

Acoso Laboral con énfasis en el enfoque de género

Elaborado por:

Paula Daniela Castañeda Cifuentes

Diana Marcela Galeano Londoño

Liliana María Velásquez Carrascal

Universidad Ean

Seminario de investigación de postgrado

Bogotá

09/05/2023

Resumen

El acoso laboral es un tema que en la actualidad está tomando mayor relevancia en las relaciones laborales y personales, sin embargo no existe la normatividad y la conciencia suficiente para combatir este flagelo; lo anterior ya que no se conoce realmente una cifra cien por ciento verídica de las víctimas de acoso puesto que por diferentes aspectos como el miedo, la vergüenza y la posibilidad de perder el empleo, las víctimas no denuncian y optan por renunciar antes de manifestar que están viviendo acoso laboral. Esta investigación tiene como objetivo, conocer los inicios del acoso laboral, su reglamentación y si en la actualidad existe un mayor acoso por razones de género, específicamente hacia las mujeres, buscando las diferentes causales por las cuales las víctimas no denuncian el acoso.

Palabras clave: acoso laboral, discriminación, estrés, maltrato, persecución laboral

Planteamiento del Problema

Antecedentes del problema

El acoso laboral según Heinz Leymann (1996) se define como “ *hostigar, atacar en grupo a alguien, o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo*”, dentro del mismo artículo se menciona que Konrad Lorenz describió la palabra mobbing “*a los ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazan a un solo animal más grande*”, estas dos definiciones son los primeros acercamientos e investigaciones donde se habló del tema de acoso laboral.

Con base en lo anterior, según Araque y Giraldo (2005) como se citó en Muñoz López, (2022), el acoso laboral es una manera de manifestar la violencia laboral pues esta se manifiesta de manera agresiva y contra la integridad personal de la persona produciendo problemas de salud física y mental en el empleado. Por consiguiente, desde una óptica global la Organización Internacional del trabajo define el acoso laboral como “*Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados*” (Organización internacional del trabajo, 2013).

Igualmente, la Organización Internacional del trabajo suscribió el convenio C19 – Convenio sobre la violencia y el acoso (2019), mediante el cual y según lo dispuesto en su ámbito de aplicación, se protege a los trabajadores y a otras personas en el ámbito del trabajo, el convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurre durante el trabajo con relación del mismo o como resultado de

este, cada miembro que ratifique el convenio, en su legislación y políticas deberán garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación.

Del mismo modo, para encuadrar nuestro estudio en el estado colombiano es relevante conocer la legislación que actualmente rige en el país, en la Constitución Política de 1991, en su Artículo 25, consagra lo siguiente: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Dado lo anterior, partiendo de lo que se encuentra consignado en el artículo 25 de la Constitución Política de 1991, el derecho al trabajo es un derecho fundamental, el cual debe ser protegido en todas sus modalidades, y se debe garantizar que mientras se desarrolle debe ser bajo condiciones justas y dignas.

Mediante la implementación de la Ley 1010 de 2006, el estado colombiano busca contrarrestar el acoso laboral y proteger tanto al empleador como al empleado (art 1 ley 1010 de 2006).

En el artículo segundo la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral de la siguiente manera:

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.

Por ende, si bien es cierto que el acoso laboral sucede en bastantes organizaciones, nuestra investigación se centrará en el acoso laboral dirigido hacia la mujer; esto dado que según Fuquen, (2023) en el diario Infobae la corte suprema de justicia emitió su primer fallo acerca del acoso laboral haciendo énfasis en el acoso sexual que padecen las mujeres, puesto que es el acoso que más se ha observado que es denunciado. Lo anterior, con la finalidad de garantizar que las mujeres puedan laborar de manera libre sin tener que soportar comentarios de índole sexual o supresión frente a su desempeño. Además, en la segunda encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se identificaron como factores de riesgo prioritarios por los trabajadores como los psicosociales y ergonómicos, debido que dos de cada tres trabajadores manifiestan estar expuestos a factores de riesgo psicosocial y entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés, muchas veces este estrés es la consecuencia del acoso laboral sufrido por los empleados que trabajan en las entidades públicas y privadas (Ministerio de trabajo, 2019).

