En Colombia existen muchos estudios y artículos de investigación relacionados con la violencia en el país. Sin embargo, los estudios sobre otras formas de violencia son escasos, en especial los referidos a la violencia laboral, carencia que dificulta el acercamiento al problema. Se encuentran fácilmente artículos sobre la violencia contra sindicalistas y sobre las acciones bélicas emprendidas por las multinacionales a través de grupos armados ilegales. (CARVAJAL, 2012).

En razón al poco trabajo que existe sobre mobbing en Colombia es que también se genera la necesidad de ahondar más en el tema y realizar investigaciones al respecto. La elección de una entidad pública obedece a que tienen muchas más consecuencias jurídicas de interés general, todas aquellas actividades que se puedan producir y que afecten el erario. Se escoge un periodo de dos años atrás, inmediatamente se inicia la investigación, en aras de establecer un tiempo suficiente pero a la vez prudente respondan a las necesidades que suscitaron el interés en el desarrollo de este trabajo. Y por último se elige el gremio de enfermería en razón a que es una actividad constante, es decir, que se realiza las 24 horas del día, deviniendo esta situación en escenarios de estrés y en donde quizás una inspección constante sea muy difícil en razón a la complejidad de la actividad que se desarrolla y el tiempo de la misma. Todos estos factores pueden generar un ambiente de trabajo más proclive a la comisión de mobbing.

1.1 CONCEPTO E HISTORIA

De igual modo es vital incluir dentro del recuento histórico el elemento jurisprudencial, ya que en materia de Derechos dicha Corporación siempre ha pretendido esgrimir sus interpretaciones constitucionales a la luz de una sociedad actual, con el fin de hacer aplicable y extensivo el derecho. En una de las sentencias hito, la C – 780 de 2007, la Corte Constitucional sobre el tema de acoso laboral, creó una doctrina constitucional en los siguientes términos:

La exclusión de las conductas ocurridas en privado, de la presunción de acoso laboral consagrada en el artículo 7°, se justifica entonces no a partir de la consideración de que estos actos carecen de capacidad de ofender los bienes jurídicamente protegidos por la Ley, sino en la circunstancia de que los mismos si bien son igualmente lesivos de garantías fundamentales, no son igualmente evidentes ni manifiestos, por lo cual la actividad a desplegar ante el juzgador para que éste alcance la convicción de que se trata de conductas constitutivas de acoso laboral se hace más exigente, sin resultar por ello desproporcionada. Además, como ya fue expresado, los hostigamientos que se pretendan hacer valer como conductas constitutivas de acoso laboral ocurridas en privado deben ser acreditadas, al igual que deben serlo las que han tenido lugar frente a terceros, sin que la carga argumentativa adicional que debe soportar el primero, resulte desproporcionada si se analiza a la luz de las diferencias existentes entre una y otra circunstancia frente a su potencial vulnerador de los derechos fundamentales que busca proteger la normatividad en su conjunto.

La anterior interpretación se produjo partiendo del principio de razonabilidad con el fin de aclarar el régimen jurídico, pero a su vez, en la misma sentencia, se precisó en qué circunstancias aplica la presunción de acoso laboral:

La presunción de acoso laboral objeto de análisis, no implica desde ningún punto de vista el desconocimiento del derecho al debido

proceso del acusado. En efecto, quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso laboral aun cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad, dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral. De esta manera, la presunción establecida en la disposición objeto de examen no contraría el principio de presunción de inocencia ni el derecho al debido proceso, pues se trata de una redistribución de las cargas procesales que no hace nugatorio el derecho de defensa de quien debe desvirtuar el hecho o la consecuencia deducida. Se trata, como se dijo en el acápite anterior, de una institución jurídica que permite al legislador invertir o desplazar el objeto de la prueba, con el propósito de corregir la desigualdad material que existe entre las partes respecto del acceso a la prueba en favor de quien se encuentra en situación de indefensión o de debilidad manifiesta, en este caso concreto, como manifestación directa del principio *in dubio pro operario* y proteger así bienes jurídicos particularmente valiosos.

De forma jurisprudencial también se determinaron las consecuencias físicas del mobbing y la forma como repercuten en la salud de la víctima; la UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD, en un documento denominado "JURISPRUDENCIA DEL ACOSO LABORAL" expone que:

El acoso laboral al volverse repetitivo puede llegar a convertirse en enfermedad profesional tal y como se menciona en distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional en las "Sentencias T-461-1998 caso de hostigamiento en las relaciones laborales, la Sentencia T -013 -1999 sobre dignidad del trabajador y en la Sentencia T-170- 1999 el hostigamiento en relación al derecho de de asociación". Así mismo retomando por ejemplo la sentencia T-013 se

puede ver que el acoso laboral también puede llegar a vulnerar derechos tales como:

- Dignidad humana (hostigamiento)
- Incremento salarial anual denegado.
- Despido con justa causa. Que se convierte en despido injustificado.

Conforme a lo anterior también se puede inferir que la CORTE CONSTITUCIONAL no solo se quedó en las consecuencias, sino se adentró en un escudriñamiento jurídico para determinar las implicaciones en los derechos.

Así mismo dicha corporación, en la sentencia C – 898 de 2006, trajo a colación muchas de las repercusiones de la ley 1010 y por lo tanto exaltó las disposiciones que pretenden asegurar los derechos del trabajador para combatir el acoso laboral y estableció doctrina constitucional en los siguientes términos:

El artículo 25 de la Constitución consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas lo que implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 53 de la Constitución sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros.

En relación con lo anterior y puesto que no existen tantos estudios jurídicos sobre el mobbing, es imprescindible realizar un análisis juicioso y objetivo de cada uno de los elementos que se obtienen. Sin embargo, se pueden distinguir, como se ha visto hasta el momento, dos áreas disciplinares que se interesan en el tema objeto de estudio: Derecho y Psicología. Es por esta razón que resulta imprescindible realizar un recuento histórico de las investigaciones psicológicas, las cuales se advierte que resultan de vital importancia en el campo jurídico, ya que este último se alimenta de

todos sus avances para poder perfeccionar las características, tanto de víctima como del victimario, y las consecuencias que incluso no se quedan en el orden mental, sino que repercuten en la salud física. Al respecto múltiples universidades se han puesto en la tarea de desarrollar investigaciones con el fin de seguir explorando este tema que resulta tan complejo por su repetitividad, pero también, porque es una situación bastante proclive en razón a la cotidianidad de los elementos que se necesitan para que se produzca.

En cuanto a los estudios psicológicos, vale la pena rescatar el artículo producido en la Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública, Vol. 23, Núm. 2, en el periodo de julio-diciembre, el cual se titula: "El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado", y publicado por: "Redalyc Sistema de Información Científica Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal", la cual tiene como objeto: " revisar el acoso psicológico como una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la población trabajadora en Colombia y en el mundo. " (CARDONA, 2005, pág 99).

