

**ACOSO LABORAL A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN COLOMBIA**

**LORENA ALVAREZ GAEZ (B1920162001)**

**GLEIDYS SORANY ARIAS MURCIA (B1920162019)**

**LIGIA EDELMIRA GALEANO PEREZ (B1920161045)**

**MARGARITA MARIA GONZALEZ ESCOBAR (B1920161046)**

**VALENTINA LOPEZ AGUDELO (B1920162033)**

**ESPECIALIZACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**

**FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD**

**MANIZALES**

**2017**

**ACOSO LABORAL A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN COLOMBIA**

**LORENA ALVAREZ GAEZ (B1920162001)**  
**GLEIDYS SORANY ARIAS MURCIA (B1920162019)**  
**LIGIA EDELMIRA GALEANO PEREZ (B1920161045)**

**ASESOR:**

**ALEJANDRA MARIA GARAY SALAMANCA**  
**DIRECTORA DE ESPECIALIZACION**  
**FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD**  
**ESPECIALIZACIÓN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE MANIZALES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD**  
**MANIZALES**

**2017**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
RESUMEN .....	8
ABSTRACT .....	9
INTRODUCCIÓN .....	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.1 Pregunta problema .....	15
2. JUSTIFICACIÓN .....	16
3. OBJETIVOS .....	20
3.1 Objetivo General.....	20
3.2 Objetivos Específicos.....	20
4. MARCO REFERENCIAL.....	21
4.1 Marco Teórico.....	21
4.1.1 Fases del Acoso laboral .....	23
4.1.2 Tipos de acoso laboral .....	25
4.1.3 Factores de riesgo que favorecen el surgimiento del acoso laboral.....	25
4.1.4 Hostigamiento y desempeño .....	26
4.1.5 Consecuencias del Acoso laboral.....	27
4.1.6 Acoso laboral en Colombia.....	28
4.1.7 Prácticas de acoso laboral .....	30
4.2 Marco conceptual.....	33
4.3 Marco Legal .....	35
5. Metodología .....	41
5.1 Tipos de estudio .....	42
5.2 Criterios de inclusión .....	42
5.3 Criterios de exclusión .....	42
5.4 Consideraciones Éticas .....	43
5.5 Bases de datos consultadas .....	43
6. Análisis e Interpretación de Resultados.....	45

6.1 Análisis del impacto del acoso laboral en el desempeño de las funciones del trabajador del área de la salud (enfermería).....	47
6.2 Diferentes tipos de acoso laboral presentes en enfermería .....	51
6.3 Acoso laboral en enfermería .....	54
7. CONCLUSIONES .....	58
8. RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	64
ANEXOS .....	76

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

	<b>Pág.</b>
<b>Gráfica 1.</b> País de procedencia de los artículos .....	46
<b>Gráfica 2.</b> Ámbito de trabajo .....	49
<b>Gráfica 3.</b> Tipos de Acoso .....	53
<b>Gráfica 4.</b> Factores desencadenados por el acoso .....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

**Pág.**

<b>Tabla 1.</b> Matriz sistematización artículos .....	44
--	----

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
<b>Anexo A.</b> Matriz sistematización artículos.....	76

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, es una revisión bibliográfica sobre el acoso laboral a los profesionales de enfermería en Colombia, considerándose ésta una problemática que padece esta población producto de las relaciones laborales y personales entre compañeros y/o jefes, lo cual incide en su salud mental, en su vida laboral y en el entorno en donde se desenvuelve.

Para realizar el proceso de revisión se seleccionó la temática, especialmente la relacionada con el acoso laboral en profesionales de la salud, se revisaron los artículos, se seleccionaron y clasificaron 60 artículos, en donde se identificaron objetivos, evidencias de acoso, impactos en el desempeño de quienes son víctimas de este flagelo. Así mismo se logró conocer los tipos de acoso laboral que se presentan en el área de la salud y profundizar en el conocimiento sobre el tema. En el proceso se confrontaron y analizaron los hallazgos encontrados en los artículos seleccionados, para evidenciar luego los resultados que permitieran concluir algunos aspectos y recomendar a las instituciones llevar a cabo acciones concretas para mitigar el impacto, sensibilizar a patrones y empleados en la importancia de conocer el tema, al igual que, definir directrices de tipo administrativo para combatir de raíz este problema y establecer mecanismos efectivos que favorezcan a los trabajadores, se logre sentido de pertenencia y se trabaje con amor por la organización.

**Palabras clave:** Acoso laboral, Mobbing, enfermería, riesgo psicosocial.



## **ABSTRACT**

The present research work is a bibliographical review on the employment harassment of nursing professionals in Colombia, considering it a problem that suffers from this population due to the labor and personal relationships between colleagues and / or bosses, which affects their health Mental, in his work life and in the environment in which he develops.

In order to carry out the review process, the topic was selected, especially those related to workplace harassment in health professionals, articles were reviewed, 60 articles were selected and classified, identifying objectives, evidence of harassment, performance impacts Of who are victims of this scourge. Likewise it was possible to know the types of harassment that are presented in the area of health and to deepen the knowledge on the subject. In the process, the findings found in the selected articles were confronted and analyzed, to show the results that allowed to conclude some aspects and to recommend to the institutions to take concrete actions to mitigate the impact, to sensitize employers and employees in the importance of knowing The issue, as well as, define administrative guidelines to combat this problem and establish effective mechanisms that favor workers, achieve a sense of belonging and work with love for the organization.

**Keywords:** Occupational harassment, Mobbing, nursing, psychosocial risk.

## INTRODUCCIÓN

La ley 1010 (2006) define el acoso laboral como la conducta que se ejerce de manera constante sobre una persona trabajadora por parte de compañeros, jefes o subalternos, en la cual se infunde terror, angustia e intimidación y que puede incidir de manera negativa en sus actividades laborales, desmotivarla u ocasionar su renuncia. (Art. 2)

Día a día se presentan casos de acoso laboral en los profesionales de la salud, especialmente en Enfermería, que han involucrado a un sinnúmero de víctimas en situaciones de riesgo por el constante hostigamiento e intimidación. Como lo afirma, Castellón (2012), cuando sugiere que “la cuarta parte de la violencia laboral se dirige contra trabajadores del sector salud y en especial contra las enfermeras”. (p.1)

Los actos hostiles producen en las enfermeras, miedo, estrés, temor e inestabilidad en todos los ámbitos, lo cual repercute en su desempeño, en su estado anímico y en su vida diaria. Según la OMS (2013) el acoso laboral es aquel comportamiento de carácter agresivo y amenazador hacia un individuo en el ambiente laboral.

Es evidente que el acoso laboral es un aspecto de riesgo psicosocial en las personas, puesto que de ello forman parte “aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral, capaces de afectar tanto el desarrollo del trabajo como la salud del trabajador”. (Morales, 2013), en su aspecto social, psicológico y mental, lo cual le infunde miedo y temor a posibles retaliaciones, y en

muchos casos el silencio es la mejor opción para no agrandar el problema, pero si se ve afectado su rendimiento en la vida laboral.

Ante esta inquietante situación se define hacer una revisión bibliográfica sobre las causas y situaciones que viven las enfermeras en sus lugares de trabajo frente al acoso laboral y sus implicaciones relacionadas con tal situación, para entender cómo esto las afecta en su desempeño, para lo cual, se revisaron 60 artículos científicos que muestran los estudios realizados desde el 2010 al 2016, y que permiten evidenciar los casos más relevantes en el sector salud en Colombia.

Se parte de la base que la metodología es cualitativa con un especial énfasis en descripciones analíticas propias del método histórico hermenéutico.

Una vez revisados los artículos, se clasificaron y se les valoró de acuerdo con el propósito del estudio realizado y los resultados analizados, definiendo como objetivo general, identificar como se evidencia el acoso laboral en los profesionales de enfermería, al igual que analizar el impacto del acoso laboral en el desempeño de sus funciones, conocer los tipos de acoso laboral que se presentan en el área de la salud y de esta manera lograr profundizar en el conocimiento del acoso laboral. Especialmente en cuanto a las agresiones de la cual son víctimas las enfermeras, por parte de compañeros, superiores o subordinados, y que requiere ser abordado con estrategias de intervención adecuadas.

Desarrollado este proceso se confrontaron y analizaron los hallazgos encontrados en los artículos seleccionados, para evidenciar luego los resultados de la consulta.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La vida de los seres humanos ha estado rodeada de interacciones sociales dentro de un entorno específico que los conduce a tener relaciones de toda índole, no solo al interior de sus familias, en su comunidad y en su vida social y laboral, lo que ha generado prácticas positivas o negativas de convivencia que inciden significativamente en su desarrollo personal, social y laboral.

En la vida laboral y producto de estas interacciones, surgen así situaciones que ponen en evidencia problemáticas relacionadas con el acoso, tales como: agresión, expresiones de desacuerdo, ultrajes, groserías, comentarios inapropiados, ofensas por el género o por condiciones físicas, humillaciones, descalificaciones, amenazas, despidos injustificados, propuestas indecorosas, obligación de hacer cosas que no están contempladas en el manual de funciones, traslados sin fundamento, recarga de horas trabajadas, discriminaciones, negar permisos, entre otros.

Lo anterior desencadena en problemas psicológicos, en un deterioro en las relaciones interpersonales y disminución en el rendimiento de sus actividades diarias, al igual que en la salud, muestras de depresión, ansiedad, estrés e intenciones reiterativas de abandonar el puesto de trabajo.

Esta problemática no sólo se presenta en Colombia, sino también en el mundo, como es el caso de España en donde según el Instituto Nacional de Estadística (s.f.), “un 7,4% de los

ocupados que declara factores adversos para su bienestar mental afirma que ha sufrido acoso o intimidación (375.100 personas). En el caso de las mujeres, este porcentaje alcanza el 9,4% .... En Estados miembros de la Unión Europea, el porcentaje llega a alcanzar el 10- 17% de los trabajadores”. (Citado por Pino, 2012)

Esta situación además de los problemas ocasionados a las personas afectadas ha generado costos enormes tanto al trabajador como a las organizaciones, puesto que además de ser afectados, el rendimiento y la productividad baja, situación que ocurre de la misma manera en Colombia, pues las cifras hablan por sí solas, según Fabio Arias, presidente de la Central Unida de Trabajadores, CUT, en datos suministrados a la revista Semana (2004):

El acoso laboral “es una epidemia silenciosa que ocurre en innumerables empresas donde ocasiona un clima de desmotivación y miedo y muchas veces termina en enfermedad. Se calcula que una de cada 30 personas encaja en la personalidad del maltratador laboral y que uno de cada seis empleados es víctima de este tipo de abusos [...] Es más frecuente que el acoso sexual, pero pasa más inadvertido, en parte porque las víctimas de este maltrato no saben que están siendo abusadas” (p. 1).

El Ministerio del Trabajo (2011) manifiesta que diariamente se presentan denuncias relacionadas con el acoso laboral, ya sea psicológico, moral, físico o sexual, y por ello, dicha condición genera una mala calidad de vida en el entorno laboral afectando todo lo relacionado con la persona humana y con las instituciones.

## **1.1 Pregunta problema**

Por lo anterior, surge la inquietud de dar respuesta al interrogante sobre: cómo el acoso laboral afecta el desempeño de los profesionales de enfermería?

## 2. JUSTIFICACIÓN

En el ámbito internacional, el hostigamiento laboral es “una de las formas de estrés social más severo que se pueda encontrar”, como es el caso de España. ...La evidencia internacional disponible sugiere que la cuarta parte de la violencia en el lugar de trabajo se dirige contra trabajadores del sector salud y de ellos, las enfermeras serían las más susceptibles a experimentarlo. (Dois, 2012, p.1).

De acuerdo con el estudio realizado por Dois (2012):

Los estudios dan cuenta de que el hostigamiento se asocia a alteraciones físicas y mentales de las víctimas y a niveles elevados de licencias médicas. Además, las enfermeras reconocen en su mayoría a sus jefes directos como responsables de las conductas hostigantes y a un tercio de sus colegas como sus principales agresoras. (p.1-2).

En este país, estos casos de acoso generalmente están relacionados con niveles bajos de autoestima, es así como se afirma que una de cada cinco enfermeras es acosada en el trabajo por colegas.

En Noruega, un estudio realizado en un hospital psiquiátrico a 99 enfermeras demuestra que el motivo por el cual el 30% de ellas estuvieron de baja fue debido al acoso entre compañeros. (Grupo paradigma, 2014)

Ahora bien, según el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el trabajo (2007) el acoso ha sido considerado como "la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, que pueden tomar muy diversas formas, unas más fácilmente identificables que otras". Es así como se manifiesta el acoso cuando existe maltrato repetidamente y de manera



deliberada hay amenazas o humillaciones relacionadas con el trabajo. (Citado por Harasemiuc y Díaz, 2013, p.2)

Es evidente que en el ámbito internacional y nacional el acoso laboral en el área de enfermería se padece diariamente, los casos son muchos y las iniciativas para combatirlo también han ido en aumento, por cuanto que, las organizaciones y los gobiernos en el mundo han definido políticas e implementado acciones para generar ambientes laborales más sólidos, propiciar espacios que exijan un comportamiento firme frente a las tendencias de acoso y dar aplicabilidad a la normativa que establece el marco jurídico que defiende a las víctimas del acoso.

