



Antonio José de Sucre
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA

ESTUDIOS DE LOS FACTORES DEL ACOSO LABORAL EN MUJERES DE EDADES ENTRE 18 Y 40 AÑOS, DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES ZARZA S.A.S EN LA CIUDAD DE MONTERÍA DEL AÑO 2021

ENA KAROLINA PATERNINA CANCHILA
KATIA CECILIA MERCADO OSPINA

CORPORACION UNIVERSITARIA ANTONIO JOSE DE SUCRE

CORPOSUCRE

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2022





1. Resumen.....	3
2. Abstract.....	4
3. Introducción.....	5
4. objetivos.....	7
4.1. Objetivo general	7
4.2. Objetivo específico	7
5. Planteamiento del problema.....	8
5.1. Descripción del problema:	8
5.2. Formulación del problema:	8
6. Contenido.....	9
7. Metodología de la investigación.....	12
7.2. Tipo de investigación	12
7.3. Población de estudio	12
7.4. Instrumentos o técnicas de recolección de información	12
9. Resultados.....	18
9.1 Revisión de actas de comité de convivencia laboral (COCOLA):	18
9.2. Resultados de encuestas realizadas:	19
10. Conclusión.....	21





1. Resumen

La presente investigación se enfoca en estudiar los factores causantes de acoso laboral o mobbing en mujeres de edades entre 18 y 40 años en el área administrativa de la empresa Construcciones Zarza S.A.S, donde se podría definir el acoso como una forma de violencia ya sea física o verbal y que suele presentarse de diferentes maneras, ya sea de forma directa que es cuando el acosador accede a tocar de manera directa a la víctima y también puede presentarse de manera indirecta cuando no hay contacto físico con la víctima pero indirectamente se está acosando de manera verbal o por medio de plataformas digitales. Ahora bien, conocer sobre que es acoso laboral es demasiado importante, por lo tanto, en la ley 1010 de 2006 en el Artículo 2 encontramos la definición de acoso laboral.

“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo” (Ley 1010- 2006, art. 2).

A lo largo de los años el acoso laboral ha logrado estar presente en las empresas u organizaciones, donde les ha traído consecuencias muy graves para sus trabajadores ya que al sufrir acoso laboral les afecta psicológica y emocionalmente, llegando a afectar también la productividad de la empresa, porque los trabajadores encontrarán su sitio o lugar de trabajo como una amenaza para ellos.

Para la identificación de los factores de maltrato laboral en Construcciones S.A.S, se aplicó una encuesta en todas las 10 trabajadoras de la empresa basada en el método de Leymann donde este “consta de 60 preguntas que además de informar sobre la presencia e intensidad de cada conducta de acoso, permite establecer tres índices globales que cuantifican distintos aspectos complementarios de la situación” (Guillem, 2021).

Palabras clave:

Acoso laboral- mobbing, hostigamiento, asedio físico.





2. Abstract

This research focuses on studying the factors that cause workplace harassment or mobbing in women between the ages of 18 and 40 in the administrative area of the company Construcciones Zarza S.A.S, where harassment could be defined as a form of violence, whether physical or verbal and that usually occurs in different ways, either directly, which is when the harasser agrees to directly touch the victim, and it can also occur indirectly when there is no physical contact with the victim, but indirectly he is being harassed in a direct way. verbally or through digital platforms. Now, knowing what workplace harassment is too important, therefore, in Law 1010 of 2006 in Article 2 we find the definition of workplace harassment.

“For the purposes of this law, workplace harassment shall be understood as any persistent and demonstrable conduct exercised on an employee, worker by an employer, an immediate or indirect boss or hierarchical superior, a co-worker or a subordinate, aimed at instilling fear, intimidation, terror and anguish, to cause labor damage, generate demotivation at work, or induce resignation from it” (Law 1010 of 2006).

Over the years, workplace harassment has managed to be present in companies or organizations, where it has brought very serious consequences for their workers, since suffering workplace harassment affects them psychologically and emotionally, also affecting the productivity of the company., because the workers will find their workplace as a threat to them.