Dicho trabajo arrojó como resultado que:

...el acoso psicológico en el trabajo se ha definido como un comportamiento irracional repetido con respecto a una persona o grupo de personas; crece y se desarrolla en el entorno laboral, afectando la salud psicológica, física y social de quien lo padece, de su familia y de quien lo ejecuta, así como el funcionamiento de las empresas. En Colombia, la prevalencia del acoso psicológico se ha reportado en un 19,8%; de agresión verbal en 12,8%; el jefe es el agresor más frecuente, con el 40%.

Del mismo modo las discusiones que se realizaron en dicho estudio son de gran interés, por cuanto se centran en que:

... el evento estudiado es un fenómeno reciente aunque no novedoso, cuya tendencia mundial es creciente; en Colombia, los

estudios realizados reportan proporciones superiores con relación a otros países y no existe legislación que lo controle. Conclusiones: el acoso psicológico en el trabajo es un riesgo laboral que debe prevenirse desde la salud pública para mitigar los daños causados a trabajadores, familia, empresa y sociedad.

Dentro de los antecedentes investigativos del campo psicológico, también son fundamentales aquellos estudios que se centran en encontrar la forma de prevenir dichos comportamientos. En la UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, se realizó una investigación que para el tema jurídico es pertinente, por cuanto en dicho documento se establece que:

Proveniente de los países escandinavos, el término de acoso laboral o mobbing llegó a Europa en los años 90. En Colombia ha sido estudiado recientemente como una interpretación de la conducta insultante, maliciosa, ofensiva, intimidatoria, abusiva del poder y persistente, que hace sentir a la persona burlada, humillada o vulnerable y que socava su auto estima y le causa ansiedad. Para contribuir a la prevención y el manejo constructivo del tema, en este artículo se pone a disposición de los psicólogos las causas y consecuencias del fenómeno, se sugiere ideas para la prevención a nivel organizacional e individual.

Por lo anterior podemos decir que los intereses en buscar mecanismos preventivos no solo pertenecen al ámbito jurídico, sino que también los trabajos de otros profesionales apuntan en el mismo sentido en razón a la importancia de encontrar herramientas que mitiguen estas conductas nefastas.

El acoso laboral de carácter psicológico seguramente es tan antiquísimo como la consolidación de la noción de trabajo en la sociedad, tal y como lo afirma Ramón Gimeno Lahoz, en su tesis doctoral para la UNIVERSIDAD DE GIRONA sobre la PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA (MOBBING), en los siguientes términos: "La

situación de que un trabajador se vea marginado, hostigado, vejado,... etc, por sus propios compañeros o su jefe, para que aborrezca la situación y se marche, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha ido manifestando tras la aparición del Derecho del Trabajo." (2004, pág 29). Sin embargo, es con el transcurso del tiempo que quienes han centrado sus estudios sobre dicha práctica han dado forma a todo un paradigma, en el cual se han clasificado las distintas fuentes desde las cuales surge la violencia al trabajador.

1.2 ACOSO LABORAL EN COLOMBIA

Con respecto al régimen jurídico actual, se divulgó en el año 2006 la ley 1010 expedida por el Congreso de Colombia, en su artículo 1. Tiene como 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".

Algunos de los aspectos importantes de dicha ley son la regulación de las conductas de acoso laboral, mediante una descripción taxativa de lo que comprenden, la implementación de una especie de proceso disciplinario cuando se materializan y la especificación de las autoridades competentes en pro de facilitar a la víctima de cierto modo el acceso a la denuncia.

Por consiguiente el artículo 2 de la ley en mención, expresa que "se entenderá que el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (ley 1010 , 2006)

Simultáneamente en la relación laboral se pueden presentar acoso laboral en las siguientes modalidades:

Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

CAPÍTULO II

2. SITUACIÓN LABORAL EN EL HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY

El acoso laboral es un tema que se ha trabajado intensamente en Colombia, pero como se ha dicho, dichas investigaciones surgen desde otras áreas ajenas al derecho. Teniendo en cuenta que esta investigación se inicia con el propósito de analizar jurídicamente el tema de acoso laboral en el HOSPITAL DE OCCIDENTE DE KENNEDY, es preciso abordar la institución estatal, y el aspecto contractual, para tener claridad en dónde se va a realizar el trabajo y cuál es la importancia que surge a partir de allí.

2.1. CARACTERIZACIÓN DEL HOSPITAL.

El inicio del HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY se da:

El Hospital Occidente de Kennedy III Nivel, nació con la iniciativa del Gobierno Distrital de prestar servicios de salud a un amplio sector de la zona sur occidental del Distrito Capital. Se inauguró el 30 de junio de 1984, con la prestación de los servicios de urgencias y consulta externa, junto con el apoyo de algunos servicios auxiliares de apoyo diagnóstico y terapéutico.

Fue transformado en Empresa Social del Estado, Mediante el Acuerdo 17 de 1997 del Consejo de Bogotá. (HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY, 2016)

De lo anterior se puede inferir que la creación de este hospital corresponde a satisfacer las necesidades de salud en una amplia zona del sur occidente de la ciudad de Bogotá.

También se debe tener en cuenta que este hospital es uno de los más completos de la red de hospitales públicos ya que entre sus especialidades están:

Desde su creación, el Hospital ha sido una institución prestadora de servicios de salud durante las 24 horas del día, cuenta con 302 camas, brindando atención en las siguientes especialidades:

- Ginecobstetricia
- Ortopedia
- Traumatología
- Medicina Interna
- Salud Oral y Maxilofacial
- Pediatría
- Servicios Quirúrgicos Especializados
- Unidades de Cuidados Intensivos Adultos, Pediátricos y Neonatales
- Unidad de Salud Mental

Esta última, ofreciendo atención integral a pacientes con enfermedad mental en la modalidad de "Unidad de Agudos" para pacientes críticos, con sede en Floralia. Adicionalmente el programa de "Hospital Día para Adulto" y "Hospital Día para Niños y Adolescentes" en la UPA 30, sumado al adelanto en programas de promoción y prevención, así como la implementación de atención integral al paciente VIH SIDA. (HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY, 2016)

Con todo esto es incuestionable la importancia de este hospital y ese es uno de los móviles que se tuvieron en cuenta para establecer la importancia de esta

investigación, ya que como se ha demostrado, el impacto del HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY en la sociedad es enorme y muy positivo, ya que la atención que allí se presta incluye especialidades de la salud en todo nivel, tanto física como mental y sus objetivos son trascendentales en el ámbito social:

El hospital Occidente de Kennedy es una ESE que cumple con su función social en salud, siendo una institución eficiente, sostenible y transparente. Siendo un hospital cómodo y humano con una vanguardia tecnológica.

Ser un hospital universitario con asistencia técnica especializada que cuenta con centros de investigación e institutos del saber y el conocimiento.