Según el Grupo Observatorio de la Salud Pública de Medellín (2014), durante las dos últimas décadas han ocurrido cambios muy impactantes relacionados al entorno laboral, es así como el acoso laboral se constituye en un factor de riesgo psicosocial a tener en cuenta en la vida de los trabajadores, su entorno laboral, el clima organizacional, sus funciones, las exigencias de sus jefes y compañeros, condicionan muchas veces su tranquilidad, su libertad, afectando con ello su dignidad y vida personal. (p.5)

La salud mental de los seres humanos es tan importante que si esta no es valorada y desarrollada de manera armónica se puede llegar a alterar producto del acoso laboral.

Según un informe realizado por la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio de Trabajo (2014), son muchos los casos de acoso en la vida cotidiana de los trabajadores, tal es el caso que en solo tres meses se denunciaron 301 casos de conductas indebidas, teniendo presente que son muchas las personas que no lo hacen por temor o por encubrir al victimario. Adicional a ello, se afirma que usualmente “estas actuaciones son

ejercidas sobre el trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo o, incluso, un subalterno, precisa la norma”.

Las enfermeras aducen como problema de esta situación, que a pesar de que existen políticas de responsabilidad social corporativa donde se busca estimular la productividad de los trabajadores, al igual que velar por sus derechos, entre ellos los laborales, en la práctica existen falencias en las dependencias de recursos humanos, por cuanto que aún no se han apropiado de dar garantía sobre el respeto entre las personas que forman parte de una organización, al igual que se evidencian, en algunos casos, abusos de poder.

De igual manera, las enfermeras afirman en muchos casos no hay respuesta por parte de directivos, ante las denuncias que ellas hacen sobre el tema, situación que enfrentan ante un traslado de turno o de dependencia.

Otro problema que encuentran es que no dan aplicación adecuada al marco normativo que rige la legislación colombiana sobre el tema para el manejo de situaciones de acoso, lo que hace en muchas oportunidades se sientan sin respaldo y se presenten situaciones molestas para su bienestar y su salud.

Es así como surge la Ley 1010 (2006), llamada Ley de Acoso laboral, la cual se creó con el fin de “adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, sin embargo han pasado más de diez años y al parecer no ha sido efectiva.

Puede decirse sin ningún pudor que varias de las medidas establecidas para prevenir el acoso laboral en las empresas, sancionar al acosador y evitar acciones de retaliación a quienes acusan o son testigos del evento son débiles en la norma, poco claras o difíciles de llevar a la práctica.(Portafolio, 2016)

Por lo anteriormente expuesto, surge la iniciativa de llevar a cabo una revisión de la literatura disponible sobre el acoso laboral enfocado en el área de la salud (enfermería), para identificar los aspectos más importantes de la temática planteada.

Así mismo, teniendo en cuenta esta problemática de acoso a los profesionales de la salud, específicamente a los profesionales de enfermería en Colombia, se realiza el presente análisis para identificar las afectaciones en la esfera psicosocial del trabajador, su entorno organizacional, social y familiar, para profundizar sobre el tema y sus implicaciones.

La pertinencia de esta radica en el conocimiento de la problemática y la legislación vigente en Colombia, que permita realizar intervenciones y brindar estrategias en el entorno laboral y personal del afectado, impactando así de manera propicia la seguridad y el bienestar de los trabajadores y las organizaciones.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Objetivo General**

Identificar como se evidencia el acoso laboral a los profesionales de enfermería de Colombia durante el período comprendido entre el 2010 y el 2016.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Analizar el impacto del acoso laboral en el desempeño de las funciones del trabajador del área de la salud (enfermería).
- Conocer los diferentes tipos de acoso laboral presentes en enfermería.
- Profundizar en el conocimiento sobre acoso laboral en enfermería.

## 4. MARCO REFERENCIAL

### 4.1 Marco Teórico

En el marco del XX Congreso Mundial de derecho del Trabajo y la Seguridad Social (2012) se contempló que el acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque hoy se ha intensificado y especializado. En otros términos, la situación de que un trabajador se vea marginado, maltratado, discriminado y hostigado por sus compañeros o por su jefe, con el propósito de que este aborrezca la situación y se vea obligado a renunciar a su empleo, es tan antigua como el trabajo y desde luego, se sigue manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo.

Insiste el Ministerio de Trabajo que la violencia en el lugar de trabajo es un problema mundial, que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada”, es más, adquirió enorme importancia por el grado de insolidaridad, silencio cómplice o no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo, con sus compañeros de trabajo y/o su jefe o jefes, resaltando la “ventaja competitiva” de estos últimos con respecto a los subordinados. (Ley 1010, 2006)

Autores como Chappell y Di Martino (1998) incluyen dentro de las expresiones de violencia, a aquellas situaciones en las que existe una percepción de mala calidad de servicios o de mala atención, la no satisfacción de necesidades de un cliente, proveer de servicios que están muy lejos de las expectativas del usuario, el abuso o trato injusto, ambientes no aptos para

realizar actividades de cuidado, organización inadecuada, personas con escasa capacidad en el cuidado o un clima de estrés, entre otras.

Ahora bien, dentro de los elementos conceptuales que permiten entender las características de la problemática, la dirección del Trabajo del Gobierno de Chile (2007) realizó una cartilla informativa denominada El acoso laboral o Mobbing, en donde relaciona una serie de acciones que cuando se presentan de manera frecuente pueden convertirse en casos de acoso laboral:

1. Los superiores jerárquicos niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente a un trabajador; silenciándolo, cuestionando la calidad de su trabajo o criticando su vida privada, y amenazándolo con el fin de aislarlo. La imposibilidad de comunicarse puede incluir que el trabajador sea interrumpido cuando habla o se evita el contacto visual con él.
2. Los colegas rehúyen a un trabajador, no hablan con él; los superiores jerárquicos prohíben que se le hable; se le asignan lugares de trabajo aislado, se le hace el vacío, se le anula, etc.
3. Acciones de chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, creencias religiosas, manera de moverse o de hablar, humillaciones y ataques a la reputación o a la calidad profesional de un trabajador mediante calumnias, confabulaciones o evaluaciones de trabajo poco equitativas.

4. No se le asignan tareas a un trabajador o se le asignan tareas sin sentido, imposibles de realizar o inferiores a sus capacidades. También puede tratarse de cambios frecuentes en sus tareas y responsabilidades, con el objeto de disminuir sus capacidades, rendimiento y responsabilidad laboral.

5. Ataques dirigidos a la salud de la víctima: violencia de tipo verbal, amenazas de violencia física, exposición a trabajos de alto riesgo o a exigencias y demandas complejas, agresiones de tipo físicas y psicológicas. (p.6).

En este mismo documento, explican que para que exista efectivamente una situación de acoso laboral se deben cumplir al menos tres situaciones:

1. la acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos.
2. los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden presentarse en diferentes grados.
3. la existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados). (p.6)

#### **4.1.1 Fases del Acoso laboral**

Ahora bien, el acoso en el trabajo es un proceso que va evolucionando según su grado de desarrollo:

La Fase 1. Es la presencia de un incidente específico que origina una situación de acoso. Generalmente los conflictos no resueltos que se agravan, pueden dar lugar a una futura situación de acoso.

La Fase 2. Se presenta cuando la víctima recibe ataques psicológicos por parte de quien acosa, en un comienzo no se presta atención, se le resta importancia y en ocasiones es posible negar tal situación.

La Fase 3. Se presenta cuando la situación es más que evidente y la cabeza de la organización encuentra grave la situación y busca o resolver el conflicto o negar el problema, aumentando con ello la gravedad de los hechos, pues la víctima se siente sin respaldo.

La Fase 4. Es la etapa cuando los demás consideran a la víctima como un problema para la institución o que posiblemente está enferma, aquí suceden dos situaciones, una que abandone el puesto de trabajo o que la retiren del mismo o en su defecto la trasladen. Aquí puede suceder que la persona afectada comience a pedir licencias, solicitar la renuncia, o también que le pidan la renuncia.

La Cartilla Chilena, establece unos grados del acoso laboral que determinan la intensidad, duración y frecuencia de este tipo de conductas:

El Primer grado, se presenta cuando la víctima puede hacer frente a los ataques de que es objeto y permanecer en su puesto de trabajo. Enfrenta la situación pero siente desconcierto e irritabilidad.



El Segundo grado, está relacionado con la capacidad de eludir los ataques y humillaciones, ya le cuesta trabajo permanecer en su puesto de trabajo, siente depresión, problemas gastrointestinales, no duerme, etc. Los demás aún no le dan la importancia necesaria.

El Tercer grado, comprende la imposibilidad de reincorporarse al trabajo, la víctima requiere de un tratamiento psicológico especializado, se deprime de manera severa, le dan ataques de pánico, se vuelve agresiva y en algunos casos, intenta suicidarse. En esta etapa las demás personas reconocen el problema y consideran que deben abordarlo.

#### **4.1.2 Tipos de acoso laboral**

Son muchas las conductas relacionadas con el acoso moral entre jefe y subalterno, entre colegas o personas subalternas de la víctima. Generalmente los acosos se dan por abuso de autoridad, envidia, resentimiento, problemas de tipo personal o laboral, se generan dificultades al interior de la organización, se hacen hostigamientos, se apropian de méritos del otro.

#### **4.1.3 Factores de riesgo que favorecen el surgimiento del acoso laboral**

Los factores que generan un riesgo para que se de acoso laboral son:

- Un inadecuado diseño de los puestos de trabajo y la falta de definición de las funciones y tareas de cada persona.
- Una falta de valoración de los empleados por parte de la organización
- Un inadecuado liderazgo

- Sistemas de comunicación ineficaces
- Falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones
- Lugares de trabajo con exposición a altos niveles de exigencias y presiones
- Inexistencia de políticas de manejo y resolución de conflictos
- Falta de políticas sancionadoras de las direcciones de la organización para las conductas de acoso. (Gobierno de Chile, 2007)

#### **4.1.4 Hostigamiento y desempeño**

El campo de la salud colombiano no se escapa de los riesgos psicosociales que surgen de los acosos laborales. El personal de enfermería es uno de los sectores en donde se presentan mayores situaciones de acoso.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2011), el acoso es “un proceso de agresión sistemática indeseada, ofensiva y amenazante dirigida hacia una persona por un compañero, un subordinado o un supervisor”.

Schallenberg (2004), describe el acoso como “una fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona” (p.21). Situación que es evidente en cuanto a que el victimario es superior o con mayor poder que la víctima.

De acuerdo con Piñuel y Zabala (2001), “causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas”. (p.51)

Para Shuster (1996, citado por González, 2000), es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir el ser humano en situaciones sociales ordinarias, ya que se trata de “ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social”.

Topa, Moriano y Morales (2009) en su documento titulado “Acoso laboral entre profesionales de enfermería: El papel protector de la identidad social en el trabajo”, plantean que en los estudios sobre acoso laboral, han mirado con interés al grupo de personas que trabajan en el sector salud con el fin de proponer modelos psicosociales explicativos del fenómeno (Rotundo, Nguyen, y Sackett, 2001; Ilies, Hauser- man, Schowochau, y Stibal, 2003; Lapierre, Spector y Leck, 2005; Bowling y Beehr, 2006).

Dentro de los argumentos encontrados, en el rastreo bibliográfico, se subraya el papel de las características organizacionales y grupales que favorecen la aparición y la tolerancia del acoso en el trabajo. En este punto se considera (Schat y Kelloway, 2003), por ejemplo, que una vez se pone en evidencia un amplio y continuado proceso de agresión a una persona, el apoyo social recibido por la víctima puede actuar como amortiguador.

#### **4.1.5 Consecuencias del Acoso laboral**

En términos generales, las consecuencias del acoso a nivel laboral se traducen en individuos que encuentran en el trabajo un ambiente hostil, asociado al sufrimiento y que no tienen óptimo rendimiento (González, 2000).

La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de acoso laboral sería el abandono de la organización; sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido a las limitadas posibilidades de movilidad laboral, prefiriendo aguantar situaciones incómodas, como la discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo.

Es así como las experiencias relacionadas con el acoso laboral en el trabajo, obligan a las instituciones a considerar la descalificación, el aislamiento, el estigma y la injusticia en las relaciones laborales, como aquellas situaciones que pueden causar sufrimiento y enfermedad, pero que deben ser prevenidas y atendidas en su momento.

#### **4.1.6 Acoso laboral en Colombia**

En Colombia el referente investigativo sobre el tema es el estudio denominado Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo, realizado por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia (2004), en los sectores económicos de vigilancia privada, transporte, salud y finanzas.

Le sigue el estudio de Montoya (2016) titulado ¿Qué dice la ley sobre el acoso laboral?, en el cual se muestra la desmotivación y el miedo como una enfermedad provocada por el maltrato laboral en uno de cada seis empleados en Colombia. En este aspecto, la ley señala que es importante prestar atención a este fenómeno, entendiendo que el profesional de la salud está condicionado a su efectivo desempeño.

Es posible observar que el concepto de violencia va más allá de la agresión física, pues existen conductas que intimidan de manera marcada a la persona que sufre, es así como el mobbing puede afectar de distintas maneras a las afectadas, es el caso de individuos desmotivados e insatisfechos, encontrando en el trabajo como un ambiente hostil, asociado al sufrimiento y a la disminución del rendimiento.