For the identification of the factors of labor abuse in Construcciones S.A.S, a survey was applied to the 10 workers in the administrative area based on the Leymann method where this "consists of 60 questions that, in addition to informing about the presence and intensity of each behavior of harassment, makes it possible to establish three global indices that quantify different complementary aspects of the situation” (Guillem, 2021).

Keywords:

Workplace harassment- mobbing, harassment, physical harassment.





La presente investigación a fue realizada con la intención de alcanzar un logro académico en cuanto al fenómeno mobbing –acoso laboral- en donde se identificarán los principales factores causantes de acoso laboral en mujeres de edades entre 18 y 40 años en la empresa Construcciones S.A.S., el acoso laboral es la primera fase de esta investigación, la cual en Colombia legalmente está definida como:

“El acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo” (Ley 1010 - 2006, art. 2).

Sin embargo, en el transcurso de los años se han venido propuesto distintas teorías o factores que han influenciado en las distintas modalidades de acoso. Pero, también es muy importante definir a una persona acosadora. Según Hirigoyen (Francia, 1949), psicoanalista francesa, se considera que quien acosa es una persona perversa, y que su conducta no proviene de un trastorno psiquiátrico, sino de una fría racionalidad que se convida con la incapacidad de considerar a los demás como seres humanos. Por lo tanto, podríamos decir que las personas acosadoras no experimentan culpa y si no hay culpa no hay remordimiento de los actos cometidos.

Se pudo inferir que para que se presente un caso de acoso laboral debe ser persistente, conciso y enfocado en una persona y no tiene mayor importancia como se puede presentar ya que se ejercer a cualquier persona que se encuentra trabajando, para generar miedo, temor o provocar a la víctima a renunciar a su puesto de trabajo. Por esta misma razón se estableció la ley 1010 buscando prevenir estas conductas en las empresas.

“Un ambiente de trabajo en el cual prevalecen los insultos, las ofensas, las agresiones verbales y físicas es una realidad cotidiana para los trabajadores” (Topa, Depolo y Morales, 2007).





Estos ambientes laborales adversos provocan muchas dificultades y pérdidas para la empresa o cualquiera organización ya que directamente puede verse afectado el rendimiento de los trabajos y presentarse disminución de productividad de la empresa, puesto que someter a un trabajador a estas condiciones no va a rendir igual, va a tener estrés, miedo, falta de concentración y coordinación con las actividades que se le encomiendan, no se va a comprometer a cumplir las metas, la desmotivación va a ser muy notoria, en los peores casos llevar a presentarse ausentismo por enfermedad causadas por el estrés crónico.

Vivir en una sociedad como la nuestra donde por necesidad económica o por satisfacción personal las mujeres laboramos en diversidad de actividades económicas y donde se comienzan a trabajar desde cada vez a más temprana edad, es imprescindible que en el lugar donde pasamos la mayor parte de nuestras vidas, la actividad y las relaciones con los compañeros de trabajo no sea lo más buena o satisfactoria posible, esto hace despertar y valorar la importancia de conocer acerca del acoso laboral y los avances que se han presentado en cuanto al estudio y concurrencia de esta problemática.

Es por esto que esta monografía tiene como objetivo, darle a conocer al lector sobre la importancia de conocer acerca del acoso laboral en mujeres que a diario se vive y más aún como prevenir dicho acoso y disminuir esta gran problemática que cada día aumenta más.





4.1.Objetivo general.

Estudiar los factores del maltrato laboral en mujeres de edades entre 18 y 40 años, del área administrativa de la empresa Construcciones S.A.S. de la ciudad de Montería del año 2021.

4.2.Objetivo específico.

- 4.2.1.** Identificar a través de las actas y reportes del comité de convivencia laboral (COCOLA), los casos relacionados con acoso a mujeres objeto de estudio.
- 4.2.2.** Identificar por medio de un cuestionario los factores de acoso laboral a mujeres en el rango de edades de 18 y 40 años.
- 4.2.3.** Determinar los datos y analizar las cifras estadísticas de los factores.