Gestión centrada en el usuario y la comunidad. Un hospital con acreditación, sistema integrado de gestión y seguridad del paciente. (HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY, 2016)

No obstante todo el cubrimiento que tuvo el hospital, éste continuó su crecimiento:

A partir del año 2005, la entidad empezó a prestar los servicios de Cirugía Estereotáxica, Cirugía de Epilepsia y Movimientos Anormales, Optometría, Uro-dinamia, Nefrectomía, Biopsias Renal y Suprarrenal, Procedimientos Quirúrgicos y Estudios Diagnósticos Vasculares, Terapia Endovascular, Oxígeno Domiciliario, Cirugía Bariátrica, Diálisis Renal, Neurocirugía pediátrica, sala de Cuidados Intermedios Adultos, Servicios de Oncología, entre otros. (HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY, 2016)

Con esto queda suficientemente clara la importancia y la necesidad del HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY, por lo que su enfoque debe ser claro y la misión interna de la institución debe prever muchos aspectos para poder funcionar y prestando una labor eficiente a la comunidad, y entre otras, las políticas de prevención de

acoso laboral entre sus empleados, deben tener un lugar privilegiado, ya que el ambiente laboral influye de gran manera en la eficiencia de quienes trabajan en dicho lugar, y consecuentemente, deben tener un trasfondo social ya que todo recae en el bienestar de la sociedad y el mejoramiento de la calidad de vida de la población de forma importante:

El hostigamiento laboral en enfermería ha sido definido por el Consejo Internacional de Enfermeras, junto a la Organización Mundial de la Salud, como incidentes donde el equipo es víctima de abuso, amenazas o agresión en circunstancias relacionadas con el trabajo y que involucra cambios implícitos o explícitos en la seguridad, bienestar o salud de los afectados. (Dois Castellón, 2012)

Por otro lado, en Colombia se han llevado acabo múltiples investigaciones para determinar las causas sociológicas y culturales que abren camino al mobbing. Cada sociedad tiene sus características particulares, las cuales se van forjando y determinando a través de los años y a su vez estas se alimentan de su mismo origen, es decir, se consolida una idiosincrasia, la cual puede ofrecer datos sobre como contrarrestar o luchar contra un flagelo determinado. En un estudio sobre la historia académica del mobbing producido en la UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA, se llegó a la conclusión de que los siguientes elementos dan una cabida significativa a la materialización del acoso laboral en el contexto colombiano: "el aumento de contratos precarios y temporales, la subcontratación, las maquilas, el incremento de horarios de labores, la reducción de salarios y la migración de la fuerza de trabajo en busca de oportunidades laborales" (CARVAJAL, 2012)

De igual modo el acoso laboral en el área de la enfermería ha sido abordado ya en anteriores oportunidades y los resultados han arrojado que en dicho espacio mantener un ambiente laboral sano es de gran interés ya que, en el caso del acoso laboral, las repercusiones de la conducta no solo afectan a quien es objeto de ella, sino que como consecuencia de dicha afectación se pueden ver perjudicados los pacientes que estén a cargo de la víctima:

El mobbing en las enfermeras es un fenómeno de curso circular que provoca un alto nivel de estrés en quienes lo experimentan y que en el caso de las enfermeras además de repercutir en distintos ámbitos de su vida y su salud, afecta necesariamente, como víctima secundaria, a los usuarios que están bajo su cuidado. Los elementos que intervienen en su desarrollo y mantención se relacionan recursivamente pudiendo distinguirse un encadenamiento de factores que dan cuenta de la complejidad del fenómeno en sí mismo y que se relacionan por un lado, con aspectos formativos y de contexto histórico y cultural, considerando en ellos la cultura organizacional de las instituciones sanitarias, como también algunas características de los actores involucrados y de los estilos de relación laboral, lo que daría paso a un círculo perpetuo de hostigamiento en el que las conductas perpetradas contra las víctimas y sus estrategias de afrontamiento, se influenciarían mutuamente y se relacionarían con las construcciones narrativas del fenómeno y con elementos contextuales, los cuales pueden ser a su vez considerados como parte de la causalidad más próxima de la evolución del mismo. (Dois Castellón A. M., 2011)

Por lo anterior se puede afirmar que el contexto del trabajo es fundamental para la incidencia del mobbing, ya que son espacios laborales de alta complejidad en razón a que la actividad que allí se desarrolla incide en la salud de las personas y por lo tanto en la dignidad humana y el derecho a la vida de la víctima. Además de esto la forma en que se desarrolla la actividad es de un carácter especial ya que es un servicio permanente, es decir, las 24 horas del día y los 365 días del año, por lo que la convivencia sin lugar a duda es de mucha importancia para la prevención del acoso laboral.

2.2. SITUACIÓN LABORAL EN GENERAL

El Hospital Occidente de Kennedy cuenta con una planta de personal aproximadamente de 2000 empleados en todas sus áreas, comprendidas entre la administración, jefes de áreas, médicos en las diferentes especialidades, con contratación directa y mediante la modalidad de contratación de prestación de servicios profesionales.

2.3. SITUACIÓN LABORAL EN PARTICULAR

En cuanto a la situación en particular de los empleados con contratación directa el Hospital Occidente de Kennedy, cuenta con un total de 330 empleados, de carrera administrativa, y mediante la contratación de prestación de servicios un total de 1700, empleados.

Su personal de enfermeras tanto de planta como de contrato de prestación de prestación de servicio es de un total de 589 trabajadoras, como si fuera poco 75 % (446), de las enfermeras no tienen un contrato directo con la entidad pública, solo el 25% (143), tiene contrato laboral con la institución (BELTRAN, 2016).

Además cuenta con un sindicato interno de trabajo creado en el 2000 llamado SINTRAHOSKEN, con personería jurídica N°009 del 2001 Ministerio de Trabajo, con total 225 sindicalizados, agregando a lo anterior tiene una junta directiva que tiene fuero sindical de 10 directivos y 2 de comisión de quejas y reclamos con fuero sindical (ZAPATA, 2017).

Con respecto a la jornada de trabajo, los empleados con contratación directa laboran ocho horas diarias, auxiliares, enfermeras de apoyo administrativo, enfermero especializado, enfermero jefe y líder de proceso. En todas áreas, se programa personal para que laboren en la jornada de la mañana, otros en la jornada de la tarde y en la noche las 12 horas continuas.

Por otra parte la remuneración por los servicios prestados por las enfermeras que hacen parte de la planta de personal del HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY,

devengan un salario básico comprendido así: Las enfermera(o)s, \$ 2.800.000.00; las auxiliares de enfermería la suma de \$ 1.700.000.00.

3. EVIDENCIAS DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL EN CONTRA DEL PERSONAL DE ENFERMERAS.

Para diferenciar este punto, es necesarios establecer que conductas son las descritas por el legislador para que se configure el acoso laboral en sus diferentes modalidades, Al respecto la ley 1010 de 2006 también describe una serie de conductas, aclarando que en ningún caso estas constituyen acoso laboral:

Artículo 8°. *Conductas que no constituyen acoso laboral.* No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad

del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículo 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la ley 1010 de 2006 son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Artículo 7°. *Conductas que constituyen acoso laboral.* Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. (ley 1010 , 2006)

3.1. PERCEPCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN EL HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY.