Resulta de interés comparar estos resultados con el reporte producto de la tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo llevado a cabo por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida (2000) que en resumen expresan lo siguiente:

1. Las prevalencias relacionadas con violencia física y sexual es de 1.3% en Colombia y 2% en Europa.
2. La prevalencia de acoso de Colombia duplica la europea. En Colombia es de 19.8 % frente a Europa del 9%.
3. De los cuatro sectores analizados el de mayor prevalencia de violencia en el trabajo es transporte (25.1%)
4. Las agresiones físicas provienen principalmente de usuarios o personas ajenas al trabajo, excepto en transporte, donde la principal agresor es el compañero de trabajo .
5. El acoso psicológico es el de mayor ocurrencia.
6. El 12.8% de los trabajadores manifestaron recibir agresiones verbales de los cuales el 40% son infligidas por el jefe y el 22% por compañeros de trabajo.
7. La violencia sexual se expresa con una prevalencia del 1.7% de los cuales el 51% de los casos es por acoso sexual laboral.

8. El acoso psicológico se observa con mayor frecuencia en edades entre los 20 a 30 años con tendencia a ser mayor hacia la mujer en los sectores de salud y financiero. (Martínez y Ramírez, 2013).

#### **4.1.7 Prácticas de acoso laboral**

Hirigoyen (2001), afirma que las principales prácticas de acoso laboral pueden dividirse en cuatro grupos por la precarización de las condiciones laborales, aislamiento o negación de la comunicación, ataque contra la dignidad de la persona, violencia verbal o física.

La autora explica las razones que llevan al agresor a acosar moralmente a otro, expresa una serie de sentimientos como: la negación de las diferencias, la envidia, el celo, la rivalidad, el miedo (autoprotección), el no hablar. Generalmente el acoso produce miedo y vergüenza, pero no siempre los asaltados son personas frágiles y a veces simplemente porque no son fácilmente dominables. (Hirigoyen, 2001)

Los Informes que encuentran por acoso ejercido por los directivos, asociados con el abuso de poder, predominan en la literatura (Barreto, 2000). Según Rego, Carvalho, Leite, Freire & Vieira (2002), la justicia es un requisito básico para el funcionamiento de las organizaciones y la satisfacción de sus miembros, que puede ser estudiada en cuatro dimensiones: distributiva, procedimental, interpersonal e informacional. La dimensión interpersonal es la más relacionada con el fenómeno del acoso laboral, ya que se refiere a la calidad de la interacción con los gestores. Puede ser identificada por el tratamiento de los superiores a sus subordinados, la adopción de sanciones, las explicaciones de las decisiones, el respeto por los demás y su trabajo.

Se muestra un creciente número de situaciones en que el tratamiento de los gerentes incluye exposición pública, sanciones y humillaciones, falta de respeto y sanciones injustificadas, entre otras, están caracterizando situaciones de violencia psicológica en el trabajo. (Tolfo, 2013).

Según la Cartilla informativa del gobierno de Chile, sobre el acoso laboral o Mobbing (2007) el acoso laboral acarrea muchos costos, no sólo para las personas que lo sufren, sino también para los grupos y equipos de trabajo que se ven involucrados.

Los costos económicos asociados a las licencias médicas prolongadas, en general, cuando se llega a configurar cuadros psiquiátricos serios en las víctimas, son muy altos. Los individuos quedan dañados, las organizaciones pierden productividad y las relaciones de confianza y convivencia quedan seriamente deterioradas.

Por otra parte, el acoso laboral tiene un efecto dañino sobre la autoestima de las personas afectadas, pudiendo crear severas dificultades de reinserción posterior a la experiencia; puede pasar mucho tiempo antes de que pueda recuperarse la capacidad productiva lesionada y reestablecerse la motivación y seguridad para retomar el trabajo.

A esto se suman los daños colaterales en la familia de los afectados y en la organización, con resultados negativos para el clima laboral, con implicancias en el nivel de rendimiento de la empresa.

Según los estudios realizados por Marie France Hirigoyen, el acoso en el trabajo crea estrés y angustia porque como no se le nombra, las víctimas responden mediante reacciones inadecuadas que suelen agravar la violencia del acosador. Cuando estas presiones se prolongan durante mucho tiempo la resistencia del organismo se agota y no se puede evitar la aparición de una ansiedad crónica acompañada de un estado de aprensión.

Lo que distingue a una enfermedad que pudo ser originada por el acoso con cualquiera otra relacionada con condiciones de trabajo difíciles o incluso violentas, es la humillación y el ataque a su dignidad que padece la víctima, la vergüenza de haber sufrido tal ataque y no haber sabido qué hacer o haber permitido que las trataran así. A las víctimas les avergüenza haber sido víctimas y se sienten culpables de lo que les sucede. La agresión suele hacerles perder los límites de su espacio psíquico; ya no saben lo que es normal y lo que no lo es; lo que es fruto de su propia fragilidad y lo que se debe a la destructividad del agresor. Viven aterrorizadas y acaban por desequilibrarse. Este desequilibrio se produce muchas veces a nivel psicósomático; al no poder expresarse verbalmente incide a través del cuerpo. Pueden surgir estados depresivos graves conducentes incluso al suicidio. La víctima no se deprime porque previamente era una persona enferma o frágil sino porque la han privado de autoestima, la han inducido a pensar que no vale nada. Conviene señalar que frente al acoso, las mujeres acuden al médico antes que los hombres, están más dispuestas a pedir licencia y seguir un tratamiento, y los suicidios relacionados con el acoso son más frecuentes entre los hombres que entre las mujeres. (Hirigoyen, 2001).

A más largo plazo, mientras más se prolongue el acoso y cuanto más frecuentes sean los ataques, mayor será el riesgo de que se produzca un estado de estrés post-traumático en la



víctima. En ese caso, se revivirá constantemente el acontecimiento traumático mediante recuerdos o sueños repetitivos, produciéndose una sensación de angustia permanente.

Por otra parte, la víctima de acoso suele manifestar reacciones de evitación y procura no pensar en el traumatismo, ni hablar de él. Esto es una especie de fobia de evitación de todo lo que recuerda la agresión y puede conducir a una actitud de alejamiento temporal o definitivo de todo lo relacionado con el área laboral o profesional. Al mismo tiempo, se reduce el interés por actividades que antes interesaban a la víctima, se experimenta sensación de poco apego a los demás, distancia y restricción de los afectos, que puede tener graves repercusiones sobre la vida personal y familiar.

## 4.2 Marco conceptual

- **Acoso laboral:** “Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales”. (De la Rosa, 2016). El Ministerio de Trabajo lo entiende como “toda conducta persistente y demostrable 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)

- **Atributos del cargo:** “Son aquellos aspectos que miden el conocimiento del puesto, la pericia en la ejecución de las tareas, experiencia y solvencia para ejecutar su trabajo”. (Psicología y empresa, 2011)

- **Competencias:** Se define como los “conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes que deben desarrollar los profesionales de la salud para atender adecuadamente las necesidades de salud de la población en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud”. (OCDE, 2014) (Citado por Ascofi, 2015)

- **Desempeño laboral:** Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones. Se considera como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización (Cuevas, 2011). Está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

- **Desprotección:** Conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador, que para el Ministerio de Trabajo se dan mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. (Ley 1010, 2006)

- **Discriminación:** Según la Constitución Política de Colombia (1991), se trata de todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

- **Entorpecimiento:** Para el Ministerio del Trabajo, es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, con acciones como 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. (Ley 1010, 2006)

- **Factores de rendimiento:** Son aquellos que se aplican al logro de las metas del cargo en aspectos tales como: productividad, calidad, ventas, utilidades, oportunidad, etc. (Psicología y Empresa, 2011)

- **Inequidad:** Cuando se asignan, para el Ministerio de Trabajo, funciones que menosprecian al trabajador. (Ministerio de Trabajo, 2014)

- **Maltrato:** Siguiendo los lineamientos del Ministerio de Trabajo, se trata de todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; así como toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre. (Ley 1010, 2006)

- **Persecución:** Conductas cuyas características, reitera el Ministerio de Trabajo, es de evidente arbitrariedad a fin de inducir la renuncia del empleado, mediante descalificación, carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Ley 1010, 2006)

- **Rasgos individuales o de conducta:** Son aquellos aspectos que son inherentes a la persona, tales como: puntualidad, compromiso, responsabilidad, cooperación, motivación, trato, etc. (Psicología y empresa, 2011)

- **Salud:** la Organización mundial de la salud la define como un estado de completo bienestar físico, mental y social. No solo ausencia de enfermedad”. (OMS, 2013)

#### 4.3 Marco Legal

Para enunciar los antecedentes normativos de acuerdo relacionados con el acoso tienen que ver indiscutiblemente con la vulneración de las normas de trabajo que regulan los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones de los servidores públicos y particulares, establecidos por la ley. (Ley 1010, 2006)

En el Código Sustantivo del Trabajo se pueden mencionar los siguientes:

Art 57-5 Es obligación del empleador “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”.

Art 59-9 Está prohibido al empleador “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”.

En cuanto al Decreto 2351 (1965) se establece como justa causa de despido: “Todo

acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”. (Art. 7)

Y es justa causa de retiro del trabajador:

Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste”. (Art. 62, C.S.T.)

Del Código Disciplinario Único , la Ley 734 (2002), puede ser pertinente citar, entre otras, las siguientes disposiciones: XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y Seguridad Social 5 Conforme al artículo 33-7, es derecho del servidor público: “Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”.

El artículo 34-8, el cual contempla como deber del servidor público: “Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”.

El artículo 35-2 y 7, consagra como prohibiciones al servidor público: “Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes”. “Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos”.

Si se estudia con detenimiento estas normas y otras relacionadas, en términos generales, resultan incluidos diversos aspectos de la violencia en el trabajo o del acoso laboral, de modo que mal puede decirse que careciesen de regulación con anterioridad a la ley 1010 (2006), pero no se puede dejar de reconocer que su expedición resulta muy útil, ya que muestra la voluntad

del Estado de identificar un problema laboral de interés universal en todas las empresas e instituciones, situación nombrada anteriormente que resulta débil frente a la magnitud del problema.

Por medio de la Ley 1010 (2006), el Congreso de Colombia, adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La ley tiene por objeto:

Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

La ley entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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. (Martínez y Ramírez, s.f.)

El acoso laboral puede darse por maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento e Inequidad laboral.

Para evitar represalias la ley ha establecido las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos, aclarando que estas garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos. Por su parte, la sanción ya implica la definición de trámites eficaces, tendientes castigar a los agresores, bien sea porque fueron remisos a desistir de su comportamiento nocivo, no obstante haberse agotado las pertinentes fórmulas de corrección, o bien porque su conducta genera un inexcusable agravio o reviste tal gravedad que merece una queja directa ante la autoridad disciplinaria. Corresponde entonces a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé la Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares. Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Para la imposición de las sanciones de que trata la Ley se sigue el siguiente procedimiento: Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella.

La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición.

(Martínez y Ramírez, s.f.)

Es así como el Código Procesal del Trabajo plantea que el acoso laboral, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral, sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.



## 5. METODOLOGÍA

Para la localización de los documentos bibliográficos se utilizaron varias fuentes documentales. Se realizó una búsqueda bibliográfica en Abril de 2017 en Redalyc, Scielo y otras fuentes científicas, sobre aspectos como: acoso laboral, profesionales de la salud, hostigamiento psicológico, violencia, conductas negativas, riesgo, entre otras. La revisión bibliográfica destacó un total de 98 artículos que cumplieron con las variables establecidas. Luego de un proceso de selección detallado, fueron seleccionados para la presente monografía, 60 artículos o registros tras la combinación de las diversas palabras clave del proyecto.

Es así como la realización de la revisión bibliográfica, se hizo de manera sistemática en fuentes electrónicas de revistas científicas especializadas.

Se seleccionaron aquellos documentos que informasen sobre los aspectos específicos que debía contener una revisión, la lectura crítica de documentos, las etapas de realización de una revisión bibliográfica, la elección de variables.

Se diseñó una matriz analítica (Ver Tabla No. 1) destacando aspectos importantes como título del artículo, autor, referencia, objetivo del estudio realizado, ideas principales, resultados y conclusiones.

Una vez finalizada, se procedió, basados en la teoría de Leyman (2010), al reconocimiento de variables como: enfermería, acoso laboral moral vertical, acoso moral horizontal y acoso moral mixto.

Se eligió una muestra de 60 artículos del tema acoso psicológico laboral que atendieran a las especificaciones definidas inicialmente. Fueron analizados, categorizados y codificados en forma cualitativa, específicamente a partir de los hallazgos y requerimientos. Los hallazgos identificados estaban enfocados en aspectos de las conductas y expresiones de los acosados, del acosador, consecuencias de la salud y el trabajo de las víctimas, las percepciones de los implicados y entornos organizacionales que suscitan al acoso.

### **5.1 Tipos de estudio**

Descriptivos

Casos y controles

Estudios de cohorte

Revisión sistemática

Observacionales

### **5.2 Criterios de inclusión**

- Estudios que contengan las palabras claves
- Estudios en inglés y español
- Estudios realizados del año 2010 en adelante

### **5.3 Criterios de exclusión**

- Estudios que no definan claramente acoso laboral

Las revisiones confirmaron en sus conclusiones y discusiones que el acoso en el trabajo es constituido por una serie de conductas inaceptables en una sociedad respetuosa de los derechos humanos, que causan daños a nivel psicológico, físico y profesional.

#### **5.4 Consideraciones Éticas**

Se tuvo en cuenta durante la búsqueda y procesamiento de la información, el respeto de los derechos morales de los autores de las investigaciones consultadas, a través de la debida mención y reconocimiento de la autoría.

#### **5.5 Bases de datos consultadas**

SCIELO. <http://www.scielo.org>

BIREME <http://regional.bvsalud.org>

DIALNET <http://dialnet.unirioja.es>

OXFORD. <http://intqhc.oxfordjournals.org>

QUALITY AND SAFETY. <http://www.qualityandsafety.va.gov>

Otros.

