

BOLETÍN

# INTEPNOTAS

NO.1-2024



INTEP



---

**ACOSO LABORAL: CONCEPTO, MODALIDAD, EFECTOS, SANCIONES Y COMO PREVENIRLO.**

---



**INTEP**

**MAGÍSTER - GERMÁN COLONIA ALCALDE**  
**RECTOR**

**ESP. - MARÍA DEL SOCORRO VALDERRAMA CAMPO**  
**JEFE OFICINA CONTROL INTERNO**

**ESP. - ANDRÉS FELIPE BERMÚDEZ ROJAS**  
**LÍDER DE COMUNICACIÓN Y MERCADEO**

**PRO. - DAVID ESTEBAN PABÓN GUTIÉRREZ**  
**DISEÑADOR VISUAL DIGITAL**

# ¿SABÍAS QUE EL ACOSO LABORAL ESTÁ DENTRO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Son las condiciones presentes en un entorno laboral relacionadas con: la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de **afectar al desarrollo del trabajo** y a la salud de las personas trabajadoras. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de **enfermedades** y de **accidentes laborales**



## **MARCO NORMATIVO**

- Decreto 1832 de 1994: Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.
- Ley 1010 de 2006: 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.
- Resolución 002646 de 2008: Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.



- Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 1356 de 2012. Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012.
- Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo 1072 de 2015



## ¿QUÉ ES ACOSO LABORAL?

Según Ley 1010 de 2006, Art. 2, es toda conducta:

**Persistente y demostrable**, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo-Valle



# ¿QUIÉNES PUEDEN SUFRIR ACOSO LABORAL?

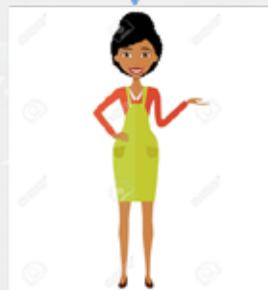
Ámbito de relaciones de dependencia o subordinación.



Trabajador



Superior Jerárquico



Servidores (as) Públicos



Trabajadores(as) oficiales  
Servidores régimen especial

# MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

## 1. Maltrato



Cualquier acto de agresión física, independiente de las consecuencias que tenga.

## 2. Persecución



Amenazas de despido sin justificación dichas delante de los compañeros de trabajo

## 3. Discriminación



Cuando por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacionalidad, creencia religiosa, preferencia política, situación social u orientación sexual, se trata al trabajador de manera diferente.

## 4. Entorpecimiento



Cuando se niegan los materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento del trabajo.

## 5. Inequidad



Si en el trato se nota discriminación respecto a los demás trabajadores(as) en cuanto al otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales y la imposición de deberes.

## 4. Desprotección



Cuando se asignan tareas que ponen en riesgo su vida o integridad física, sin darle los elementos de seguridad necesarios.



# **LISTADO CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL**

## **1. Agresión con medidas organizacionales:**

- La descalificación humillante de propuestas u trabajo, así como desempeño de manera o forma ofensiva.
- Restricciones a la posibilidad de hablar.
- Asignación de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales.
- Exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.
- Exigencias de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral, cambios sorpresivos del turno laboral o la exigencia permanente de laborar en días festivos sin fundamento en las necesidades, o en forma discriminatoria respecto a los demás.

- Cambios del lugar de trabajo sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la entidad.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia, principios o valores.
- Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- Sometimiento a situaciones de aislamiento social mediante el constante cuestionamiento de las decisiones de una persona, la asignación de tareas degradantes, sin sentido o poco útiles o la no asignación de tareas.



## **CONSECUENCIAS PSICOPATOLÓGICAS:**

- Ansiedad: miedo y conductas de evitación. (Suicidio).
- Depresión: pérdida de autoestima, bajo autoconcepto, culpa.
- Apatía.
- Reacciones de evasión.
- Problemas de concentración.
- Humor depresivo.
- Reacciones de miedo.
- Hiperreactividad.
- Inseguridad.
- Insomnio.
- Pensamiento introvertido.
- Irritabilidad.
- Falta de Iniciativa.
- Melancolía.
- Cambios de humor.
- Pesadillas recurrentes.

# CONSECUENCIAS COMPORTAMENTALES

- Reacciones auto y hetero-agresivas
- Trastornos alimenticios
- Incremento en el consumo de drogas y alcohol
- Incremento en el consumo de cigarrillo
- Disfunción sexual
- Aislamiento social



## EL COMITÉ DE CONVIVENCIA

Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral y el acoso sexual laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Así las cosas es factible afirmar que la vocación del Comité de Convivencia es de carácter **preventivo**.

## ¿QUÉ HACER SI SOY VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL ?

Informar al Comité de Convivencia Laboral



# **INTEPNOTAS**

## **NO.1-2024**

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL  
DE ROLDANILLO, VALLE – INTEP**

**MARÍA DEL SOCORRO VALDERRAMA CAMPO**  
**Jefe oficina de Control Interno**