Quizás el único elemento o el más confiable para analizar la repercusión del modelo establecido por el HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY para la prevención de las

conductas de acoso laboral, es investigar que piensan las enfermeras sobre dicho espacio de trabajo, en cuanto a si son víctimas o no de acoso laboral.

Lo anterior es un proceso de mucho cuidado ya que como se dijo anteriormente las enfermeras pueden llegar a confundir las conductas que implican acoso laboral y es por esto que se debe buscar una estrategia para determinar la fiabilidad que pueda ofrecer dicha información.

3.2. ACCIONES APLICABLES DE LA LEY 1010 DE 2006 ANTE EL ACOSO EN PARTICULAR.

Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere el artículo 9, deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

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

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre

quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral. Ver la Resolución del Min. Protección 734 de 2006.

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 la misma. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo 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. (ley 1010 , 2006).

De acuerdo con lo plasmado en el acápite histórico, se puede afirmar que el estudio de acoso laboral es un tema multidisciplinario, el cual es regulado por el derecho, pero al tiempo se debe alimentar de profundas investigaciones, tanto del ámbito médico como del psicológico, pero teniendo en cuenta que todas sus implicaciones repercuten en el ámbito jurídico; bien sea para que el legislador se alimente a la hora de hacer una correcta regulación o para que el juez determine la totalidad de los daños que se producen cuando una persona es sometida a acoso laboral psicológico y de este modo se pueda conseguir una reparación integral que, en determinado caso, pueda cubrir la totalidad de los perjuicios ocasionados.

En razón a lo anterior se establece que para alimentar la teoría de la investigación se deben acudir a las discusiones académicas desde diversas ópticas y disciplinas mencionadas, para determinar los avances académicos y legales al respecto, y de este modo tener un punto de partida para compararlos con la situación que se determine en el HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY. De igual modo en un principio resulta idóneo buscar las teorías que se consiguieron con un estudio inicial, bien sea directo o indirecto, sobre el acoso laboral, para poder sustentar el presente estudio.

Vale la pena resaltar que la práctica de acoso laboral tiene una razón de ser, la cual no es otra que hacer desistir al trabajador de continuar con sus funciones: "Generalmente el conflicto puede obedecer a diversas causas, pero, en definitiva, si bien al principio parecen hechos aislados, luego se van coordinando a fin de poder consumir y obtener la exclusión de la empresa de la víctima de acoso laboral" (Mac Donald, 2008). Lo anterior se puede dar a partir de múltiples intenciones, bien sean personales, económicas o igualmente laborales, pero siempre tienen un elemento en común y es la violencia psicológica:

Al abordar este fenómeno, se encuentra como denominador común que la conducta bien sea desplegada por una sola persona o varias, tiene como finalidad hacer menoscabo en la psiquis del trabajador acosado. El mobbing tiende a desarrollarse lentamente, en forma progresiva, y tiene su

duración en el transcurso del tiempo, provocando en la víctima un desgaste psicofísico importante e irreparable; dicha situación puede tener como punto de partida la existencia de conflictos insignificantes, pero que sirven como posibles estrategias tendientes a dar comienzo a lo que comúnmente denominamos como acoso moral, o bien "acoso laboral" (Mac Donald, 2008).

Aunque muchos autores discuten acerca de la definición de mobbing, muchos concuerdan con esta característica particular. En el mismo sentido se afirma en dicho trabajo que su objetivo es: "tiene como finalidad revisar la conceptualización del fenómeno a partir de los desarrollos alcanzados en el derecho comparado, especialmente, en el derecho continental europeo." (ESCOBAR, 2012)

Este mismo estudio también trae a colación muy importante y es el elemento móvil de la conducta, ya que el mobbing se debe producir con la intencionalidad de hacer desistir a la víctima de sus funciones o empleo:

Como puede observarse, en el mobbing siempre se necesita que exista una finalidad precisa, de este modo, la violencia psicológica realizada sin ningún tipo de objetivo, es decir, hecha por pasatiempo y en simple desatención de la sensibilidad de la otra persona no constituye mobbing.

Un concepto jurídico del mobbing se ha ido consolidando, no obstante la importancia de seguir avanzando en su desarrollo se ve reflejada en la necesidad de manejar los grupos de poder para evitar los atropellos en el gremio de los trabajadores, con el fin de mejorar dicha labor. Lo anterior se puede argumentar mediante lo expuesto a continuación:

En realidad, no existe un concepto unívoco, jurídicamente relevante, relativo a la conducta de mobbing o acoso moral; siendo significativo, por otra parte, que siga sin tener un referente normativo específico, pese a que, desde siempre, ha sido un arma en manos del

empresario a fin de lograr la dimensión de determinados trabajadores, y de cuya práctica, en un porcentaje cada vez más preocupante, dejan constancia los medios de comunicación. Se mantiene así la paradoja por la cual se ha regulado con anterioridad la especie, el acoso sexual, que el género, el acoso moral- STSJ Madrid, 14 mayo de 2007 (Tol 1.108326), y 16 de mayo de 2007 (Tol 1.108366) (CASAS PLANES, 2013, pág. 100).

Para alimentar el concepto de mobbing resulta pertinente citar la descripción que hace MAC DONALD en su libro:

El mobbing es un fenómeno que comienza a desarrollarse lentamente, en forma progresiva, y que tiene su duración en el transcurso tiempo, provocando en la víctima un desgaste psicofísico importante e irreparable, dicha situación puede tener como punto de partida la existencia de conflicto insignificantes, pero que sirven como posibles estrategias tendientes a dar comienzo a lo que comúnmente denominamos como acoso moral o bien acoso laboral" (MAC DONALD, 2008, pág. 33)

Con ocasión a lo anterior, se puede afirmar que el mobbing es un ataque sistémico, ya que según los intereses que se manejen en el lugar de trabajo, no solo una persona puede estar interesada en la dimisión de la víctima, sino que puede crearse una alianza bien sea premeditada o también de forma progresiva, de acuerdo a la situación específica en el momento, tal y como se sostiene a continuación:

"En toda organización o empresa existen grupos de personas con intereses determinados y con necesidades diferentes tendientes a manifestarse en dicha organización, es importante acotar que dicho grupo puede llegar a prestar cierta colaboración o adherencia al hostigador, quien es el que emprende el inicio de la situación marcando la puesta en marcha del mobbing."(Mac Donald, 2008).

De igual manera para identificar los elementos constitutivos del mobbing hay que enfatizar en las características sobre las cuales la doctrina ha enfatizado. Al respecto vale la pena destacar lo siguiente:

"Respecto al acoso moral, la doctrina (E.J. CARBONELL VAYA, M.A GIMENO NAVARRO Y A. MEJIAS GARCIA) considera que sus elementos determinantes son:

- Que exista violencia y maltrato psicológico
- Que se trate de un comportamiento persistente, sistemático y reiterado en tiempo.
- Que tenga voluntad de dañar personalmente a la víctima
- Que se produzca un daño efectivo.
- Que la conducta éste vinculada con el trabajo.