5.1. Descripción del problema:

En Colombia, cada día se presentan casos de acoso laboral especialmente en mujeres entre las edades de 18 y 40 años, este tipo de conductas son muy comunes en la gran mayoría de las organizaciones, se presentan en diferentes modalidades y pasan por desapercibido, suelen presentarse con más frecuencia en este género y cuentan con contratos laborales temporales, afectando la parte económica de la empresa (Prieto, 2004)., y como consecuencia puede producir enfermedades crónicas en las personas afectadas como estrés, dolores de cabeza o migrañas (Decreto 1477 de 2014)..también se ve perturbada la parte psicológica de la persona, se puede afectar su vida personal, relaciones sentimentales con su núcleo familiar.

En la empresa Construcciones Zarza S.A.S, en los últimos meses se ha venido observando un clima laboral tenso, conflictivos donde no hay comunicación entre compañeros, se presentan situaciones tergiversadas o de chismes de pasillos, esto ha venido afectando la concentración del personal y la baja producción en los trabajos encomendados.

Por lo dicho anteriormente, es de suma importancia llevar a cabo el cumplimiento de todos los requisitos legales que a la empresa le corresponde y más aún tener presente y buscar los métodos, estrategias y formas para tratar y disminuir la problemática que se presente en la empresa que en este caso nos enfocamos en el acoso laboral.

5.2. Formulación del problema:

¿Cuáles son los factores de acoso laboral en mujeres de edades entre 18 y 40 años, del área administrativa de la empresa Construcciones Zarza S.A.S en la ciudad de Montería?





6. Contenido

Antecedentes

La Organización Mundial de la Salud (OMS) determina que el acoso laboral es una conducta o actuación ofensiva, violenta y peligrosa de un grupo de una o varias personas hacia otro individuo en el ámbito laboral, donde también dice que este tipo de acoso tiene como objetivo principal producir miedo, terror, desprecio o desanimo al empleado víctima para que el empleado llegue al punto de querer renunciar y no seguir laborando en la empresa y sea despedido por su empleador.

Por otra parte, el acoso laboral no solo se presenta en las organizaciones, el acoso también lo podemos ver frecuentemente en los animales, ya que cuando observamos a un grupo de animales que pretende o ataca sea a otro grupo o a un solo animal más débil o más vulnerable que los atacantes, es allí en este tipo de casos donde nos damos cuenta que el acoso no solo se presenta en las personas (Lorenz, 1991).

También hablar o mencionar sobre acoso laboral o mobbing es referirse a un riesgo psicosocial, ya que es un problema de salud laboral, considerado así por las Naciones Unidas (ONU) y regulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde se presenta como delito (Bartolomé, 2012).

Los casos de acoso laboral, son muy común que se presentes desde los altos mando, teniendo una forma vertical, ya que algunos jefes se aprovechan del poder para abusar de sus subalternos, agresiones psicosociales, situaciones humillantes, burlas, desprestigio laboral, son algunas conductas que suelen presentarse en estas jefaturas. Semana (2004)., para este tipo de casos el Ministerio de trabajo (2016) tiene creado diferentes protocolos promoviendo la prevención de estos casos tales como: protocolo acoso laboral; Depresión, trastorno de estrés postraumático, protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, también cuenta con una guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los actores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.





En el ambiente laboral, estas conductas de acoso laboral o mobbing suelen presentarse con mayor frecuencia en las mujeres, justamente aquellas trabajadoras que por necesidades se ven obligadas a aceptar ciertas condiciones laborales, el acoso laboral o mobbing se produce también por la falta de una organización competente y por la falta de una administración eficaz en cuanto a la supervisión del ambiente de trabajo de sus trabajadores (Leymann 1996).