*Tabla 1. Matriz sistematización artículos*

<b>TIPO DE DOCUMENTO</b>	<b>NUMERO DE CONSULTAS REALIZADAS</b>
Tesis	4
Congreso internacional de investigación	1
Artículo de revisión	1
Revista	15
Cornisa	1
Programa de divulgación científica	1
Estudio descriptivo	8
Investigación	4
Trabajo de investigación	1
Revista Científica	1
Trabajo de investigación	1
Trabajo de grado	8
Trabajo de tesis	1
Informe	1
Libro	1
Trabajo de Pregrado	1
Investigación en posgrados	1
Entramado	1
Memoria para grado	1
Revista internacional	1
Revista de estudios Sociales	1
Artículo de investigación	4
Revista de derecho publico	1
<b>TOTAL ARTÍCULOS REVISADOS</b>	<b>60</b>

Fuente: Elaboración propia, tomado de revisión bibliográfica

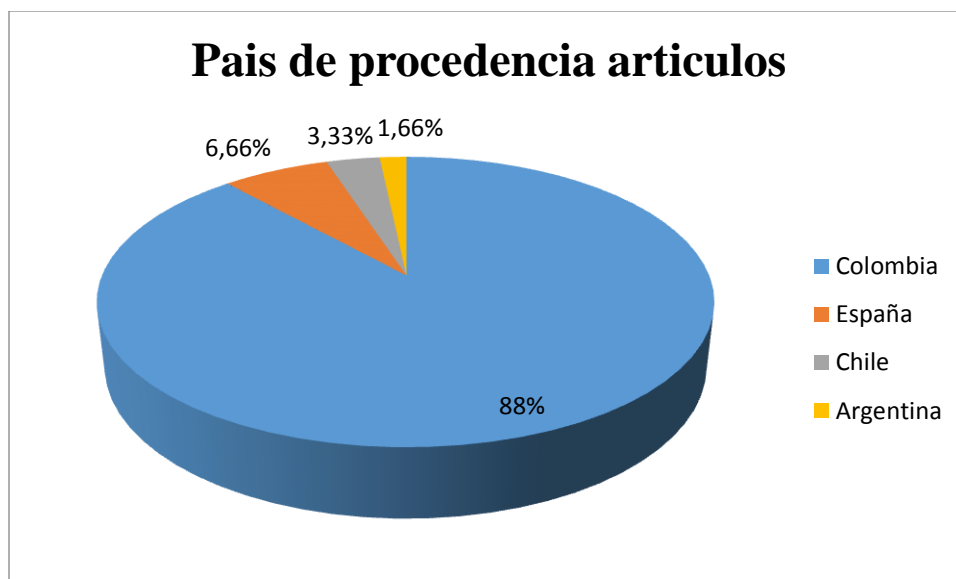
## 6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el artículo denominado “*Violencia ocupacional hacia los trabajadores de salud de la ciudad de Córdoba*”, realizado por Farias, M (2010) se evidencia como el personal femenino es maltratado más frecuentemente que el masculino, lo cual las transforma en un grupo vulnerable a sufrir actos de violencia. Así mismo diversos artículos utilizados en la presente monografía brindan estadísticas suficientes para determinar el peso del acoso laboral en los profesionales del sector salud, como son: Domínguez, M., Padilla I., Domínguez J., Martínez M., Ortega G., García M., Moreno A., (2012), Poblete, M., Troncoso, S., (2005) y Ortega, F., Rodríguez, J., (2016) quienes informan sobre la prevalencia del acoso vertical y la incidencia en las mujeres quienes resultan ser más acosadas laboralmente que los hombres

Dentro del análisis, se evidencian igualmente, artículos como los de Castillo, J., (2013), Cardona, D. y Ballesteros, M. (2005), Colunga, C., Ángel, M., Mendoza, L., Gómez, H., (2011), Gómez, E., Gaviria, N., (2013), Isaza, V., (2013), Mancipe, S., (2013), Abello, A., Lozano, D., (2013), Monroy, E., Monroy, W., Suárez, X., (2016), Pulido, E. (2015), Domínguez, J., (2010) y Motta, F., (2007) en donde se hayan evidencias de trastornos del estado de ánimo, de la salud mental en general, depresión severa y sentimientos de desesperanza, llegando en el peor de los escenarios, a la ideación suicida o a suicidio consumado como desencadenados del acoso laboral.

Con el fin de aclarar los conceptos y variables determinados en la presente monografía, se presentan los datos en gráficas para su correspondiente análisis.

Los artículos utilizados fueron seleccionados con criterios para Colombia, con el fin de focalizar los resultados al territorio Colombiano, y de esta manera ser aplicables los resultados a nuestro territorio, hallando un 88% de artículos realizados en el territorio nacional, seguido de un 6,66% escritos para España, un 3,33% para Chile y solo un 1,66% para Argentina.



*Gráfica 1. País de procedencia de los artículos*

*Fuente: Elaboración propia*

## **6.1 Análisis del impacto del acoso laboral en el desempeño de las funciones del trabajador del área de la salud (enfermería)**

- Llama la atención en la presente monografía que, el tema del acoso laboral en los profesionales de la salud, específicamente en el personal de enfermería, no se encuentra ampliamente analizado, razón por la cual se evidencia la necesidad de profundizar más de cerca los requerimientos del personal de enfermería en su entorno de trabajo.

- De acuerdo con Piñuel y Zabala (2001), “causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas”. (p.51)

- Por otra parte, el acoso laboral tiene un efecto dañino sobre la autoestima de las personas afectadas, pudiendo crear severas dificultades de reinserción posterior a la experiencia; puede pasar mucho tiempo antes de que pueda recuperarse la capacidad productiva lesionada y restablecerse la motivación y seguridad para retomar el trabajo.

Caso interesante es el de una enfermera Ana Ramírez,<sup>1</sup> quien viene padeciendo acoso laboral por parte de sus compañeras de trabajo, debido a que no está de acuerdo con las prácticas irregulares que ejercen ellas, pues ha descubierto que hacen caso omiso de las indicaciones médicas para aplicar a los pacientes, no registran las novedades en la historia clínica, aplican dosis a su parecer, lo que éticamente le ha impedido quedarse callada y lo ha expresado abiertamente, esto le ha repercutido en su vida personal, se encuentra medicada por ansiedad y depresión, su rendimiento no es el mismo, es víctima del bullying. Sus superiores después de

---

<sup>1</sup> Entrevista realizada a una Enfermera de una Institución Española SQ, quien solicita que su nombre sea cambiado para evitar inconvenientes en su proceso legal.

indagar el caso y encontrarlo como un caso de acoso severo, decidieron tomar cartas en el asunto y trasladarla, pero su traslado fue realizado públicamente y con él se fue el origen del problema, es decir en el otro lugar de trabajo conocieron los antecedentes y vieron en ella una amenaza para los demás, continuaron los mismos problemas y el impacto generado fue mayor, hasta tal punto que ha sido incapacitada, continua con medicamentos y sus relaciones interpersonales siguen deteriorándose producto de una situación de acoso severa.

- A esto se suman los daños colaterales en la familia de los afectados y en la organización, con resultados negativos para el clima laboral, con implicancias en el nivel de rendimiento de la empresa.

En la Grafica Nro 2. la totalidad de artículos seleccionados para realizar la presente monografía, se resaltan los de Luna, J., Urrego, Z., Gutiérrez, M., y Martínez, A. (2015), Sunyer, M., (2013), Martínez, S., (2011), Dois, Castellón, A., (2011), Aldave, M., Hernández, C., Puga, C., (2013), Horikan A., (2014)´ y Sandoval, G., Lorena, M., (2015) que se especializan en el sector salud directamente, brindando información sobre las evidencias del acoso laboral en hospitales y centros de salud.





*Gráfica 2. Ámbito de trabajo*

*Fuente: Elaboración propia*

Los artículos en general refieren un alto impacto en el desempeño de las funciones, debido a la tensión, estrés, no sólo al afectado, sino también a quienes hacen presencia de esta situación, pues así como lo está padeciendo una persona, es posible que a ellos también les ocurra.

Los afectados no sienten satisfacción por su trabajo, lo hacen más por necesidad que porque su labor sea destacada y reconocida, se sienten obligados a estar presente durante el período laboral y, en muchas ocasiones hacen sus tareas de manera automática y sin ningún tipo de aliciente personal.

Un aspecto a considerar es que las personas que mayormente padecen esta situación, son aquellas cuyas edades son inferiores o que su trayectoria en la institución es poca, lo cual trae como consecuencia además de un desempeño bajo, problemas psicológicos y sociales, al igual que en sus relaciones que los demás, pues su alta tensión genera roces con sus compañeros de trabajo, un poco adaptación en su entorno, inseguridad e inestabilidad en el desarrollo de su

trabajo pues cree que lo está haciendo mal, así lo realice bien, también está presente un desgaste físico que le impide sentirse bien, eso acontece frecuentemente lo cual pone de manifiesto cansancio y su aspecto se ve disminuido. Por otra parte, sus manifestaciones de ansiedad, depresión, agotamiento, pérdida del sueño, son otros aspectos a considerar en quienes padecen de acoso laboral.

En los artículos analizados, se encuentra que el acosador tiene unas características que lo identifican, tales como: su actitud negativa, su baja autoestima, su afán por vengarse producto de situaciones padecidas, en algunos casos similares a las de su víctima; son inseguros, ya que piensan que la víctima puede amenazar su puesto de trabajo, o también considerar que utilizando estas estrategias de acoso es posible evidenciar su mediocridad.

Algunos acosadores tienen problemas de carácter mental o situaciones previas que han incidido en desajustes de tipo psicológico que desencadenan en actitudes en contra de otros, que la mayoría de veces no tienen la culpa.

Otras características del acosador, tienen que ver con la poca empatía o popularidad que tiene frente a los demás, lo cual también se presenta en el manejo de sus relaciones interpersonales, al igual que dificultad para tomar decisiones, siente recelo por lo que otros hagan.

Es así como el entorno laboral es un factor que incide significativamente en el desempeño de las víctimas, así como también las altas cargas de trabajo, en el caso del personal de enfermería, lo que representa estrés, “ambigüedad en los roles que desempeña” (Infocop, 2016).

Duque (2010), presenta en su artículo Consideraciones sobre el acoso laboral: perfil del acosador, en el cual trata de contemplar las posibles características de su personalidad y la forma de identificarlo dentro de las organizaciones, destaca así:

Sufren de complejo de inferioridad, son mentirosos, manipuladores, hábiles con las palabras, mediocres o ineficaces laboralmente, envidiosos, no tienen sentido de culpa ni remordimiento, desconfiados, controladores, agresivos, humillativos, crueles, invasivos, explotadores, inseguros, carecen de empatía, maliciosos, no conocen límites y les gusta infundir temor, (p.9)

Todos estos factores inciden en el rendimiento laboral de las personas víctimas de acoso, pero también son indicadores que deben identificar las instituciones para abordar la problemática.

## **6.2 Diferentes tipos de acoso laboral presentes en enfermería**

- La revisión bibliográfica arroja diversos tipos de acoso direccionados hacia los profesionales de la enfermería, para ello el 60% de los artículos seleccionados menciona el acoso moral vertical, de los superiores hacia los subordinados, como el prevalente en el ámbito laboral, mientras el 30% habla sobre el acoso moral horizontal, de los compañeros en el mismo nivel jerárquico y el restante 10% sobre el acoso moral mixto, realizado por compañeros, supervisores y personal externo.

- **Acoso laboral según la posición jerárquica:** Dependiendo de la posición jerárquica, el mobbing puede ser:

- **Mobbing horizontal:** Este tipo de mobbing se caracteriza porque el acosador y la víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico. Las causas de este tipo de acoso

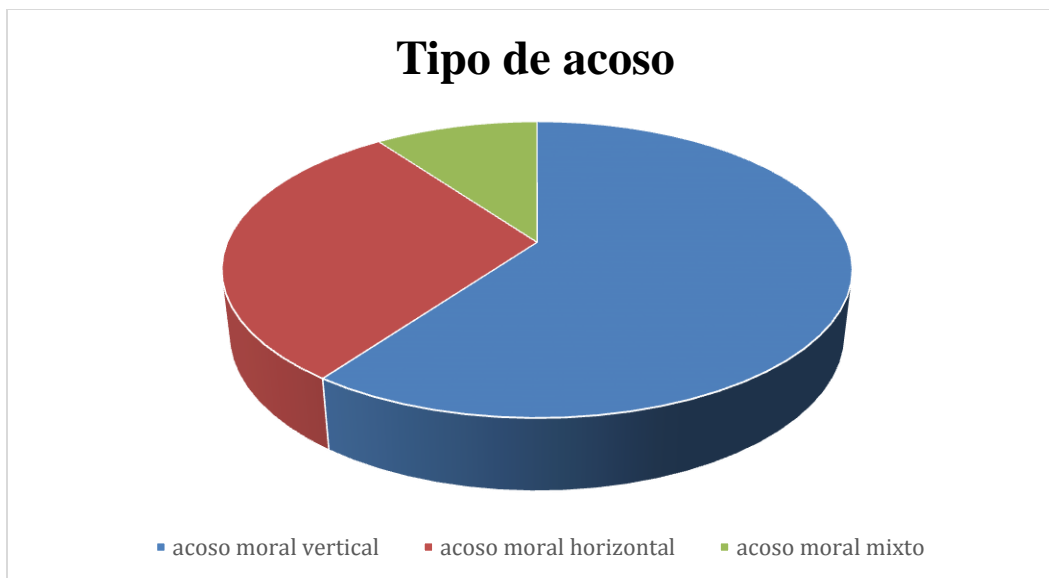
laboral pueden ser muchas y variadas, aunque las más comunes son: para forzar a un trabajador a conformarse con determinadas normas, por enemistad, para atacar al más débil, por las diferencias con la víctima, o por falta de trabajo y el aburrimiento.