Descripción del problema

El acoso laboral en las entidades puede afectar el ambiente y las dinámicas laborales de cada colaborador, puesto que pueden llegar a sentirse presionados u hostigados por uno o más acosadores que por lo general son personas con cargos superiores. Lo anterior, se observa en situaciones en las cuales la persona que padece

el acoso se ve enfrentado de manera constante y reiterativa a: maltrato verbal, maltrato psicológico, humillaciones, intimidación, gritos, discriminación y sexualización; lo que puede llegar a afectar al trabajador en cuanto a su autoestima y autoconfianza desencadenando problemas de inseguridad emocional, estrés, ansiedad, insomnio, fatiga, angustia, irritabilidad y depresión (Carrasco Camacho, 2020).

Por consiguiente, en la Legislación colombiana se encuentra la Ley 1010 de 2006, “la cual tiene como objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública” (art 1 ley 1010 de 2006).

Asimismo, el acoso laboral o “Mobbing” es un problema que existe hace mucho tiempo y que se encuentra en aumento, pues según Gómez y Romero 2021 como se citó Peñaranda 2022, mencionan que el acoso laboral incrementa cada año en Colombia de manera exponencial, lo anterior debido que durante los años 2017 a 2019 se han recibido alrededor de 3.181 denuncias por acoso laboral esto sin contar a las personas que por miedo o desconocimiento de la ley y sus garantías no realizan las correspondientes denuncias ya que temen perder su trabajo.

Por lo anterior, se hace necesario conocer de fondo el acoso laboral en el sector público y privado de cuáles son los factores que impiden a los colaboradores el no denunciar el abuso en las organizaciones puesto que se ha evidenciado que las cifras

de denuncias van en incremento e identificar la existencia y diferenciación del acoso laboral hacia el género femenino.

Pregunta de investigación

¿Existe una diferencia de género frente al acoso laboral en las organizaciones?

Objetivos

Objetivo general

Identificar si existe una diferencia de género frente al acoso laboral en las organizaciones

Objetivos específicos

1. Analizar el concepto de acoso laboral a través de la historia
2. Definir los tipos de acoso laboral que se presentan en las organizaciones
3. Verificar la existencia de procedimientos establecidos para denunciar el acoso laboral
4. Establecer los factores que influyen en los colaboradores al no querer denunciar el acoso laboral

Conveniencia de la Investigación

El Ministerio de Trabajo (2014) presentó el Informe Nacional de Inspección para el trabajo decente, desde la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, se evidencia que el acoso laboral ha tenido un crecimiento en los últimos años, para el año 2013 se realizaron 361 denuncias de acoso laboral, en primer semestre del año 2014, la cifra aumentó ya que se presentaron 346 solicitudes de investigación, de esas denuncias se evidenció que 155 fueron presentadas por mujeres.

De acuerdo con lo anterior, es relevante profundizar en la investigación sobre el impacto del acoso laboral, procedimientos y canales establecidos para denunciar

esta conducta tanto en las entidades públicas y privadas y, el por qué no existe una conciencia y normalización de denunciar cuando se sufre de acoso en cualquiera de sus formas. De igual manera, identificar si existe un porcentaje mayor de acoso laboral dependiendo del género, ya que, según el Informe Nacional Inspección para el trabajo decente del Ministerio de trabajo (2014), existe una mayor cantidad de denuncias presentadas por mujeres en Colombia.

Asimismo, evaluar el impacto que genera el acoso laboral en la dinámica y relación que existe entre el trabajador y el empleador, y como desde el talento humano se puede mitigar y mejorar esta situación, ya que este fenómeno conlleva a perturbaciones en las relaciones interpersonales y el entorno laboral como tal, generando situaciones que pueden llegar a la violencia física o verbal, incrementando ausentismos y en consecuencia una disminución en la productividad del colaborador.