La víctima acosada en la mayoría de los casos terminan abandonando el puesto de trabajo, tendencia a ser evaluado negativamente y a ser evitado por los compañeros, también podría ocurrir lo contrario, las personas con depresión estén sobre-implicadas en el trabajo para neutralizar sus sentimientos de tristeza, incapacidad y culpa, con lo cual los síntomas pasarán desapercibidos durante algún tiempo (Mingote-Adán et al., 2009).

El acoso laboral es tan antiguo como la propia actividad laboral, sin embargo, en la actualidad sea mostrado más incuestionable su aumento y especialidad. Las circunstancias que presenta un trabajador rechazado, maltratado, discriminado, hostigado, etc., por sus compañeros de trabajo o por su jefe mediato o inmediato, para que aborrezca la situación y se vea obligado a renunciar a su trabajo, es tan antigua como el trabajo y desde entonces se ha seguido presentando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo (Martínez y Ramírez, 2013).

El acoso laboral o también llamado mobbing representa una forma de trato entre las personas, su principal objetivo es molestar, acosar, hostigar, problematizar, entorpecer e incluso atacar físicamente a una persona (Schallenberg, 2004, p. 21).

También encontramos que el mobbing puede estar originado por celos, envidias, competición o promoción, la llegada o el regreso de nuevas personas a dicho lugar, o por satisfacer la ansiosa necesidad de violentar, controlar, destruir, arruinar que suelen presentar los acosadores, normalmente personas frustradas, que hayan fracasado; o incluso por solo la presencia de la víctima, debido a que sus características diferenciales producen en los acosadores una serie de reacciones inconscientes causadas por sus problemas psicológicos (Vidal Casero, s.f).





El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Fidalgo et al., 2009) define el acoso laboral como la exposición, dentro del marco de una relación laboral, actuaciones de violencia psicológica aplicadas de manera frecuente y prolongada en el tiempo y que involucran un riesgo importante para la salud. Esta violencia se dirige hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan ante ellas desde una posición de superioridad.

Se pretende, una vez presentadas estas conductas de acoso en el ámbito laboral, sugerir e implementar posibles soluciones para intentar eliminar este tipo de situaciones es lo primero que debería hacer la organización que este presentando estas situaciones, ya que si no intervienen de inmediato se puede seguir produciendo el acoso y así presentar baja productividad en la empresa ya que sus trabajadores no ejercerán sus laborales igual debido al sufrir acoso laboral (Ramírez, 2018).

Finalmente, aunque el acoso laboral afecte a ambos géneros, son las mujeres las que presentan más probabilidad de convertirse en víctimas de esta conducta social adversa. Esto se debe a los roles sociales predeterminados, según los que las mujeres, por su simple condición femenina, tienden a tomar una postura de no intervención, aguantando al abuso verbal y la humillación en el ámbito de trabajo (Lilic, 2021)

Por tal motivo, la presente monografía permitirá investigar qué factores han influenciado en el acoso laboral especialmente en el género femenino, buscando profundizar teorías, conocimientos y dando conclusiones sobre este fenómeno que ha permanecido en el transcurso del tiempo por razones de género que ha colocado a las mujeres en condiciones de desventaja y desigualdad en sus lugares de trabajo.





7.2. Tipo de investigación

La metodología utilizada es un estudio descriptivo o de corte transversal. Se realizó la búsqueda y revisión de literatura de los factores de riesgo de acoso laboral en las trabajadoras de edades entre los 18 y 40 años en el área administrativa.

7.3. Población de estudio

La población con la que se realizó la investigación fueron con todas las mujeres del área administrativa de la empresa Construcciones Zarza S.A.S de la ciudad de Montería, en un rango de edades entre 18 a 40 años.

7.4. Instrumentos o técnicas de recolección de información

La población con la que se realizará la investigación será con todas trabajadoras en un rango de edades entre 18 a 40 años.