El cuadro que se acaba de exponer tiene el inconveniente de mencionar la existencia de daños efectivos, pero no los concreta ni los vincula con el trabajo realizado, por ello es necesario profundizar en los elementos inherentes a esta modalidad de acoso, señalando como elementos significativos:

1. Deberán ser comportamientos negativos graves cometidos contra los trabajadores, con independencia de su sexo o su categoría laboral.
2. Las conductas deberán prolongarse en el tiempo.
3. Los comportamientos negativos podrían haber sido realizados de manera colectiva o individual por los superiores y/o los compañeros de las víctimas.

4. . los comportamientos deberán repercutir con cuadros físicos, psicológicos o laborales en la vida laboral y personal de las víctimas.
5. El acoso tiene como finalidad hacer el vacío al trabajador acosado para éste cese en su puesto de trabajo y ahorrarse la indemnización por despido, cuando el acosador es el empresario, o para que realice, o deje de realizar, conductas en beneficio de las personas acosadas.
6. En los que se refiere al acoso por razón de sexo, que puede englobarse dentro del acoso laboral o moral, el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima." (VELASCO PORTERO, 2011, págs. 27-28)

Existen muchos elementos que nos permiten identificar una señal de alerta para identificar el mobbing. Tales circunstancias deben ser estudiadas ya que su aporte en la prevención es enorme, por cuanto un elemento del cual esta se debe servir es la capacitación a los empleados a cerca de dichas pautas que sugieren la materialización del acoso laboral. Al respecto se sostiene que:

...se puede afirmar que el modelo de acoso moral en el ámbito privado se refleja en una serie de palabras, gestos, comportamientos o escritos, cuya finalidad última radica, según se ha apuntado, en atentar contra la personalidad de quien ha sido seleccionado como víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica.

Por tanto, es la reiteración de esas conductas a lo largo de un período de tiempo extenso lo que permite alcanzar los objetivos, mediante el <<sometimiento sin reposo a pequeños ataques repetidos>>. (CASAS PLANES, 2013, pág. 102).

Otra importancia de las investigaciones hechas radica en la clasificación que se ha obtenido del mobbing, todo esto con el fin de particularizar los casos y generar una

doctrina, la cual sirva de cimiento para el desarrollo jurídico de la misma. Entre otras distinciones están las siguientes:

"Todas las modalidades de acoso que se manifiestan en el entorno laboral, tanto en el sector público como en el sector privado, tienen en común que pueden clasificarse con forme a la posición jerárquica que ocupan las partes implicadas en la relación de puestos de trabajo que sea aplicable en cada entorno laboral.

- Si el sujeto acosador es el empresario o grupo directivo de una empresa, y la víctima del acoso es una persona trabajadora, nos encontramos ante lo que se conoce como acoso vertical.
- Cuando la posición de acosador es adopta por un compañero de trabajo que acosa a otro compañero de trabajo, con independencia de su sexo, persiguiendo, al igual que en el supuesto anterior, la creación de un ambiente de trabajo ofensivo, hostil o intimidatorio, estamos ante un acoso horizontal. Cierta doctrina,(C. Alemany, C. Mozo y V. Luc) lo conoce como acoso ambiental
- El acoso puede manifestarse igualmente con una tipología mixta, que es cuando se producen conjuntamente ambas formulas de acoso; es decir, tanto el acoso vertical como el acoso horizontal" (VELASCO PORTERO, 2011, págs. 25,26)

De igual modo los estudios arrojan elementos para inferir los obstáculos que se le presentan a la víctima a la hora de intentar que se detenga el ataque del que está siendo objeto, o por lo menos facilitar el hecho de denunciar el acoso laboral para que de este modo se inicie una investigación. Entre otras causas, se encuentran las siguientes:

En muchos casos, el acoso no es denunciado por la víctima, lo que puede obedecer, tal vez, a varios motivos significativos:

- a. Temor de estropear su reputación profesional.
- b. Temor a las posibles venganzas ejercidas por el sujeto.
- c. Temor a la pérdida de su empleo.
- d. Temor al descreimiento.
- e. Temor ante la dificultad de acreditación de los hechos alegados.
(VELASCO PORTERO, 2011)

En este momento es preciso indicar que existen muchas otras conductas que no se configuran como mobbing pero que podrían tener tal apariencia. Al respecto se puede afirmar que:

El fenómeno del mobbing puede ser confundido con muchos otros que indican comportamientos opresivos que un sujeto comete contra otros sujetos más débiles. Por lo tanto, es necesario no confundir una genérica forma de malestar o un conflicto normal sobre el lugar de trabajo, con los síntomas del mobbing. (ESCOBAR, 2012,pág 142)

Apoyando lo anterior, también se encuentra que:

Con el surgimiento del acoso laboral y sus diferentes manifestaciones, se desprende otros factores de riesgo experimentados bajo la influencia de este fenómeno, entre estos riesgos psicosociales, se encuentran, el acoso sexual, el estrés laboral, burn-out o desgaste profesional, el bullying, harrassment, whistleblower y el ijime.(Mac Donald A. F., 2008, pág. 25)

Con ocasión a la descripción detallada del mobbing y las otras figuras con las cuales se puede confundir, vale la pena hacer una mención de cada una de ellas, pero que como ya se dijo, no lo constituyen:

El acoso sexual es considerado como aquel comportamiento, manifestado de manera verbal o física, de origen sexual, desarrollado en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o institución, en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto (varón) que comporta de manera ofensiva y no deseada por la víctima (mujer).

Características:

- f. El comportamiento es ejecutado por medio de estrategias verbales o bien sexuales por un individuo.
- g. Dicha conducta ejecutada por el individuo es “no deseada” por la víctima.
- h. Dicha situación ocurre en el marco de una subordinación jerárquica de la víctima.

...“Whistleblower” al respecto, Marie-France Hirigoyen considera que “un Whistleblower es el que hace sonar la campana de alarma o da la voz de alarma. Es una forma específica de acoso moral, destinada a hacer que se calle el que no juega el mismo juego que los demás”. (Mac Donald A. F., 2008, pág. 26).

Al establecer algunas de las conductas que no se confundir con el mobbing, también es necesario identificar algunos elementos que confluyen en dichos comportamientos, pero que a su vez se presentan dentro del acoso laboral. Entre otros se encuentra el: "Estrés laboral: se considera que dicha figura responde a síntomas fisiológicos, psicológicos y de un comportamiento de un individuo que

intenta adaptarse a las presiones interna que sufre o padece en la empresa u organización" (Mac Donald A. F., 2008, pág. 26).