Marco Teórico

El acoso se define como cualquier forma de violencia y maltrato ejercido hacia uno o varios individuos que se presenta de manera frecuente y repetitiva por parte de un sujeto o grupo; en donde la persona víctima de acoso llega a ser centro de burlas, señalamientos, insultos, agresiones físicas, verbales y psicológicas que generalmente son auspiciadas por personas superiores y/o compañeros de su mismo ámbito. Por otra parte, se ha observado que en ocasiones llega a ser tan abusivo el comportamiento que los individuos no logran tener las herramientas o recursos para responder hacia esas conductas negativas de índole agresivo, desencadenando así interferencias dentro de su ambiente cotidiano (Einarsen, & Hauge, 2006).

Ahora bien, Brodsky (1976) como se citó en Velin y Salas, 2022 es uno de los primeros autores que se refieren al concepto como *Harassment* definiéndolo como un fenómeno laboral, en el cual de manera persistente y concurrente una persona es atormentada, agotada y estresada por otro individuo con la finalidad de causar incomodidad llegando a la intimidación, presión e incluso enfrentamiento. Asimismo, en los años ochenta el concepto empieza a tomar fuerza siendo cambiado por autores como Matthies, Rakness y Rokkum refiriéndose a él *mobbing* como conductas prolongadas y repetitivas hacia una persona de su mismo ámbito laboral (Velin & Salas, 2022).

Con base en lo anterior y haciendo referencia al mobbing, este se origina del verbo en inglés “to mob” lo cual se refiere a “atacar con violencia” el termino fue acuñado por *Konrad Lorenz* al relacionar el ataque de un grupo de animales de menor tamaño hacia un animal de otra especie mayor que de por si mantienen solos. De acuerdo a esto, se denota una clara referencia hacia las conductas sistematizadas y desempeñadas a cualquier empleado por parte de un superior, compañero de trabajo de su mismo rango laboral o incluso un empleado con menor jerarquía que busca generar incomodidad al empleado víctima del abuso (Salinas, 2020).

De igual forma, el acoso laboral o mobbing según algunos autores como Leymann (1996) es definido como todo terror ejercido de manera psicológica dentro del ambiente laboral de una organización; en donde se observa la comunicación de manera hostil y poco manejo de la ética por parte de algunos trabajadores (Acosta, Cervantes, Valero & Fontalvo, 2020).

De la misma forma, según Barón Duque (2003) como se citó en Sánchez & García (2020) el mobbing o acoso laboral se refiere al fracaso de las relaciones laborales que traen como resultado el uso de la violencia psicológica generando problemas a nivel psicosocial en las víctimas, afectando de manera recurrente sus áreas de ajuste como lo son: la social, familiar, profesional, salud física y emocional generando dificultad en sus quehaceres del día a día.

También, de acuerdo con las alarmas presentadas por el mobbing o acoso laboral, la OIT mediante su convenio 190 en su artículo 1, precisa una definición en la que destaca actitudes inaceptables que tienen como fin el hacer daño psicológico, económico, físico y sexual ya que la persona que está perpetuando el daño hacia la víctima lo hace con pleno conocimiento de la misma, incluyendo no solo la violencia sino además el abuso por causas de diferencia de género (García, 2022).

Por consiguiente, la OIT (2016) como se citó en Torres (2019) se refiere al riesgo psicosocial y su causante del estrés ya que se han desarrollado afectaciones físicas y mentales en los trabajadores expuestos al abuso laboral de manera constante. Por lo tanto, es de suma importancia conocer algunas de las causas del acoso laboral en las organizaciones pues según Briceño (2022) la corrupción en entidades privadas y públicas, esto debido que los empleados e incluso superiores tratan de sacar a los empleados que impiden que se cometan actividades de corrupción. De igual manera, se ha observado que algunos colaboradores tienden a tener envidia por sus compañeros e incluso suelen tener personalidades de tipo narcisista lo cual desencadena que solo el victimario quiera recibir la atención y elogio por su trabajo.