RANGO DE EDADES MUJER	
DE 18 A 29 AÑOS	DE 30 A 40 AÑOS
3	7
Total:	10





Para la recolección de los datos, se diseñará una encuesta basada en el método Leymann (González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuín, M. 2003), que contará de las siguientes variables y preguntas:

P (1): Pregunta numero

Sin acoso - Cero (0): no ha presentado esta conducta en lo absoluto

Bajo- Uno (1): ha experimentado un poco

Medio - Dos (2): ha presentado moderada o medianamente

Alto - Tres (3): si ha experimentado

Muy alto -Cuatro (4): ha experimentado durante mucho tiempo

Variable 1. Intimidación Manifiesta (IM): se realiza de forma directa, puede verse representado por amenazas verbales, intimidación no verbal o situaciones que son explicitas y no disimuladas. (Leymann. 1996).

P1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	0	1	2	3	4
P2	Le interrumpen cuando habla	0	1	2	3	4
P3	Le gritan o le regañan en voz alta	0	1	2	3	4
P4	Se le amenaza verbalmente	0	1	2	3	4
P5	Le ponen en ridículo, se burlan de usted	0	1	2	3	4
P6	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	0	1	2	3	4





P7	Criticán su trabajo	0	1	2	3	4
P8	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	0	1	2	3	4

Variable 2. Desprestigio laboral (DL): clasificado como desprestigio o descrédito, a raíz de diversas situaciones como chismes, rumores, calumnias, entre otras, que tienen un impacto negativo en el desempeño del colaborador, llegando al punto de minimizar sus logros. (Leymann. 1996).

P09	Le calumnian y murmuran a sus espaldas.	0	1	2	3	4
P10	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	0	1	2	3	4
P11	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.	0	1	2	3	4
P12	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.	0	1	2	3	4
P12	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
P13	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	0	1	2	3	4
P14	Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4





P15	Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
P16	Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
P17	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.	0	1	2	3	4

Variable 3. Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC): aplica directamente en el ambiente organizacional, específicamente en la comunicación interna y externa. (Leymann. 1996).

P18	Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
P19	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.	0	1	2	3	4
P20	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.	0	1	2	3	4
P21	No le pasan las llamadas, o dicen que no está	0	1	2	3	4





Variable 4. Intimidación Encubierta (IE): Se realiza de forma anónima, por tanto, está expuesto a recibir una serie de intimidaciones de forma que no se pueda identificar fácilmente a un responsable. (Leymann. 1996).

P22	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
P23	Recibe escritos y notas amenazadoras	0	1	2	3	4
P24	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4
P25	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
P26	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4





8. Procedimiento

- 8.1. Se revisarán las actas del comité de convivencia (COCOLA) laboral del año 2021.
- 8.2. Se enviarán las encuestas a las 10 trabajadoras por medio virtual.
- 8.3. Se recolectarán las respuestas y se tabulan para determinar las variables.





9. Resultados

9.1 Revisión de actas de comité de convivencia laboral (COCOLA):

Se revisaron las actas del año 2021, se evidencia que el COCOLA realiza reuniones trimestrales durante el año, no se evidencia ninguna queja, se relaciona las observaciones halladas en las actas.

ACTAS DEL COCOLAB	HALLAZGOS
Acta N°1 (Enero-Marzo).	No se reportó ninguna solicitud y/o queja, se mantienen relaciones saludables entre compañeros, el clima laboral es bueno.
Acta N° 2 (Abril-Junio).	No se reportó ninguna solicitud y/o queja, se mantienen relaciones saludables entre compañeros, el clima laboral es bueno.
Acta N° 3 (Julio-septiembre).	No se reportó ninguna solicitud y/o queja, se mantienen relaciones saludables entre compañeros, el clima laboral es bueno.
Acta N° 4 (Octubre- Diciembre)	No se reportó ninguna solicitud y/o queja, se mantienen relaciones saludables entre compañeros, el clima laboral es bueno.