El estrés laboral resulta muy importante para incluir dentro de la teoría del estudio ya que es una de las consecuencias, que han determinado los psicólogos que se producen a partir del mobbing, lo que conlleva a ampliarse la órbita del daño que genera el acoso laboral. El hecho de que dicho comportamiento hostil trascienda de forma negativa en la salud de la víctima, es un tema que se debe tener en cuenta a la hora de concluir la investigación, ya que si bien se pretende hacer un examen de las políticas de prevención y la forma en como repercuten en el HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY, este trabajo se realiza en aras de establecer elementos que sirvan para alimentar los paradigmas actuales y obtener un beneficio en pro de los trabajadores para obtener justicia en los casos en que se genere daños como los descritos. Entre otros aspectos que afecta la salud, se encuentran los siguientes:

Las consecuencias del estrés laboral pueden manifestarse a través de algunos de los siguientes síntomas fisiológicos:

- Taquicardia.
- Alteraciones en el apetito.
- Ansiedad y depresión.
- Aumento de la presión sanguínea.
- Indecisión.
- Bajo nivel de concentración.
- Consumo de droga.
- Aumento del metabolismo basal.

- Temblores y escalofríos.
- Aumento del colesterol." (Mac Donald A. F., 2008, pág. 27)

A su vez son muchos los elementos estructurales que confluyen en toda esta serie de comportamientos hostiles en el lugar de trabajo, hasta ahora expuestos. Se realizó una compilación de las posibles causas, y resulta de gran interés ya que a partir de ahí se pueden obtener elementos objetivos que propician el mobbing y por consiguiente la prevención se puede enfocar en el manejo de todas estas situaciones. Entre otras situaciones que representan una amenaza, se encuentran las siguientes:

La problemática de carácter estructural que puede responder a diversos factores de importancia, como pueden ser:

- i. De orden físico:
 - Disminución de la iluminación en la empresa.
 - Desorden generalizado y falta de limpieza.
 - Escasez de espacio físico.
 - Humedad en el ámbito laboral.
- j. De orden laboral relacionado con la actividad:
 - Modificaciones de horarios.
 - Ausencia de control.
 - Exceso de trabajo o actividades laborales.
 - Trabajo a turnos.

- Excesiva dependencia.

k. De orden social:

- Relaciones conflictivas.
- Ausencia de apoyo social.
- Ausencia de comportamiento.
- Competitividad y rivalidad.
- Aislamiento.

También hay que hablar de la responsabilidad de los empleadores respecto del mobbing, por cuanto como se demostró anteriormente es en un espacio que ellos podrían llegar a propiciar la tipificación de dicha conducta. Lo anterior es de vital importancia ya que el vínculo laboral se produce a partir de un contrato laboral, el cual trae deberes y derechos tanto para el trabajador, como para el patrono. Al respecto la academia sostiene:

“Con el nacimiento del vínculo laboral, se abre paso al catálogo de obligaciones a cargo las partes. Bajo esta perspectiva, el empleador privado o público está llamado a cumplir los deberes que le competen, so pena de incurrir en un evento de responsabilidad por permitir o tolerar situaciones en medio laboral que pueden afectar al trabajador” (CRUZ CAICEDO, 2012, pág. 61).

Si bien de lo anterior se puede inferir que la responsabilidad del empleador llega hasta las condiciones idóneas de trabajo que el propicia, lo cierto es que va más allá, ya que debe asegurarse de que bajo su mano no ocurran este tipo de conductas, tal y como se sostiene a continuación:

La salvaguarda de los derechos fundamentales de la persona en el trabajo constituye el núcleo fundamental de la obligación genérica del empleador de proteger al trabajador, además de la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de los potenciales daños que se causen por las conductas de acoso laboral (CRUZ CAICEDO, 2012, pág. 63).

Según lo escrito hasta el momento se sostiene la responsabilidad del empleador frente al mobbing, pero al mismo tiempo él cuenta con una serie de herramientas, las cuales debe poner en marcha con el fin de cumplir con sus deberes:

El deber de protección se concreta en dos aspectos sustanciales: por un lado, la evaluación de los riesgos en la ejecución de la relación laboral, específicamente los riesgos psicosociales y, por otro, la planificación en la empresa o en la entidad pública en lo que se refiere a la capacitación o formación de los trabajadores implementados en los códigos de conducta (CRUZ CAICEDO, 2012, pág. 66).

Una vez establecidos los elementos más importantes, se deben analizar todos los elementos jurídicos que se relacionan con el mobbing, empezando por el estudio de los derechos en razón a que es la piedra angular de la alimentación jurídica, tal y como se sostiene a continuación:

En este punto de la investigación, es indispensable estudiar los derechos que se lesionan con el maltrato, la persecución, discriminación, inequidad y desprotección en el trabajo, debido al acoso laboral infligido al trabajador y/o servidor público, así como su repercusión en la estructuración del daño extrapatrimonial que surge con el deber reparar el daño causado (CRUZ CAICEDO, 2012, pág. 87)

Para empezar a desarrollar la teoría jurídica del mobbing, se puede iniciar con los principios que se violentan con la comisión del acoso laboral. Empezando por nuestra Constitución por cuanto:

La dignidad humana se encuentra en un conjunto de normas y convenciones internacionales que prevalecen en el orden interno, previsto en el artículo 93 de la carta política, que regulan lo referente a la violencia en trabajo, discriminación en el empleo, agresiones a la integridad física y moral de las personas (CRUZ CAICEDO, 2012, pág. 88)

Del mismo modo dentro de los análisis jurídicos hechos, se observa que existen muchos elementos constitucionales que se deben tener en cuenta en los estudios de acoso laboral. Uno de los derechos fundamentales en cuestión es la igualdad en razón a que:

“La igualdad tiene dos (2) dimensiones: la primera, como principio rector de la organización del Estado, y la segunda, como derecho fundamental cuando se trata de situaciones discriminatorias; este último escenario en el que puede encontrarse un trabajador, es el que interesa para justificar la lesión de este derecho por las acciones tendientes al acoso laboral” (CRUZ CAICEDO, 2012, pág. 94)

Continuando con el análisis jurídico, se deben de igual modo analizar otro tipo de derechos que se ven afectados de forma directa y que además generan un daño indiscutible en la víctima y que además es irreparable, como es el caso del derecho a la intimidad:

El derecho a la intimidad, la trascendencia de este derecho en el acoso laboral se basa en sus variadas manifestaciones, que de la mano con la dignidad humana, se proyecta en campos que gozan de una regulación específica, como puede ser la libertad de conciencia

el derecho a la integridad física y moral o el secreto en las comunicaciones (CRUZ CAICEDO, 2012, pág. 105)

Otro de los derechos conexos dentro del estudio de CRUZ CAICEDOy que lo relaciona de una gran forma con la trayectoria laboral, es el:

Derecho al honor y el buen nombre, artículo 21 constitucional, el Estado debe garantizar la honra de las personas y forma de hacerlo efectivo, lo cual significa que en el trabajo este derecho relacionado con la parte externa o social de la persona se evidencia en el prestigio profesional de que debe gozar el empleado ante sus compañeros o superiores (CRUZ CAICEDO, 2012, pág. 107).