Incluso, algunas organizaciones en ocasiones incentivan la competencia en los empleados por lo cual en ocasiones los colaboradores se enfocan en “ganar” y se olvidan de sus propios valores. También, se identificó que una causa importante es la discriminación y los prejuicios que en varias ocasiones se da dentro de las organizaciones debido a diferencias de tipo; racial, político, religioso, orientación sexual, estrato social, cultura, edad, genero entre otros (Briceño, 2022).

Por otra parte, en Colombia el tema de genero está directamente relacionado en el ámbito laboral en cuanto al acoso laboral ya que según estudios del DANE y la OIT en el 2020 observó que las mujeres son las más propensas a padecer acoso en el ámbito laboral y con riesgo psicosocial debido que son víctimas en su mayoría por discriminación y acoso sexual por parte de jefes superiores e incluso por colaboradores de su mismo rango (Rozo y Social, 2021).

Ahora bien, EL TIEMPO (2020), evidencio que el acoso laboral en la Corte constitucional hacia los empleados públicos es alto pues se encuentran casos de hostigamiento y acoso sexual, sobre todo en las mujeres puesto que funcionarias de la Corte mencionaron sentirse presionadas para acceder a salidas extralaborales por hombres funcionarios con cargos superiores. Incluso se encontró que de 12 personas 9 de ellas mujeres mencionaron recibir propuestas de índole sexual en el marco de las relaciones laborales; también, se menciona que se realizan pocas denuncias por desconfianza por parte del género femenino ya que han sido las propias mujeres quienes han recibido sanción social o despido como se ha observado en algunos casos.

En este sentido y de acuerdo con la problemática expuesta es pertinente en esta etapa de la investigación traer a colación los diferentes tipos de clasificación que existen dentro del acoso Laboral, en la legislación Colombiana en el artículo segundo de la Ley 1010 DE 2006 el acoso laboral se puede dar en las siguientes modalidades:

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

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

3. Discriminación laboral: (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación,

ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

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

Con respecto al tema de tipos de acoso laboral existen diferentes autores que han profundizado sobre el tema, el autor Gorgonio Martínez Atienza, en su libro El acoso y su protección especialmente penal (2020), realiza una clasificación desde el contenido jurídico, el autor indica que depende del sujeto en quien recae el acoso laboral puede ser ascendente, horizontal, descendente y mixto, a continuación, haremos una descripción de cada modalidad:

- El acoso laboral vertical ascendente se da cuando los empleados de un menor rango ejercen el acoso laboral sobre su jefe o superior jerárquico, estos casos se pueden dar cuando un empleado del mismo nivel es ascendido o el superior es nuevo dentro de la compañía, muchas veces se tiene el pensamiento erróneo que el acoso laboral va en una sola vía, del jefe hacia el empleado, este tipo de acoso vertical ascendente se evidencia mucho más en las entidades públicas, donde los superiores jerárquicos muchas veces no tienen las herramientas suficientes para demostrar y hacerle frente al acoso laboral al que son sometidos por parte de sus subalternos.

- El acoso laboral horizontal se presenta cuando el acosador y la víctima tienen el mismo grado jerárquico, son compañero de trabajo del mismo nivel, del autor Gorgonio Martínez Atienza, en su obra manifiesta que estos casos se pueden dar a partir de inconvenientes personales, a la rivalidad y competencia que puede existir por ocupar un mismo puesto de trabajo y por las debilidades físicas o psicológicas de la persona, muchas veces estas situaciones se dan en grupo contra una sola persona.