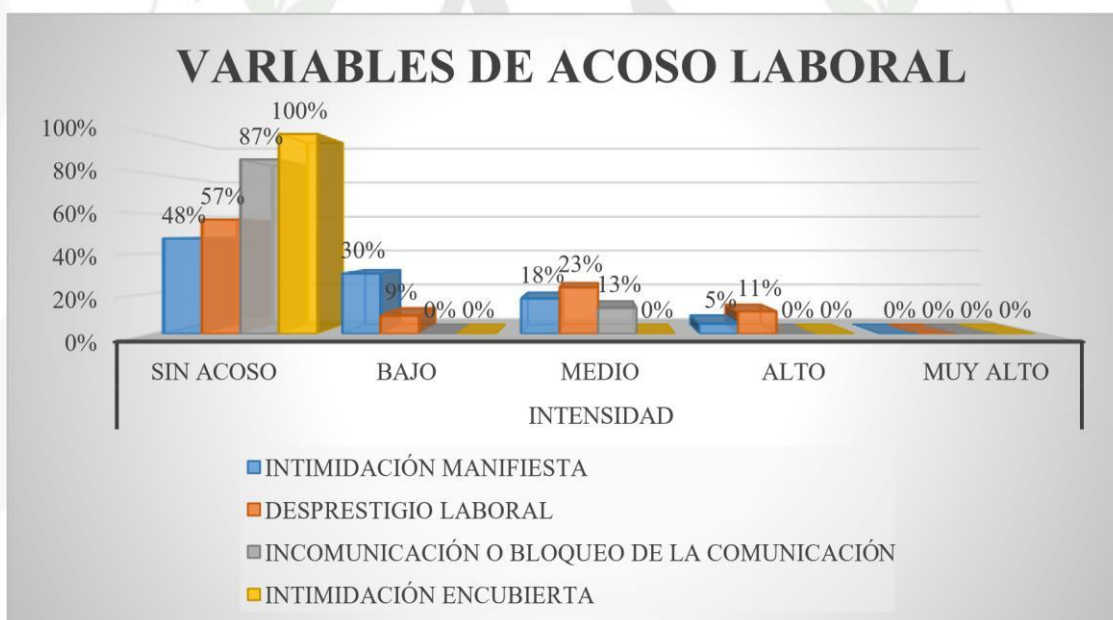




9.2. Resultados de encuestas realizadas:

Con base a las encuestas realizadas, se obtuvieron las siguientes respuestas de cada una de las variables en porcentajes.

VARIABLES DE ACOSO LABORAL	INTENSIDAD				
	SIN ACOSO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
INTIMIDACIÓN MANIFIESTA	48%	30%	18%	5%	0%
DESPRESTIGIO LABORAL	57%	9%	23%	11%	0%
INCOMUNICACIÓN O BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN	87%	0%	13%	0%	0%
INTIMIDACIÓN ENCUBIERTA	100%	0%	0%	0%	0%





9.3. Análisis de las variables

De acuerdo a las variables evaluadas, se observa en la gráfica anterior, que para la intimidación manifiesta la mayor o alta intensidad se presenta con un 5% del total de las trabajadoras, el 18% de las trabajadoras manifiesta un promedio de nivel medio, el otro 30% presenta que la intensidad es baja y finalmente el 48% de las trabajadoras manifestaron no sentir este factor.

En la variable de desprestigio laboral, la intensidad fue alta en un 11% del total de las trabajadoras, el 23% tuvo una intensidad media, el otro 9% fue baja, y finalmente el 57% de las mujeres no presentaron o experimentado este factor de acoso laboral.

Para la variable de incomunicación o bloqueo de la comunicación, la mayor intensidad se presentó con un 13% medio y el otro 87% de las trabajadoras no han experimentado este factor.

En la variable de intimidación manifiesta, no se presentó intensidad alguna, esta quedo en cero (0) ya que todas las trabajadoras manifestaron que no se ha presentado este tipo de conductas que involucran este factor.