Todo este conjunto de derechos son de gran interés ya que en la investigación dan pautas para determinar de qué forma puede haberse manifestado el acoso laboral, aun cuando la víctima no lo identifique en medio de su desconocimiento jurídico. Es decir que un trabajador que no conozca el concepto de acoso laboral de carácter psicológico o que no conozca a fondo las conductas que ello implica, podría no manifestar o denunciar su comisión; de este modo al preguntar por algunas sensaciones que genera su permanencia en el lugar de trabajo en las cuales se puedan identificar descontentos con ocasión al menoscabo de alguno de sus derechos, se podría identificar un punto de partida para precisar en qué casos el mobbing se ha tipificado.

Hasta el momento se han analizado múltiples elementos jurídicos sobre los cuales repercute la figura del mobbing; todos ellos están direccionados a describir el panorama legal, respecto de la víctima. Pero consecuentemente se debe tener en cuenta que una vez probados estos daños se debe entrar a repararlos, y en el caso de haberse perfeccionado un acoso laboral en una entidad pública, el cuál genere daños que se prueben dentro de un proceso legal, se entrará a indemnizar a la víctima, y en tal evento, las consecuencias las puede asumir el Estado en primera instancia, repercutiendo esto en factores como el erario y deviniendo en un

detrimento patrimonial del Estado. En consecuencia a lo anterior es pertinente citar lo siguiente:

Régimen jurídico de protección del funcionario frente al acoso moral, y dada la objetividad del régimen de la responsabilidad patrimonial de la administración pública junto con la falta de acción directa de la víctima frente al ilícito civil del funcionario, se puede llegar a la conclusión de que la administración pública si se dan los presupuestos legales y probados del daño antijurídico, lesión y relación de causalidad entre la acción u omisión administrativa y la lesión estará obligada a pagar a la víctima; existiendo hasta actualidad, en realidad, muy pocas sentencias favorables a las pretensiones de las víctima (CASAS PLANES, 2013, pág. 108).

En relación con lo descrito anteriormente resulta de gran interés realizar un seguimiento de los casos en los que se hayan probado, por parte de la Rama Judicial, la comisión de acoso laboral, con el fin de indagar si se ha demandado el pago de indemnizaciones producto de una eventual responsabilidad civil extracontractual o reparación directa, según el caso, para analizar si en el contexto de la administración pública ha habido una afectación negativa del erario con ocasión a una condena de este tipo y, eventualmente, indagar sobre la posibilidad de haber ejercido la acción de repetición, o en una situación contraria, determinar si se logró recuperar el dinero dilapidado. Para respaldar lo anterior es preciso mencionar que:

La administración pública se utiliza, en mayor medida, la potestad disciplinaria que el acoso moral, la cual en el ámbito funcional, y de modo parecido a la ineficacia del derecho de repetición, se enfrenta a problemas particulares que la limitan y hacen ineficaz.

De imponerse la sanción disciplinaria, ésta conllevaría el deber de reponer las cosas al estado en que se encontraba antes de que se cometiera la infracción, lo cual implicaría la obligación de indemnizar

de los daños y perjuicios que sean consecuencia de la situación padecida, al no considerarse sanción administrativa en sentido propio, sería necesario devengarse ante los tribunales civiles (CASAS PLANES, 2013, pág. 109).

3.3. METODOLOGÍA

ENFOQUE METODOLÓGICO

ENFOQUE CUALITATIVO

En esta investigación se establecerá si existen políticas para la prevención de la conducta laboral conocida como “mobbing” o acoso laboral psicológico, y en caso afirmativo, determinar de qué forma repercuten; por lo que se analizarán las cualidades de dichas políticas, o en caso contrario, la carencia de ellas, pero siempre enfocados en determinar las consecuencias de la una o de la otra, mediante la juiciosa valoración de todo el material y en especial del objeto de la investigación.

3.3.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO ABIERTO A LA INSITUACIÓN

Con el fin de establecer el rol de la institución en la incidencia de la presencia o ausencia del mobbing en dicho lugar, se realizarán una serie de preguntas al HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY.

3.3.2. ENTREVISTA REALIZADA A LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY, EL DÍA 07 DE FEBRERO DE 2017.

Se realizará un cuestionario de si o no, con el fin de establecer patrones para identificar distintos aspectos de gran importancia, con el fin de obtener información que nos dé una noción para la solución de la pregunta objeto de estudio y poder computar a modo de obtener un dato estadístico sobre si se comete o no dicha conducta y si existen o no políticas institucionales, tal como lo exhorta la ley 1010 de

2006, con el fin de establecer si esto conlleva en alguna repercusión en el ambiente laboral de las enfermeras que allí laboran.

También se darán campo a las preguntas abierta con el fin de ahondar en aquellas situaciones que generan interés en razón a su incidencia en la investigación, bien sea por que se nota la presencia o la ausencia tanto del mobbing como tal, pero también del papel que juega la institución para que se den tales resultados.

Las enfermeras encuestadas al formularles las preguntas, respondieron particularmente lo siguiente:

La señora Janeth Parado, identificada con la cedula de ciudadanía No. 41792730. Enfermera, manifestó no conocer claramente el concepto de acoso laboral, pero se considera víctima de agresiones verbales por parte de un superior de reconocido cargo en el hospital, además de hostigamientos, humillaciones y tratos que menoscaban la dignidad humana. Manifiesta no conocer los protocolos cuando se presentan conductas de acoso en el trabajo, solamente se radico un escrito informando la situación con copia a la gerencia (PARADO, 2017).

La señora Marlene Amaya Otálora, identificada con la cedula de ciudadanía No. 51932582. Auxiliar de enfermería, manifiesta que conoce el concepto de acoso laboral, los jefes superiores se dirigen de manera irrespetuosa, la enfermera manifiesta que desconoce los procesos internos para formular la denuncia o queja. También las políticas de protección legales, la conducta más reiterativa es el maltrato verbal, al punto de indicarle que no está en condiciones de pensar sino de obedecer las órdenes, tomando como represalias la sobrecarga laboral, asignado la atención de los últimos pacientes, para excluirla del grupo. (AMAYA OTALORA, 2017).