- **Mobbing vertical:** El acoso laboral vertical recibe este nombre porque o bien el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima o se encuentra en un nivel inferior a ésta. Por tanto, existen dos clases de mobbing vertical: ascendente y descendente.

- **Mobbing ascendente:** Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico superior es atacado por uno o varios de sus subordinados.

- **Mobbing descendente o *bossing*:** Ocurre cuando un empleado de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte del uno o varios empleados que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa.

En la gráfica No 1. Se puede evidenciar como en la revisión bibliográfica se pudo evidenciar que el 60% de los artículos señalan el acoso moral vertical o de jefatura como la variable principal en la presencia del acoso laboral en el personal de la salud.



***Gráfica 3. Tipos de Acoso***

*Fuente: Elaboración propia*

Gómez (2015), en su estudio aborda diferentes tipos de acoso laboral y destaca aquellos avances de su regulación en países como México, España, y Colombia, concluye que es importante identificar los tipos de acoso, los retos y perspectivas de su regulación y extraer reflexiones hacia un adecuado tratamiento.

Es así como, Dominguez (2010), en su investigación determina los tipos, niveles y relaciones existentes entre el Estrés laboral por el síndrome de Burn-Out y por Acoso Laboral, con respecto a la personalidad, el autoconcepto y la adaptación de conducta en trabajadores de atención a la salud.

Así mismo da cuenta de las relaciones entre los diferentes tipos de acoso, como el Acoso moral estricto y el estrés laboral estricto con el Acoso moral estándar y el estrés laboral estándar, definiendo así que existen factores que definen el tipo de acoso que se presenta, el cual varía dependiendo del entorno, de las condiciones personales y de las relaciones entre los miembros de

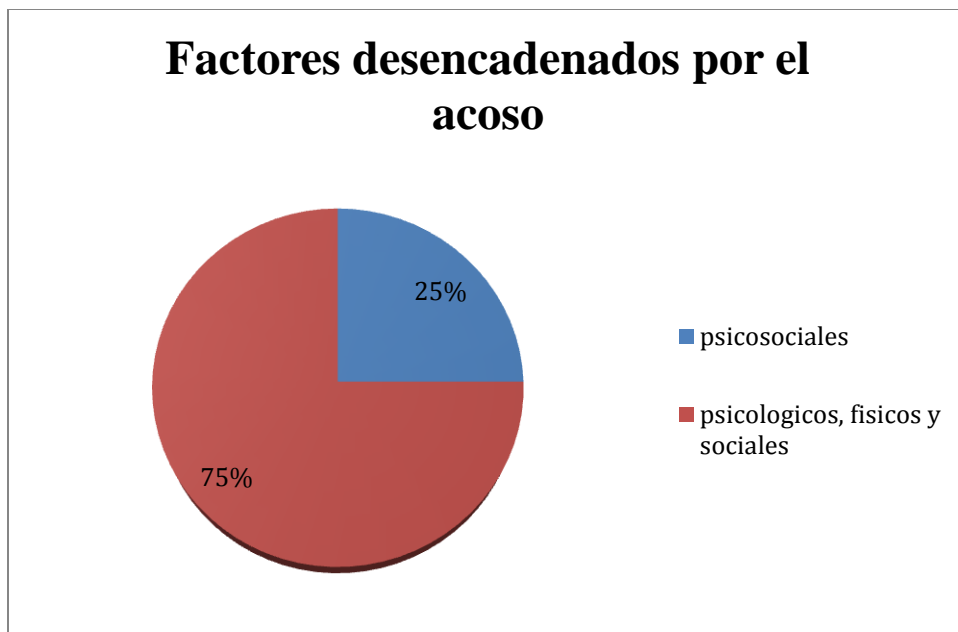
una sociedad, lo que incide sustancialmente en el autoconcepto, la adaptación de la conducta, el acoso moral estricto, entre otros

### **6.3 Acoso laboral en enfermería**

- Se evidencia como el acoso laboral hacia los profesionales del área de la salud, específicamente enfermería, se desarrolla con altas exigencias psicológicas, aumento de la carga laboral, cambios de roles, precarización de las labores, entre otras, en la totalidad de los documentos seleccionados, se afirma que el desempeño de las funciones de los profesionales de enfermería se ve obstaculizado por el acoso laboral de compañeros y jefes.

- Este estudio sugiere que las personas expuestas a acoso laboral experimentan condiciones de enfermedad física y psicológica que tiene influencia directa en cada una de las esferas del ser humano, social, familiar y laboral.

Por otra parte, aunque la totalidad de artículos seleccionados se referencia al acoso laboral, el 75% realiza un análisis a grandes rasgos de aspectos psicológicos, físicos y sociales, y el 25% restante se refiere específicamente a los factores psicosociales, dentro de los cuales se encuentran los artículos de Molero Jurado, M., Pérez-Fuentes, M. y Gázquez, L. J. (2015), Castellón, D., María, A., (2012), Peralta, M., (2014), entre otros.



*Gráfica 4. Factores desencadenados por el acoso*

*Fuente: Elaboración propia*

Es así como se puede afirmar que los factores de riesgo en el acoso laboral, según Molero, Pérez y Gasquez (2015) se presentan en edad inferior, corta trayectoria profesional, y turnos extensos, así como el trabajo en determinadas unidades, trayendo como consecuencia, problemas psicológicos, bajo rendimiento y deterioro de relaciones sociales. Por lo cual se hace necesario desarrollar instrumentos, que permitan una evaluación ajustada de las conductas de intimidación y acoso, entre profesionales de la enfermería. Así como también orientar acciones dirigidas a comprender el fenómeno, sus implicaciones a nivel de personal, pacientes y de la institución. Al igual que realizar intervenciones para velar por el clima organizacional y optimizar la atención de los pacientes.

Sánchez, Petiti, Alderete y Farías (2012) en su estudio plantean que existe una alta frecuencia de manifestaciones de violencia en instituciones de dependencia estatal, afectando con mayor frecuencia a mujeres y siendo identificada más frecuentemente por trabajadores jóvenes y de profesión médica. Estas manifestaciones se dan de manera reiterada a través de violencia psicológica, como gritos, insultos y descalificaciones. Así mismo, en este estudio se encontró que la ocurrencia de episodios de acoso sexual y de agresión física es alarmante. (p.8)

En tanto que, Alvarez y Payares (2011) concluyen en su estudio que:

Es necesario planificar el diseño de las relaciones sociales en las instituciones, mantener un alto grado de satisfacción en las relaciones interpersonales de los individuos en sus lugares de trabajo, a través de entrenamientos en regulación de conflictos que estén dirigidas a todo el grupo de trabajo de la empresa, desde los jefes hasta los subordinados. (p. 52)

Este estudio también concluye que:

Se deben considerar las prácticas organizacionales empleadas, los sistemas de contratación y la función del área de recursos humanos, incluyendo la existencia o no de programas efectivos de bienestar social, que brinden apoyo al trabajador, enmarcados en los servicios de atención psicosocial.

De igual manera de acuerdo con los autores, no es suficiente con la Ley establecida para combatir el acoso, sino que las instituciones deben definir estrategias que impidan conductas conducentes al maltrato laboral.

Cardona y Ballesteros (2005), en su revisión sobre el acoso psicológico como una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la población trabajadora en Colombia y en el mundo,



establecen que “el acoso psicológico afecta de igual manera a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico y la exclusión del mercado laboral a quien lo padece”. (p. 105)

El acoso psicológico no se considera como enfermedad, más bien está originado en conductas inaceptables en una sociedad respetuosa de los derechos humanos, que desencadenan en la afectación de la víctima, su desempeño laboral y el ambiente de la institución.

Se trata de dar la aplicación certera a la normativa diseñada para combatir el acoso laboral, no basta con contar con ella, la acción va más allá de ello, las instituciones deben asumir un compromiso serio frente a este problema que afecta a las personas en su vida cotidiana, diseñar acciones reales y efectivas y tomar medidas contundentes para que el problema no se extienda.

Ahora bien, Martínez (2010), afirma que el sector de enfermería es uno de los más propensos a sufrir violencia, por la diversidad de usuarios, quienes son unos de los más fuertes agresores, sin desconocer que también hay presencia de acoso por parte de profesionales y compañeros de trabajo, afectando la relación laboral y la salud de los afectados.

También establece que, la mejor forma de evitar la violencia es la prevención y por ende es necesario conocer sus detonantes, al igual que define que:

La prevención por sí sola no será suficiente, pues es necesario tratar las consecuencias ante los hechos ya consumados. Las repercusiones no sólo afectan al individuo como tal, sino que también a la institución en que se desempeñan, generando costos emocionales, como depresión y angustia entre otros. Trae consecuencias a nivel físico y generalmente estas últimas, detonan en aspectos económicos como, licencias médicas y ausentismo laboral.

(p.41.)

## 7. CONCLUSIONES

El acoso laboral es una problemática que ha ido aumentando, a pesar de la implementación de normativas por parte del Gobierno Nacional, las empresas e instituciones en muchas ocasiones han hecho caso omiso al tema, lo que ha generado gran impacto en el desempeño de las funciones del trabajador, para el caso de la presente investigación en el área de la salud (enfermería).

Las investigaciones relacionadas con el tema suceden desde hace más de diez años, y las acciones adelantadas al respecto, se han encaminado a la comprensión del fenómeno del mobbing, así como de las implicaciones que tiene para los demás profesionales que se encuentran en su mismo entorno, también para los pacientes y para la misma organización en la cual se encuentran laborando.

Por otro lado, la aplicación práctica derivada del análisis del fenómeno se convierte en una propuesta de intervención para la realización de planes de mejora que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional en el ámbito de la salud, y la consecuente optimización en la atención a los pacientes.

En cuanto al **impacto del acoso laboral en el desempeño de las funciones del trabajador del área de la salud (enfermería)**, se puede establecer que el mobbing en los profesionales de salud es un fenómeno de trayectoria que está induciendo a un nivel de estrés muy alto para quienes lo experimentan y en especial en enfermeras, los cuales repercuten en

distintos ámbitos de su vida y de su salud, afecta necesariamente, como víctima secundaria, a los usuarios que están bajo su cuidado.

Es así como, los elementos que intervienen en su progreso y sostenimiento corresponden recursivamente a una sucesión de factores que demuestran la complejidad del fenómeno en sí mismo y que se correlacionan por un lado, con aspectos formativos, de contexto y culturales.

Las enfermeras que padecen de acoso laboral, están sometidas a una tensión constante, producto de largas jornadas y presiones, al igual que su capacidad y desempeño se ven comprometidos, al igual que el entorno en el cual se desenvuelven, como es el caso de sus familias, sus compañeros de trabajo y los pacientes, los cuales se ven afectados por su difícil condición. Por una parte quienes forman parte del entorno también se estresan pues en algunos casos sienten que pueden ser asediados de la misma manera que a la víctima, las relaciones se tornan tensas, sienten inseguridad en su trabajo, actitudes negativas, inestabilidad emocional y hasta desgaste físico.

**Con respecto a los tipos de acoso** se concluye que son muchas las conductas que se identifican en el ambiente laboral relacionadas con esta problemática, dentro de las cuales según Orozco (2015), se encuentran:

Desvalorización de las tareas realizadas.

Frecuente detección de errores en el rol laboral sin justificación.

Descalificación de las opiniones del empleado, propuestas e ideas útiles para las actividades laborales.

Humillación pública y amenaza de despido.

Maltratos verbales como injurias, gritos y ultrajes bajo motivos de raza, nacionalidad, inclinación política, cargo laboral, género, nivel económico, entre otros.

Burlas por su apariencia física o forma de pensar.

Agresión física.

Discriminación profesional.

Chantajes vinculados con la privacidad y asunto íntimos del empleado.

Imposición de tareas no relacionadas al cargo laboral, actividades pesadas y difíciles o sobrecarga de trabajo frecuente sin razón aparente.

Sanciones y regaños injustificados, atraso de pagos, negación de permiso, y vacaciones sin razón.

Envío de amenazas por escrito, anónimos, llamadas o mensajes electrónicos con ofensas e intimidación.

Insinuaciones por atracción física o persecución con intereses sexuales. (Orozco, 2015)

**Profundizar en el conocimiento sobre acoso laboral en enfermería**, es la tarea de quienes realizan este tipo de investigaciones, ya que permite tener una mirada diferente cuando se identifica tanto al agresor como a la víctima, así como también los diferentes tipos de acoso, los impactos que se generan a nivel personal y a nivel institucional, lo cual permite también impulsar planes de trabajo internos que permitan fomentar el sentido de pertenencia, el bienestar institucional, el mejoramiento de las relaciones interpersonales y la manera como se da cumplimiento de la norma, a través de protocolos para hacer de manera exigente el requerimiento a todos los miembros de la organización por una sana convivencia libre de acoso laboral.

Adicional a esta tarea se trata de sensibilizar de manera permanente a todos aquellos que tienen en su poder las decisiones, las acciones y la puesta en marcha de las estrategias que trabajen participativamente, por una mejora continua para beneficio de todos.

## 8. RECOMENDACIONES

Luego de la realización de la presente exploración, se observa la necesidad de promover investigaciones relacionadas con el fenómeno de Acoso Laboral en Colombia, mediante las cuales se puedan brindar estrategias para minimizar el impacto de este en los trabajadores y en las empresas, posibilitando manejos más eficientes de las organizaciones y del personal mismo.