Con la anterior investigación se puede decir que el comité de convivencia laboral y la empresa no está cumpliendo su función como: investigación de posibles casos de acoso laboral, seguimiento al cumplimiento del manual de convivencia, entre otras; ya que no previene 100% este tipo de situaciones en las áreas de trabajo, donde no se maneja bien la confianza de los trabajadores para poder reportar las quejas que se puedan presentar, tampoco existe un procedimiento claro y divulgado a todo el personal, por otro lado se puede decir que es evidente la mejoría de las situaciones por parte de gestión de los superiores a los trabajadores para que se motiven a reportar este tipo de conductas.

Con respecto a los factores del acoso laboral y de acuerdo a los resultados obtenidos, se puede decir que la mayor intensidad se presentó en la incomunicación o bloqueo de la comunicación presentando un porcentaje del 13% con mayor intensidad, se presume que las trabajadoras tienen un clima laboral donde experimentan diversas situaciones como mala comunicación, chismes y otros, que busca desmeritar el trabajo de ellas. Sin embargo, el factor que presentó el menor porcentaje con baja intensidad fue la intimidación manifiesta donde quedo en un porcentaje de 0%, se deduce que las trabajadoras han experimentado al menos una vez, en donde se han sentido intimidadas o tienen situaciones vergonzosas donde no es posible disimular ante los demás, pero cabe resaltar que con los porcentajes obtenidos la empresa se encuentra dispuesta a seguir llevando a cabo los métodos y técnicas para que estos tipos de factores o conductas no afecten a sus trabajadores ni a su productividad en general.

11. Bibliografía





Ley 1010 del 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 26 de enero del 2006.

Decreto 1477 de 2014. Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales. 05 de agosto de 2014.

Ministerio de trabajo de 2016. Protocolo acoso laboral, prevención y actuación., diciembre del año 2016.

Ministerio de trabajo de 2016. Depresión, protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral, diciembre del año 2016.

Ministerio de trabajo de 2016. Reacción a estrés agudo, protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral, diciembre del año 2016.

Ministerio de trabajo de 2016. trastorno de estrés postraumático, protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral, diciembre del año 2016.

Luque, A., Gómez, R., & Cruces, E. (2000). Fenómeno psicosocial en C. Guillen Gestoso.

Einarsen, S. y Skogstad A. (1996). Bullying at work epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2).

Sáez M., C. y García I., M. (2001). Violencia psicológica en el trabajo: el mobbing. En J. Buendía y F. Ramos (Eds.): Empleo, estrés y salud (cap. 11). Madrid: Psicología Pirámide.

Björkqvist, D., Österman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173- 184.

Martín, F., Pérez, J. & López, J. (2002). El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing.

Leymann, H. (1986). Mobbing-Psychological violence at work places. Lund: Studentlitteratur.





González de Rivera, J.L. y Rodríguez-Abuín, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) *Psiquis*, 24 (2), 59-66.

Saenz J., (2018). Definición de acoso laboral según la OMS

Bartolome P., (2012). Acoso laboral en el siglo XXI.

Daza F., Pérez B. y López J. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing
Revista semana 3 de julio de 2004. Miedo en la oficina.

Míngote-Adán, J. C., Gálvez-Herrer, M., del Pino-Cuadrado, P. y Gutiérrez.

García, M. D. (2009). El paciente que padece un trastorno depresivo en el trabajo.
Medicina y Seguridad del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (s.a.). Depresión.

Manuel Vilariñoa, Bárbara G. Amadob, Javier Martín-Peña y M. José Vázquez.
La Simulación del Acoso Laboral en el LIPT-60: Implicaciones para la Evaluación
Psicológica Forense

Martínez, C. E, y Ramírez M. J. El acoso laboral en Colombia: conceptualización,
caracterización y regulación.

Foro de seguridad. Qué es el mobbing o acoso laboral: síntomas, modalidades,
consecuencias y cómo enfrentarlo.

Vidal, C. M. El mobbing en el trabajo. su problemática.

Camacho Ramírez, A. (2018). Acoso laboral o mobbing.. Editorial Universidad
del Rosario.

Lilic, M. (2021). El acoso laboral en la literatura comprometida: referencias en la
novela española actual.