María Emilia Sánchez, identificada con la cedula de ciudadanía No. 51639108, Auxiliar de enfermería conoce el concepto de acoso laboral por lecturas que ha realizado, la sido objeto de expresiones verbales que lesionan su integridad con palabras y actitudes negativas por parte del médico de turno. Desconoce las políticas internas de protección cuando se presenta una situación de acoso. (SANCHEZ, 2017)

Claudia Suarez, enfermera profesional, identificada con la cedula de ciudadanía No. 52409715, expresa que no tiene claro el concepto de acoso laboral, que ha sido víctima con expresiones verbales descalificadoras, como por ejemplo: eres una negligente, va a matar al paciente frente a los usuarios, le sobrecargan de trabajo y a su vez asignado paciente en alto estado de complejidad (Muy enfermos). Al acudir al jefe inmediato o de control interno no se resuelven las peticiones respetuosas de protección, ni de asesoramiento. (CLAUDIA, 2017)

Albalía Velásquez, identificada con la cedula de ciudadanía No. 20546120, si conoce el concepto de acoso laboral por casos que ha logrado evidenciar en el Hospital Occidente de Kennedy, ha padecido estas conductas de manera verbal, de compañeros y jefes de trabajo, con hechos y palabras descalificadoras. No conoce los procedimientos internos, ni las políticas con el fin de contrarrestar el acoso laboral. (VELASQUEZ, 2017)

Graciela Arciniega, auxiliar de enfermería, en varias ocasiones ha sido objeto de expresiones verbales que lesionan su integridad, por parte de las enfermeras superiores, que por exaltar sus títulos profesionales, humillan y ponen en situación de inferioridad a los demás empleados, y muchas veces confunden los cargos de auxiliar de enfermería con personal de servicios generales, en ocasiones poniendo en situación de sobrecarga laboral, asumiendo otros roles diferentes a los contratados. (ARCINIEGAS, 2017)

Señora Ana Milena Pinzón, auxiliar de enfermería con 13 de experiencia HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY, manifiesta que ha sido objeto expresiones verbal que lesionan su integridad por parte de su jefe inmediata, como por ejemplo la jerarquía prima sobre los conocimientos, participa la frase es que me caes mal, ha existido descalificación en mi persona de forma física (PINZON, ACOSO LABORAL, 2017).

Señora Claudia Viviana Villamizar, auxiliar de enfermería con 15 años de experiencia de la institución en mención, considera que ha sido objeto de algunas expresiones verbales que lesionan su integridad moral, como llamadas de atención de manera agresiva y con palabra hirientes, ha sufrido cargas excesivas de trabajo. (VILLAMIZAR, 2017)

Nubia Yaneth Medina Molano, desde su ascenso la jefe inmediata ha utilizado expresiones verbales lesionando su integridad personal, confabulándose con otras compañeras para realizar acciones negativas con el propósito de hacer renunciar, ella al exigir sus derecho le indicaba que era muy conflictiva, cambiándola constantemente de puesto de trabajo, no encontró apoyo en las directivas de la institución volviéndose reiteradas las agresiones, al punto de cambiar sus funciones de enfermera al cargo orientadora de servicios de urgencias. Estos hechos tuvieron efectos en su salud física y mental, conjuntamente asociado con problemas familiares. (MOLANO, 2017)

ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

Se analizará el reglamento de trabajo con el fin de examinar el correcto cumplimiento de la ley 1010 de 2006, específicamente el artículo 9, el cual consagra lo siguiente: “MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL. 1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.”

3.4. CONCLUSIONES

En síntesis, como se ha podido establecer, esta investigación se centra en una evaluación de las políticas preventivas del acoso laboral en el HOSPITAL OCCIDENTE DE KENNEDY, y establecer sus repercusiones en el ámbito personal y laboral. En particular podemos concluir de cada una de las entrevistas realizadas a las enfermeras, en primer lugar, se debe tener en cuenta que, si bien el objeto de

estudio principalmente son dichas políticas preventivas de la institución, la temática jurídica al respecto es el acoso laboral o mobbing.

En los casos analizados, podemos observar que las enfermeras han sido víctimas de conducta de acoso psicológico sistemáticamente orientado, a lesionar la integridad moral, física y psíquica de trabajadora. Estas formas de agresión, vejámenes y maltratos entre otros, no afectan solamente el ámbito laboral sino que alcanzan otras orbitas personales del trabajador, es decir, la intimidación personal y familiar.

Los medios más utilizados por el sujeto activo para crear un ambiente laboral negativo, son las expresiones verbales despectivas, para inducir al trabajador a renunciar o a ejecutar las actividades en condiciones de desigualdad, encaminadas a infundir miedo e inseguridad en el sujeto pasivo.

Para el caso que nos ocupa estas expresiones pueden ser ejecutadas por compañeros del mismo cargo, jefe superior, empleador o directivo. Con el ánimo de causar en las enfermeras intimidación, sometimiento, desmotivación en el trabajo y en algunos casos más extremos llegar hasta el suicidio.

Como se observa anteriormente el setenta y cinco por ciento del personal de enfermería es de prestación de servicio, y pone en condición de inferioridad a estas profesionales cuando son objeto de acoso laboral, la ley 1010 del 2006 busca proteger es al trabajador que tenga un vínculo laboral con institución privada o pública, dejando desprotegida a los trabajadoras que no tiene un vínculo contractual con empresa.

El Hospital Occidente de Kennedy en cabeza de sus directivos desconoce lo promulgado en el artículo 9 de la ley 1010 de 2006, en donde se manifiestan las medidas preventivas y correctivas tendientes a contrarrestar las conductas del acoso laboral, cuando son ejecutadas por personal de cargos de jerarquía y dirección.

REFERENCIAS:

CASAS PLANES, M. D. (2013). La Responsabilidad Civil del Empresario Derivada de Accidentes Laborales: En especial por Acoso Moral o Mobbing. ESPAÑA: ARANZADI, SA.

CRUZ CAICEDO, M. (2012). EL DAÑO EXTRAPATRIMONIAL EN EL ACOSO LABORAL. BOGOTÀ- COLOMBIA: UNIVERSIDAD EXTERNADO.

MAC DONALD, A. F. (2008). MOBBING ACOSO LABORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO. BUENOS AIRES-ARGENTINA: CATHEDRA JURIDICA .

VELASCO PORTERO, M. T. (2011). MOBBING, ACOSO LABORAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO. MADRID ESPAÑA: TECNOS (GRUPO ANAYA S.A).

GARCÍA CALLEJO, J. M. (2003). PROTECCIÓN JURÌDICA CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO <O LA TUTELA DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR>. MADRID, ESPAÑA: FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT

Agudelo, S. A., Martínez, H. E. & Vásquez, T. E. M. (2010). Mobbing un aspecto a vigilaren los profesionales en Colombia. Recuperado http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-70272010000200004&script=sci_arttext. Consultado el 5 de mayo de 2015

Trabajos citados

Dois Castellón, A. (2012). Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería. *Enferm. glob. vol.11 no.28*.

Dois Castellón, A. M. (2011). Violencia laboral en enfermeras: explicaciones y estrategias de afrontamiento. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*.

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997).
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Naucalpan de Juárez: McGRAW -
HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A.

HOSPITAL DE OCCIDENTE KENNEDY. (19 de 1 de 2016). *Secretaría de Salud*.
Obtenido de Unidad de Servicios de Salud Occidente de Kennedy:
[http://www.hospitaloccidentekennedy.gov.co/index.php?option=com_content&
view=article&id=7&Itemid=249](http://www.hospitaloccidentekennedy.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=249)