Se deben realizar investigaciones para evidenciar las repercusiones reales del acoso laboral en los integrantes de la empresa, tanto acosadores como acosados, para crear estrategias que permitan su minimización.

Específicamente, hablando de Acoso Laboral, se incluyen aspectos como el acoso psicológico y el acoso sexual, entre otras transgresiones al trabajador, y debido a que en Colombia se cuenta con una ley de Acoso que determina 14 tipos de conductas de acoso laboral, se observa la necesidad de socializar las normativas con que el país cuenta, para la minimización de riesgos de acoso laboral.

Así mismo, se recomienda lo siguiente:

Asegurar vías para resolver los conflictos de manera objetiva y democrática.

Establecer contactos independientes con los trabajadores.

Investigar el alcance y naturaleza del problema.

Implicar a los trabajadores y representantes en la prevención del acoso laboral.

Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.

Garantizar el derecho a quejarse sin represalias.

Mantener la confidencialidad.

Escuchar a ambas partes de forma objetiva.

## REFERENCIAS

- Abello, A., Lozano, D., (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral*. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4693/20888400-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aldave, M., Hernández, C., Puga, C., (2013). *El acoso laboral en hospitales públicos de la ciudad de México*. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/3.06.pdf>
- Altamar, D., Bonilla, L., Restrepo, A., (2013) *Privacidad e intimidad en las interacciones virtuales*. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4833/1032442506-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez A., D. y Payares, Z. L. (2011). *Acoso Laboral en Colombia Panorama de los Últimos Diez Años (2002-2011)*. Recuperado de: <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0064097.pdf>
- Amaya, P., Segura, N. (2008), *Características del ambiente empresarial que contribuyen al acoso laboral*. Recuperado de: <http://koha.ccs.org.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15934>
- Arango, M. A., (2011) *Una aproximación al concepto de mobbing “acoso psicológico en el sitio de trabajo, un análisis del dispositivo móvil como posible factor de riesgo. Universidad EAFIT Escuela de Administración Maestría en Administración (MBA) Medellín*. Recuperado de: [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/98/MariaAlexandra\\_ArangoMesa\\_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/98/MariaAlexandra_ArangoMesa_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Arias, F. (2014) citado por la Revista Semana (2014). *Miedo en la oficina*. Recuperado de <http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/miedo-oficina/66656-3>
- Ascofi. (2015). *Perfil profesional y competencias del fisioterapeuta en Colombia*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfil-profesional-competencias-Fisioterapeuta-Colombia.pdf>
- Báez, C., (2013). *Las conductas negativas y el acoso psicológico: antecedentes y consecuentes en personal de enfermería y el papel de los testigos*. Recuperado de [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/14306/66875\\_baez\\_leon\\_carmen.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/14306/66875_baez_leon_carmen.pdf?sequence=1)
- Ballesteros, M., Cardona, D. (2005) *El acoso psicológico: riesgo laboral*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5079556>
- Barrera, C., Tayake, C., (2013) *Protección, prevención y sanción del acoso laboral en Colombia, análisis de la ley 1010 de 2006* Universidad San Buenaventura, Santiago de Cali. Recuperado de: [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/1889/1/Protección\\_Prevenición\\_Acoso%20Laboral\\_Campos\\_2013.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/1889/1/Protección_Prevenición_Acoso%20Laboral_Campos_2013.pdf)
- Bohórquez, E., Silva, V., (2013) *Acoso laboral: causas y manifestaciones*. Recuperado de: [http://digitzk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/526/1/GERENCIA%20EN%20SALUD%20OCUPACIONAL%20Y%20AUDITORIA%20EN%20SALUD\\_protegido.pdf](http://digitzk.areandina.edu.co/repositorio/bitstream/123456789/526/1/GERENCIA%20EN%20SALUD%20OCUPACIONAL%20Y%20AUDITORIA%20EN%20SALUD_protegido.pdf)
- Camacho, A., Morales, E., Vargas, Güiza L. (2014) *Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral*. Recuperado de: <http://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/865/833>
- Cardona, D. y Ballesteros, M. (2005). *El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/120/12011106012.pdf>

- Carvajal, J. G., Dávila, C. A. (2013) *Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia*. Recuperado de: <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3708>
- Carvajal, J., Dávila, C., (2013) *Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia* Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>
- Castellón, D., María, A., (2012) *Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería. Escuela de Enfermería Pontificia Universidad Católica de Chile*. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412012000400008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400008)
- Castillo, J., (2013) *Hostigamiento psicológico : una forma de violencia latente en el ámbito laboral Universidad del Rosario Programa de Divulgación Científica*. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/3450/Fasc%C3%ADculo01-2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, L. C., (2014) *La efectividad de los procedimientos conciliatorio y sancionatorio para la protección del empleado público en materia de acoso laboral en Colombia a partir de la constitución política de 1991 y la ley 1010 de 2006. Trabajo de Investigación presentado como requisito parcial para optar al título de: Magister en Derecho*. Recuperado de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46694/1/6702416.2014.pdf>
- Colunga, C., Ángel, M., Mendoza, L., Gómez, H., (2011) *El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa “Mobbing y salud”*
- De la Rosa, A. (2016). *Mobbing o Acosolaboral*. Recuperado de <https://es.linkedin.com/pulse/mobbing-o-acoso-laboral-dr-fabricio-abel-de-la-rosa-rodriguez>

- Dois A. (2012) *Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería*. Enferm. glob. vol.11 no.28 Murcia. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412012000400008](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412012000400008)
- Castellón, A., (2012) *Violencia laboral en enfermeras: explicaciones y estrategias de afrontamiento*. Recuperado de: [http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/es\\_21.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/es_21.pdf)
- Domínguez, J., (2010). *Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out, y su relación con el auto concepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud*. Recuperado de: <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/6637/1/18970680.pdf>
- Domínguez, M., Padilla I., Domínguez J., Martínez M., Ortega G., García M., Moreno A., (2012) *Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta. Servicio de Medicina Preventiva, Salud Pública y P.R.L. Hospital Universitario de Ceuta. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria*. Ceuta. España. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2012000200005](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2012000200005)
- Duque, C., (2010) *Consideraciones sobre el Acoso Laboral. Perfil del acosador*. Universidad de San Buenaventura Medellín Recuperado de: [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/262/1/Consideraciones\\_Acoso\\_Laboral\\_Duque\\_2010.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/262/1/Consideraciones_Acoso_Laboral_Duque_2010.pdf)
- Escartín, J., Sora, B., Rodríguez, A., Rodríguez, A., (2012) *Adaptación y Validación de la Versión Española de la Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores: NAQ-Perpetrators Ministerio de Ciencia e Innovación y Fondos FEDER* Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622012000300003&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622012000300003&lng=es&nrm=iso)

- Farías, M. (2010). *Violencia ocupacional hacia los trabajadores de salud de la ciudad de Córdoba* [Tesis para optar por el título de Magíster en Salud Pública]. Escuela de salud Pública Facultad de Ciencias Médicas Universidad de Nacional de Córdoba, Argentina. Recuperado de: [http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/faria\\_maria\\_alejandra.pdf](http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/faria_maria_alejandra.pdf)
- Fernández, L., Muñoz A., (2015) “Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales?” Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5589612>
- Ferrari, L. Filippi, G., Napoli, M. P., Trotta, M. F. (2015), Córdoba, E. H. y Agulló, M. D.. *Violencia laboral en profesionales de la salud. El cuidado de los cuidadores. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología - XXII Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.* Recuperado de: <http://www.aacademica.org/000-015/392.pdf>
- Gimeno, Lahoz, R., (2005) *La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)*. Recuperado de: <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf>
- Gómez, E., Gaviria, N., (2013) *.Estudio de caso política de prevención y atención al acoso laboral en la universidad san buenaventura sede Medellín.*
- Gómez, J. M., (2015) *El acoso laboral en la Universidad. Una perspectiva comparada entre España, México y Colombia.* Recuperado de: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/311](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/311)

Grupo paradigma. (2014). *El acoso laboral que sufren los enfermeros es motivo de estudio*.

Recuperado de <https://www.diariodicen.es/201412/un-estudio-investiga-sobre-el-acoso-laboral-entre-el-personal-de-enfermeria/>

Harasemiuc, V y Díaz, J. (2013) *Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y*

*depresión*. Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2013000300006](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000300006)

Horikan A., (2014) *Violencia laboral en los profesionales de la salud* Instituto universitario de

*ciencias de la salud facultad de medicina fundación Héctor A. Barceló* Recuperado de

[http://www.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASHaad9.dir/Tesina%20](http://www.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASHaad9.dir/Tesina%20Horikian%20Andrea%20Veronica.pdf)

[Horikian%20Andrea%20Veronica.pdf](http://www.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASHaad9.dir/Tesina%20Horikian%20Andrea%20Veronica.pdf)

[http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/1854/2](http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/1854/2575)

575

I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, Escuela Nacional de

Antropología e Historia, ciudad de México. Recuperado de: [http://dl.dropbox.com/u/](http://dl.dropbox.com/u/3590707/programa%20color%20%200.pdf)

[3590707/programa%20color%20%200.pdf](http://dl.dropbox.com/u/3590707/programa%20color%20%200.pdf)).

Isaza, V., (2013) *Aspectos fundamentales de la penalización del acoso laboral en el municipio*

*de Manizales durante el periodo 2010-2012*. Recuperado de: [http://ridum.umanizales.](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1231/Aspectos%20Fundamentales%20de%20la%20Penalizacion%20del%20Acoso%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1231/Aspectos%20Fundamentales%20de%20la](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1231/Aspectos%20Fundamentales%20de%20la%20Penalizacion%20del%20Acoso%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[%20Penalizacion%20del%20Acoso%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1231/Aspectos%20Fundamentales%20de%20la%20Penalizacion%20del%20Acoso%20Laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Landinez, T (2011). *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la*

*definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Recuperado de:

<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2689>

- Leal, C., Rojas, S., (2012) *Condiciones de trabajo saludables. Análisis de los estudios realizados en Colombia y Europa en el periodo 2002-2012*. Recuperado de:  
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4316/52516974-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, C., Seco, M., (2015). *Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5440905>
- Luna, J., Urrego, Z., Gutiérrez, M., y Martínez, A. (2015). *La Violencia en el trabajo del sector público de la salud: una visión desde las personas trabajadoras. Bogotá, Colombia. 2011-2012*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v63n3/v63n3a08.pdf>
- Mancipe, S., (2013) *Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de una entidad de salud de segundo nivel en el año 2013*. Recuperado de:  
<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10765/31573248-2015.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Martínez, E., Agudelo, A., Vásquez, E., (2010) *Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia*. Universidad de Antioquia, Biblioteca Universidad Javeriana. Recuperado de: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/2618/1884>
- Martínez, S., (2011) *Violencia laboral en equipos de enfermería de Consultorio de Atención Primaria y Centros de Salud Familiar de la ciudad de Valdivia, 2010*. Recuperado de:  
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2011/fmm385v/doc/fmm385v.pdf>
- Mendoza, G., Ramírez, E. (2015) *Aproximación a factores culturales como determinantes de acoso laboral en tres organizaciones familiares de la ciudad de Cali*. Recuperado de:

[http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3068/1/Aproximacion\\_factores\\_culturales\\_mendoza\\_2015.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3068/1/Aproximacion_factores_culturales_mendoza_2015.pdf)

Mesa, E., Gálvez, M., Calvo, A., Vázquez, M., Castilla, R., Luque, A., (2015) *Valoración del riesgo psicosocial en las enfermeras de nefrología de los hospitales de Sevilla. Sociedad Española de Enfermería Nefrológica* Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1139-13752005000400004&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1139-13752005000400004&lng=es&nrm=iso)

Ministerio de Trabajo (2006). *Ley 1010*. Recuperado de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CV\\_q5fBquwJ:mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/2356-148489-acoso-laboral.html+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=co](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:CV_q5fBquwJ:mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/2356-148489-acoso-laboral.html+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=co)

Ministerio de Trabajo (2011). *Crecen las denuncias por acoso laboral*. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2014/3325-crecen-las-denuncias-por-acoso-laboral.html>

Molero Jurado, M., Pérez-Fuentes, M. y Gázquez, L. J. (2015). *Acoso laboral entre personal de enfermería. Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias de la Educación, Enfermería y Fisioterapia, Universidad de Almería, Almería, España* Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3587/358745743007.pdf>

Monroy, E., Monroy, W., Suárez, X., (2016) *Componentes cognitivos y cibernéticos que influyen en la percepción y la pauta relacional del observador frente al acoso escolar en la educación superior*. Recuperado de: <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/591/1/MonroyEdwin.pdf>

Morales, M. (2013). *Acoso laboral como riesgo psicosocial en el contexto laboral venezolano. Lex Laboro (6)*. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/2928/4125>