- El acoso laboral descendente se da cuando el superior jerárquico ejerce el acoso a un empleado de nivel inferior también es llamado bossing, este tipo de acoso en el sector público se utiliza para conseguir que el empleado solicite traslado de su puesto de trabajo o se incapacite medicamente por un largo tiempo, llevando esto al abandono del puesto de trabajo, este acoso trae consigo insultos, maltratos que afectan la psiquis de la víctima hasta el punto de la renuncia voluntaria.

- El acoso mixto se da cuando el superior jerárquico ejerce el acoso en contra de un empleado de menor nivel jerárquico en compañía de otros compañeros del mismo nivel de la víctima.

Así mismo encontramos que según la Abogado y profesora Hilda I. Arbones Lapena, en su libro *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva* (2014), describe dos clases de acoso laboral, la primera es desde donde proviene el acoso, del superior jerárquico, de los compañeros del trabajo o de subordinados, acercándose un poco a la clasificación que hace autor Gorgonio Martínez Atienza, en su libro *El acoso y su protección especialmente penal*, la segunda clase de acoso laboral que enuncia la

profesora Arbones depende de la intención que tenga la persona que está ejerciendo el acoso laboral, dentro de esta clasificación se evidencian las siguientes modalidades:

- Acoso laboral estratégico: Con el cual se busca que la víctima tome la decisión voluntaria de renunciar a su trabajo.
- Acoso laboral de dirección: Presenta dos finalidades, la primera se utiliza para disminuir el recurso humano de la empresa y así mismo reducir costos de la planta de personal, también se puede utilizar para suprimir a empleados que son líderes dentro de la organización.
- Acoso laboral disciplinario: En esta modalidad la persona que ejerce el acoso busca que sus subalternos o compañeros de trabajo le tengan miedo, y se concentra en aquellos que tienen una mejor relación con sus compañeros, para ejercer el acoso.

La psiquiatra y psicoterapeuta francesa Marie-France Hirigoyen en su libro *El acoso moral en el trabajo* (2001) describe otra clase o tipo de acoso laboral, el acoso laboral perverso, que a nuestro modo de vista es el más perturbador, ya que el acosador busca destruir a la víctima desde el nivel personal, ganándose su confianza, y aislándolo de los demás, y utiliza la información personal en su contra. De acuerdo con lo anterior las diferentes modalidades del acoso laboral que existen tienen un fin común, acabar por completo con la integridad, salud mental y física de la víctima, sin importar la modalidad de acoso que se utilice, lo cual conlleva a un sinnúmero de consecuencias adversas para el acosado.

Las consecuencias más representativas que trae el acoso laboral o comúnmente llamado mobbing, suelen asociarse a estrés postraumático y ansiedad generalizada, si estas conductas se dejan avanzar en la vida de cualquier ser humano puede desencadenar en depresiones severas, trastornos paranoides y como etapa final suicidios consumados. En este sentido son verdaderamente traumáticos los daños emocionales, psicológicos y económicos que generan vivir una situación de esta dimensión.

Sí abordamos el tema de acoso laboral, encontramos que no solo afecta al individuo que ha sido víctima, sino que también se ve afectada la compañía para la cual labora, ya que disminuyen los indicadores de medición a las compañías, abarcando desde la productividad, hasta lo económico, y cualquier entidad con niveles muy bajos en estos criterios pierde credibilidad ante el mercado y su imagen será desfavorable.

Para Hirigoyen (2001) los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor. Según la encuesta realizada por Hirigoyen (2001) el 69% de las personas que respondieron el cuestionario habían padecido un estado depresivo mayor y un 52% presentaban trastornos psicossomáticos variados.

Cuando se vive en un ambiente constante de acoso laboral este se manifiesta en diferentes dimensiones como, Físicas (enfermedades cardiovasculares, musculares, respiratorias y gastrointestinales), Psíquicas (ansiedad, depresión,

alteraciones del sueño, ideas de suicidio, miedo y expectativas negativas sobre su futuro), Sociales (conductas de aislamiento, desinterés por compartir con personas con las que antes solía hacerlo, para no dar explicaciones de su aislamiento), Laborales (la destrucción de la vida laboral del victimario, postración económica, desconcierto, falta de autoestima) (Mansilla Izquierdo,2018).