- Moreno, L., Osorio, L., Sepúlveda, L., (2007) *Violencia sexual contra las estudiantes de la universidad de Caldas (Colombia). Estudio de corte transversal*. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74342007000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74342007000200004)
- Motta, F., (2007) *El acoso laboral en Colombia*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3293518>
- Observatorio Vasco de Acoso, (2014) *Protocolo de Prevención e Intervención Frente al Acoso Laboral Guía del observatorio vasco de acoso para la elaboración de un protocolo sobre conductas de acoso laboral* Recuperado de: <http://www.observatoriovascosobreacoso.com/wp-content/uploads/2015/03/Protocolo-de-prevencion-e-intervencion-del-observatorio-vasco-sobre-acoso.pdf>
- OMS. (2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado de [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
- Orozco, E. (2015). *Efectos en el desempeño por acoso laboral desde la perspectiva de un grupo de trabajadores de género masculino de diferentes puestos y organizaciones*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Orozco-Evelyn.pdf>
- Ortega, F., Rodríguez, J., (2016) “Acoso Laboral y sus efectos en la salud del trabajador” Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/12755>
- Ospina, J. D., (2011) *Caracterización del mobbing como factor de riesgo psicosocial*. Cali, Colombia. Recuperado de: [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/597/1/Caracterización\\_Mobbing\\_Riesgo\\_2011.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/597/1/Caracterización_Mobbing_Riesgo_2011.pdf)



- Parra L., (2010). *Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras. Cali, Colombia, 2009-2010*. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=24880>
- Parra, L., Acosta, M., (2010). *La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3823495>
- Peralta, M., (2014) *El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica*. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2349313>
- Pino, G. C. (2012). *Relaciones Laborales y Recursos Humanos*. Recuperado de  
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1827/1/TFG-L80.pdf>
- Poblete, M., Valenzuela, S., (2005) *Enfermeras en riesgo Violencia laboral con enfoque de género Departamento de Enfermería, Universidad Concepción, Chile*. Recuperado de:  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962005000300008&lng=es&nrm=iso](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000300008&lng=es&nrm=iso)
- Portafolio. (2016). *Tras 10 años de vigencia, Ley de acoso laboral no despega*. Recuperado de  
<http://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/10-anos-vigencia-ley-acoso-laboral-despega-496721>
- Pulido, E. (2015). *Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia: una revisión*. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:0r1htVBRsUJ:biblioteca.uniminuto.edu/ojs/index.php/IYD/article/download/1209/1122+&cd=1&hl=es&ct=clnk&client=safari>
- Psicología y empresa. (2011). *Desempeño y estándar: Conceptos*. Recuperado de  
<http://psicologiayempresa.com/desempeno-y-estandar-conceptos.html>

- Sánchez, J., Petiti, Y., Acevedo, G., Farías, A., (2012) Reconocimiento de la violencia laboral en el sector de la salud. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2012;13(3):7-15 Recuperado de:  
[http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13\\_3\\_12/rst02312.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol13_3_12/rst02312.htm)
- Sandoval, G., Lorena, M., (2015) mobbing y la salud mental de los trabajadores. Recuperado de:  
<http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/102/1/GiraldoSandovalMónicaLorena.pdf>
- Seco, E., López, C., (2014) *Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia*.  
Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/48810>
- Sunyer, M., (2013) *Mobbing: la voz de las enfermeras que han vivido esta experiencia*.  
Recuperado de: [https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/20951/Errando\\_2013.pdf?sequence=1](https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/20951/Errando_2013.pdf?sequence=1)
- Téllez, A., López, G., López, Duque, M., (2016) *Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing)* Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5447364>
- Trujillo, M., Valderrabano, M., Hernández, R., (2007) *Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas*. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v17n29/v17n29a04.pdf>
- Urresta, M., (2013) *Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano*. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4828848>
- Zapata, L., Restrepo, C., (2009) *Elementos a tener en cuenta en la prevención primaria del mobbing o acoso laboral en el contexto organizacional*. Universidad de san buenaventura

facultad de psicología Medellín. Recuperado de: [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/204/1/Propuesta\\_Elementos\\_Preencion\\_Zapata\\_2009.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/204/1/Propuesta_Elementos_Preencion_Zapata_2009.pdf)

## ANEXOS

*Anexo A. Matriz sistematización artículos*

AUTOR	TÍTULO	OBJETIVO O PROPÓSITO	TIPO DE DOCUMENTO	AÑO
María Alejandra Farías	Violencia ocupacional hacia los trabajadores de salud de la ciudad de Córdoba”	Caracterizar la problemática de la violencia a la que están expuestos los trabajadores de la salud de la ciudad de Córdoba.	Tesis	2010
Liliana Edith Ferrari, Graciela Leticia Filippi, María Laura Napoli, María Florencia Trotta, Esteban Hernán Córdoba y Mariana Daniela Agulló.	Violencia laboral en profesionales de la salud. El cuidado de los cuidadores.	Con perspectiva psicosocial se busca comprender el surgimiento, mantenimiento, neutralización o superación de los comportamientos de violencia y acoso laboral con el in de proporcionar insumos para intervenir subjetiva-intersubjetivamente y organizacionalmente.	Congreso internacional de investigación	2015
Molero Jurado, M., Pérez-	Acoso laboral entre personal de enfermería	Analizar los trabajos, sobre el acoso entre	Artículo de revisión	2015

Fuentes, M. y Gázquez, L. J.		profesionales de enfermería: prevalencia, factores de riesgo y consecuencias.		
Julieta Sánchez Yanina Petiti Ana María Alderete Gabriel Acevedo Alejandra Farías	Reconocimiento de la violencia laboral en el sector de la salud	Determinar la presencia de situaciones de violencia laboral a las que están expuestos trabajadores de la salud de la ciudad de Córdoba.	Revista	2012
Doris E. Álvarez Atencio y Lina M. Payares Zapata	Acoso Laboral en Colombia Panorama de los Últimos Diez Años (2002-2011)	Mostrar una panorámica de las distintas conceptualizaciones e investigaciones que se han venido realizando en la última década acerca del Acoso Laboral en el país	Cornisa	2011
Juan Alberto Castillo Martínez	Hostigamiento psicológico : una forma de violencia latente en el ámbito laboral	¿Cuáles factores o razones llevan a una persona a ser tolerante con el hostigamiento	Programa de divulgación científica	2013

		psicológico como práctica de violencia en el trabajo?		
Cardona, D. y Ballesteros, M.	El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado.	revisar el acoso psicológico como una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la población trabajadora en Colombia y en el mundo.	Trabajo descriptivo	2005
Jairo Ernesto Luna García, Zulma Urrego Mendoza, Mireya Gutiérrez Robayo, Alejandro Martínez Durán,	La Violencia en el trabajo del sector público de la salud: una visión desde las personas trabajadoras. Bogotá, Colombia. 2011-2012	Identificar situaciones de violencia directa, estructural y cultural percibidas, en sus ámbitos laborales, por personas trabajadoras de los hospitales públicos y la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá.	Investigación	2015
Julián Manuel Domínguez Fernández, Inés Padilla Segura,	Acoso laboral en trabajadores de atención a la salud de Ceuta	Determinar los niveles de acoso laboral en trabajadores de	Revista	2012

Javier Domínguez Fernández, María Luisa Martínez Bagur, Gloria Ortega Martín, Miguel García Espejo, Ana Belén Moreno Valera		atención a la salud de Ceuta.		
Dois Castellón, Angelina María	Hostigamiento laboral: amenaza permanente para enfermería	el objetivo de esta investigación es describir, usando metodología cualitativa, los factores involucrados en la ocurrencia y mantención de este fenómeno a partir de las experiencias de enfermeras que han sido víctimas de él	Revista	2012
Eugenio Mesa de la Torre Antonio Gálvez Díaz Manuel Ángel Calvo Calvo M <sup>a</sup> Dolores Vázquez Franco	Valoración del riesgo psicosocial en las enfermeras de nefrología de los hospitales de Sevilla	Realizar una evaluación psicosocial del personal de enfermería y describir la situación de este grupo en cuanto a clima	Revista	2015

Rafael Castilla Requena Antonio Luque Cid		laboral, tipo de conflictos del grupo, gestión de los conflictos, relación con el mando inmediato y bases de poder y acoso laboral		
Margarita Poblete Troncoso, Sandra Valenzuela Suazo	Enfermeras en riesgo	Abordar la violencia laboral que sufre la mujer y su implicación para la enfermería como profesión típicamente femenina	Artículo	2005
Jordi Escartín, Beatriz Sora, Alfredo Rodríguez- Muñoz, Álvaro Rodríguez- Carballeira	Escala de Conductas Negativas en el Trabajo Realizadas por Acosadores	adaptar y validar la NAQ-P, rellorando un vacío existente en la literatura sobre acoso desde la perspectiva de los acosadores	Revista	2012
Cecilia Colunga Rodríguez; Mario Ángel González; Patricia Lorelei Mendoza Roaf; Héctor Alfonso Gómez	El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa “Mobbing y salud”	Intercambiar experiencias, alzar la voz y unir fuerzas de manera organizada con el fin de analizar y hacer visible este fenómeno cruel, impune y, por	Estudio descriptivo	2011



Rodríguez		desgracia, cada vez más frecuente		
Observatorio Vasco de Acoso	Protocolo de Prevención e Intervención Frente al Acoso Laboral	Con este protocolo se pretende disponer de una herramienta de prevención del acoso laboral en las empresas, considerándolo como un riesgo psicosocial en el trabajo, cuya exposición puede ocasionar daños en la salud de las personas que lo padecen.	Trabajo de investigación	2014
José G. Carvajal Orozco y Carlos A. Dávila Londoño	<i>Mobbing</i> o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia	Presentar los resultados de la revisión y el análisis del tema del mobbing para Colombia.	Revista Científica	2013
Giraldo Sandoval, Mónica Lorena	MOBBING Y LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES	Realizar una revisión histórica sobre el acoso y maltrato que psicológico al cual están expuestos los trabajadores de las organizaciones y	Estudio descriptivo	2015

		<p>cómo el Mobbing afecta de manera directa la salud mental de los trabajadores, ocasionando problemas de tipo emocional que alteran la calidad de vida de las personas, de manera que hay consecuencias psicosociales para los trabajadores</p>		
<p>Eliana Martínez-Herrera Andrés A. Agudelo-Suárez Elsa María Vásquez-Trespalacios</p>	<p>Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia</p>	<p>Evidenciar la necesidad de proponer modelos desde tres pilares: el primero de ellos, el panorama mundial del <i>mobbing</i>; el segundo, las razones para vigilar el entorno laboral colombiano; y el tercero, la gestión social del conocimiento y la seguridad sanitaria internacional de los trabaja- dores.</p>	<p>Revista</p>	<p>2010</p>

Morales Ospina, Juan David	CARACTERIZACIÓN DEL MOBBING COMO FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	Discutir asuntos relacionados con uno de los fenómenos contemporáneos que se incluye dentro de los riesgos psicosociales y que ha sido denominado mobbing (acoso laboral). identificar los factores que se ponen en juego y contribuyen a la emergencia del mobbing en Colombia	Estudio Descriptivo	2011
Luis Carlos Castillo Valero	La efectividad de los procedimientos conciliatorio y sancionatorio para la protección del empleado público en materia de acoso laboral en Colombia	Inquirir sobre los procedimientos que otorga la Ley 1010 de 2006 como mecanismos de defensa de los empleados públicos víctimas de acoso laboral en Colombia.	Trabajo de investigación	2014
Adriana Camacho Ramírez* Edna Milena Morales Vargas*	BARRERAS AL ACCESO A LA JUSTICIA EN EL ACOSO LABORAL	Identificar y analizar las distintas barreras que se presentan en el acceso a la justicia del acoso laboral	Revista	2014

Leonardo Güiza Suárez*		desde tres aspectos: en el interior de la misma empresa, ante las autoridades administrativas y ante la jurisdicción ordinaria.		
Lina Marcela Zapata Vásquez Catalina Restrepo Ochoa	Elementos a tener en cuenta en la prevención primaria del mobbing o acoso laboral en el contexto organizacional	Diseñar un modelo de Prevención desde la psicología partiendo del mapa de la violencia laboral en nuestro país y fundamentado en una revisión teórica sobre el tema con el fin de aportar elementos importantes a las organizaciones que le faciliten su obligación de prevenir, tratar y disminuir este fenómeno.	Investigación	2009
María Alexandra Arango Mesa	Una aproximación al concepto de mobbing “acoso psicológico en el sitio de trabajo”, un análisis del dispositivo móvil como posible	Realizar una descripción sencilla sobre el acoso moral, psicológico o laboral, conocido a nivel global bajo el	Trabajo de grado	2011

	factor de riesgo	termino anglosajón mobbing; saber su definición, los antecedentes, formas y prevalencias del mismo y revisar los rasgos de personalidad y los factores organizacionales relacionados con el acoso laboral y sus efectos nocivos sobre las víctimas.		
Mendoza López, Geny Catherine Ramírez Solano, Eucaris Sofía	Aproximación a factores culturales como determinantes de acoso laboral en tres organizaciones familiares de la ciudad de Cali	Analizar la relación de los factores organizacionales con la posible aparición de acoso laboral en las organizaciones de tipo familiar.	Trabajo de grado	2015
Isaza Calderón, Valentina	Aspectos fundamentales de la penalización del acoso laboral en el municipio de Manizales durante el periodo 2010-2012	Analizar los aspectos fundamentales de la penalización del acoso laboral en el municipio de Manizales, durante el periodo 2010 – 2012. Identificar las formas de acoso laboral	Trabajo de tesis	2013

		predominantes en los procesos de penalización desarrollados en Manizales. Determinar los criterios o factores que obstaculizaron o facilitaron la aplicación de la Ley 1010 de 2006.		
Dra. Horikian Andrea Verónica. MN: 133.206, MP: 230.198	“VIOLENCIA LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD”	Clasificar los distintos tipos de violencia laboral y tipificar los distintos tipos de agresores.	Trabajo de grado	2014
María Cristina Alba Aldave, Clotilde Hernández Garnica, Carlos Eduardo Puga Murgia	El acoso laboral en hospitales públicos de la ciudad de México	Identificar, en instituciones de salud públicas, si existen o no manifestaciones de acoso laboral en las diferentes áreas de trabajo (servicios generales, medica, paramédica y administrativa) para conocer el impacto en el clima laboral de los servicio de	Investigación	2016

		salud.		
Campos Barrera Andrés Felipe, Juan Carlos Tayake Sierra	Protección, prevención y sanción del acoso laboral en Colombia, análisis de la ley 1010 de 2006	Estudiar los principales problemas que emanan de la aplicación de la legislación colombiana para la prevención, protección y sanción del acoso en el ámbito de las relaciones laborales, a partir del marco legal, jurisprudencial y doctrinal de la Ley 1010 de 2006.	Informe	2013
Ortega Velásquez, Francia Beatriz; Rodríguez Conde, Johana Astrid	Acoso laboral y sus efectos en la salud del trabajador	Identificar los efectos del acoso laboral generados en la salud del trabajador	Artículo	2013
Catalina María Duque Arias	Consideraciones sobre el acoso laboral: perfil del acosador	Acercarse al tema del perfil del acosador desde lo que ha sido su origen, su significado, lo que establece la ley y sus	Trabajo de grado	2016

		actores víctima y victimario, analizando el perfil de este último desde la perspectiva de diversos autores, contemplando las posibles características de personalidad de éste para su posterior identificación dentro de las organizaciones		
Edgar Guillermo Pulido	Investigaciones en factores psicosociales en el trabajo en Colombia	Describir los principales temas de la investigación producida en Colombia desde 2004 sobre los factores psicosociales laborales. Se realizó una revisión de 52 artículos teóricos y empíricos mediante las bases de datos EBSCO, Proquest, PubMed, Scielo y Science Direct.	Investigación	2010
Paola Andrea	Características del	Realizar una revisión	Libro	2015



<p>Amaya Rodríguez Y Nini Johanna Segura Montero</p>	<p>ambiente empresarial que contribuyen al acoso laboral</p>	<p>documental sobre las características del ambiente empresarial que contribuyen al acoso laboral. Se realizó una búsqueda de documentos que cumplieran con los requisitos de rigurosidad científica; se encontraron 21 artículos. Se seleccionaron 8 los cuales fueron descriptivos, de corte transversal, longitudinal y representativos sobre le tema propuesto.</p>		
<p>Tary Cuyana Garzón Landínez</p>	<p>Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral</p>	<p>Plantear las dudas principales e intenta darles una respuesta desde el punto de vista jurídico, no sin antes hacer un análisis de los principales autores en la materia que lo han abordado desde</p>	<p>Trabajo de Pregrado</p>	<p>2008</p>

		su aspecto psicológico. Realizar un análisis jurisprudencial y generar una serie de propuestas que contribuirían a la prevención y sanción de este fenómeno y principalmente hacia su conocimiento por parte de los diferentes actores del acoso laboral.		
Carmen Leonor Moreno-Cubillos, M.D., Luz Stella Osorio-Gómez, Enf, Luz Elena Sepúlveda-Gallego, M.D.	Violencia sexual contra las estudiantes de la universidad de Caldas (Colombia). Estudio de corte transversal	Establecer la frecuencia de la violencia sexual contra estudiantes de programas presenciales de pregrado de la Universidad de Caldas, utilizó encuestas anónimas y voluntarias entregadas a 950 estudiantes de 14 programas académicos, en los cuales estaban matriculadas 2.993	Revista	2011

		mujeres en el primer período académico del 2004.		
Liliana Parra Osorio	Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras. Cali, Colombia,	Determinar la ocurrencia y comprender las experiencias y las vivencias significativas del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras en una Institución de Educación Superior, IES, de la ciudad de Cali, Colombia, durante el período de 2009-2010.	Tesis	2007
Edelmira Ruiz Bohórquez Vivian Carol Silva Hernández	Acoso laboral: causas y manifestaciones	Identificar las causas y manifestaciones del acoso laboral ya que actualmente es un problema que a nivel mundial afecta a la mayoría de los empleados de las organizaciones o empresas.	Investigación en posgrados	2010
Liliana Parra	La investigación	La identificación de	Entramado	2013

<p>Osorio Martín Acosta Fernández</p>	<p>cuantitativa del acoso psicológico laboral en Los sectores de La educación Superior y de La salud.</p>	<p>trabajos de investigación en acoso psicológico laboral con orientación cuantitativa enfocados preferiblemente en personal docente universitario, enfermeras y médicos a nivel nacional e internacional realizados entre 1990 y 2009.</p>		
<p>Julián Manuel Domínguez Fernández</p>	<p>Estrés laboral por acoso moral en el trabajo y síndrome de burn-out, y su relación con el auto concepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud</p>	<p>El Objetivo General de esta investigación es determinar los tipos, niveles y relaciones existentes entre el Estrés laboral por el síndrome de Burn-Out y por Acoso Laboral, con respecto a la personalidad, el autoconcepto y la adaptación de conducta en</p>	<p>Memoria para grado</p>	<p>2010</p>

		trabajadores de atención a la salud.		
Fernando Motta Cárdenas	El acoso laboral en Colombia	Presentar una descripción del concepto del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones y de la manera cómo afecta la capacidad laboral del trabajador, disminuyendo considerablemente su eficiencia, deteriorando la salud física y mental del empleado; lo que se traduce en un incremento de los costos en salud y ausencias laborales, que se presentan por el deterioro psicológico progresivo.	Revista	2010
Mónica Ballesteros P. Doris Cardona A.	El acoso psicológico: riesgo laboral.	Revisar el acoso psicológico como una forma de violencia laboral a la cual está expuesta la	Revista	2007

		población trabajadora en Colombia y en el mundo. <i>Revisión narrativa del acoso psicológico en el trabajo, con énfasis en la situación actual Colombiana.</i>		
Mara Maricela Trujillo Flores*, María de la Luz Valderrabano Almegua** & René Hernández Mendoza	<i>Mobbing</i> : historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas	Presentar el estado del arte del fenómeno del <i>Mobbing</i> , enfocado a los factores que lo causan y las consecuencias sobre la víctima y la organización. Para ello se analizaron los diferentes modelos que se han desarrollado a nivel internacional para su diagnóstico y cuantificación.	Revista	2005
Carolina Leal Mejía Sandra Patricia Rojas Farfán	Condiciones de trabajo saludables. Análisis de los estudios realizados en Colombia y Europa en el periodo 2002-	Este trabajo busca definir los avances en investigación de las condiciones de trabajo saludables	Trabajo de grado	2007

	2012	que presentaron Colombia y Europa en el período 2002 a 2012, a través de: el análisis del concepto de salud en el trabajo desde diferentes enfoques e investigaciones; el análisis los modelos sobre condiciones saludables en el trabajo; así como la revisión, consolidación y análisis documental alrededor del estado del arte de la investigación sobre los aspectos relacionados con las condiciones psicosociales del trabajo.		
José Gabriel Carvajal Orozco, Carlos Andrés Dávila Londoño	Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia	Mostrar los resultados de una exploración bibliográfica concerniente a las investigaciones llevadas a cabo en	Revista	2012

		<p>los últimos diez años, sobre el tema de la violencia en el lugar de trabajo. Se consultaron 16 artículos –5 empíricos, 11 teóricos–, publicados en revistas científicas colombianas, en universidades públicas y privadas, en instituciones gubernamentales y en bases de datos académicas.</p>		
<p>Elizabeth Gómez, Natalia Gaviria Vélez</p>	<p>Estudio de caso política de prevención y atención al acoso laboral en la universidad san buenaventura sede Medellín</p>	<p>Mostrar la incursión que despliega y compone el fenómeno del acoso laboral conocido como el mobbing y las implicaciones psicológicas, emocionales que estas generan en un ambiente de trabajo. Trata de mostrar que el hostigamiento laboral está</p>	<p>Estudio descriptivo</p>	<p>2013</p>



		acompañado de pensamientos corporales, acciones degradantes, peroraciones amorosas que encierran el odio, la envidia y la erotomanía.		
Juan Manuel Gómez Rodríguez	El acoso laboral en la Universidad. Una perspectiva comparada entre España, México y Colombia	Aborar el Acoso laboral en la Universidad. Para ello, busca distinguir conceptual y jurídicamente los distintos tipos de acoso que ocurren en el entorno universitario, destacar los avances de su regulación en nuestro país, haciendo un análisis comparado entre México, España, y Colombia, así como explorar las características de su realización en la actualidad. Para ello, examina las pautas	Revista internacional	2013

		más comunes de acoso en el entorno universitario, con la finalidad de identificar los retos y perspectivas de su regulación y extraer reflexiones hacia su adecuado tratamiento.		
María Claudia Peralta Gómez	El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica	Poner a disposición de los psicólogos las causas y consecuencias del fenómeno, se sugiere ideas para la prevención a nivel organizacional e individual.	Revista de estudios Sociales	2015
Alejandra López Téllez, Gloria Lucía López Velásquez, María Esperanza López Duque	Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral (Mobbing)	Identificar la percepción de acoso en los equipos de trabajo de las organizaciones de diferentes sectores productivos y sus estilos de liderazgo predominantes; a través de un ejercicio investigativo que infiere una serie de	Revista	2014

		variables asociadas a las percepciones de comportamientos acosadores; dicha inferencia se desarrolla a partir de los referentes teóricos y conceptuales abordados en la revisión de literatura internacional respondiendo al contexto legal existente en Colombia.		
Enrique Seco Martín, Carmen Marina López Pino	Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia	borda la génesis y problematización de la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, desde la perspectiva del campo jurídico propuesto por Bourdieu (2000).	Revista	2016
Mónica María Urresta Tascón	Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano	Proponer una aproximación a la interpretación de del concepto del acoso laboral para fines	Revista	2014

		prácticos.		
Carmen Marina López Pino, Enrique Seco Martín	Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología	Indagar sobre la eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral	Artículo de investigación	2013
Lina María Fernández, Ana maría Muñoz Segura	Acoso laboral, ¿un nuevo argumento en la resolución de asuntos laborales?	Hacer una revisión tanto de la jurisprudencia anterior y posterior a la expedición de la ley como de los debates que antecedieron a su promulgación, lo cual permitirá evidenciar si esta regulación introdujo nuevos elementos que nutran la resolución de discusiones de carácter laboral.	Revista de derecho publico	2015
Carmen Báez León	Las conductas negativas y el acoso psicológico: antecedentes y	En los últimos 15 años el estudio de la violencia en el lugar de trabajo ha ido	Tesis	2013

	consecuentes en personal de enfermería y el papel de los testigos	cobrando mucho interés y ha logrado un importante nivel de desarrollo.		
Edwin Monroy Wilson Monroy Xiomara Suárez	Componentes cognitivos y cibernéticos que influyen en la percepción y la pauta relacional del observador frente al acoso escolar en la educación superior	Comprender los componentes cognitivos y cibernéticos que influyen en la percepción y la pauta relacional del observador frente al acoso escolar en la educación superior, la cual emerge entre la dinámica relacional.	Trabajo de Grado	2013
Diana Carolina Altamar Camacho Lourdes Carolina Bonilla Castillo Andrés Restrepo Carmona	Privacidad e intimidad en las interacciones virtuales	Revisión de la literatura de investigación en Ciberpsicología centrada en las categorías de privacidad, intimidad, identidad y vulnerabilidad, y en la forma como estas se desarrollan	Trabajo de Grado	2016

		en las redes sociales virtuales.		
Abello Bolivar Angela Johana Lozano Torres Deisy Magnolia	Importancia de los factores de riesgo psicosocial y clima organizacional en el ámbito laboral	Describir los riesgos Psicosociales como: bienestar, satisfacción, y la calidad de vida laboral de los profesionales y trabajadores dentro de una organización y su relación con el clima organizacional.	Trabajo de Grado	2013
Sandra Elvira Mancipe Cabrera	Prevalencia de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de una entidad de salud de segundo nivel en el año 2013	Determinar las prevalencias de los factores de riesgo psicosocial presentes en la población trabajadora de una entidad de salud de segundo nivel en el año 2013.	Estudio descriptivo	2013
Marta Errando Sunyer	Mobbing: la voz de las enfermeras que han vivido esta experiencia	Conocer el significado que dan las enfermeras a la experiencia y sufrimiento vividos, y conocer el significado de las reacciones del	Estudio descriptivo	2013

		entorno frente a esta situación personal y laboral que viven o vivieron.		
Angelina María Dois Castellón	Violencia laboral en enfermeras: explicaciones y estrategias de afrontamiento	Explorar parte de la experiencia de hostigamiento laboral vivida por trece enfermeras chilenas, analizando la relación entre sus explicaciones y sus estrategias de afrontamiento, para luego formular un modelo comprensivo que contenga los elementos involucrados y que pueda utilizarse para desarrollar estrategias preventivas.	Artículo	2011
Ramón Gimeno Lahoz	La Presión Laboral Tendenciosa (Mobbing)	Hacer un análisis del problema laboral denominado “mobbing”, desde una óptica jurídica. El tema había sido analizado desde el	Tesis Doctoral	2005

		prisma psiquiátrico, psicológico, incluso sociológico, pero no a este nivel, jurídicamente.		
Sandra Lorena Martínez Paredes	Violencia laboral en equipos de enfermería de Consultorio de Atención Primaria y Centros de Salud Familiar de la ciudad de Valdivia, 2010.	Determinar el comportamiento de la violencia laboral en los equipos de enfermería que se desempeñan en los centros de salud familiar de la comuna de Valdivia durante el primer semestre de 2010	Tesis	2011