Entre los porcentajes de acoso laboral podemos encontrar los siguientes:

El Workplace Bullying Institute presentó en 2018 cifras que arrojan las siguientes conclusiones:

1. El 66% de las víctimas de acoso laboral son mujeres.
2. El 70% de los victimarios o acosadores son hombres.
3. El 61% de los acosadores (quien ejerce la violencia) son jefes; el 33% de los perpetradores son compañeros del mismo rango que la víctima y el solo el 6% de los perpetradores son subordinados de la víctima.
4. En el 63% de los casos de acoso, el acosador o victimario actúa solo.
5. El 80% de las víctimas de acoso laboral, como consecuencia de dicho acoso, empiezan a sufrir de algún tipo de ansiedad.
6. El 52% de las víctimas de acoso sufren ataques de pánico, cuyo origen se rastreó en dicho. acoso.

Es preocupante que en este panorama el 66% de las victimas terminan perdiendo su trabajo a consecuencia del acoso laboral, y este flagelo lo viven más mujeres que hombres. (por que quiero estar bien, 2022).

Si nos contextualizamos en el año 2023, podemos encontrar patrones más enfocados de forma directa a afectación de la vida familiar del individuo víctima de acoso laboral, como; cambio de humor, falta de apetito sexual y otros comportamientos que van afectando la vida de pareja, relación con hijos y demás familiares, la autoestima y la confianza en sí mismo, se van al borde al abismo. Siguen ocurriendo las demás variables del acoso en el este momento de la historia, pero ya pasando al plano familiar, donde también se afronta la frustración y el fracaso.

Respecto al trabajador víctima de acoso nos encontramos con afectaciones de carácter:

Físico: suelen ser desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos, el individuo empieza a importarle poco su deterioro de salud, esto producto de la magnitud de las afectaciones que ha sufrido.

Psíquico: la principal consecuencia es la ansiedad, la aparición de un miedo acentuado y continuo, la víctima empieza sentirse amenazado en todos los ambientes de interacción, pueden presentarse también trastornos; como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía ante el mundo que la rodea.

Social: el victimario puede llegar a ser muy susceptible e hipersensible a las observaciones, con situaciones de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras demostraciones de inadaptación social, son normales en este escenario sentimientos de ira e intenso dolor, al igual que ansías de poder en algún momento vengarse de quien lo ha herido. (Mobbing: conoce las consecuencias del acoso laboral 2023).

Laboral: El acoso laboral se manifiesta a través de diferentes mecanismos de hostigamiento con imposiciones a la víctima por medio de delegación de medidas organizativas, no destinar tareas, destinar tareas innecesarias, denigrantes o repetitivas, destinar tareas imposibles de cumplir, medidas de aislamiento social, obstaculizar las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con proveedores, con clientes, no mediar palabras, réplicas de ataque a la víctima, críticas hirientes y permanentes, vejaciones, burlas, subestimaciones, maltratos verbales, insultos, amenazas y murmuraciones sobre la víctima (Franco,2019).

Metodología

Enfoque, alcance y diseño de la investigación

El diseño de la investigación que se llevara a cabo es de tipo documental ya que de acuerdo con lo descrito por Farias Arias (2012) la investigación documental se basa en la exploración, estudio, crítica e interpretación de datos; elaborados por otros investigadores en diferentes fuentes como; artículos, libros, videos, noticias, entrevistas, periódicos, entre otros. Con base en lo anterior, el enfoque documental es el que mejor se ajusta puesto que se ha evidenciado que el acoso laboral es un tema ampliamente estudiado, del cual existe gran variedad de fuentes en las que se llega a dar respuesta a los objetivos planteados en el trabajo según varias investigaciones a nivel nacional e internacional. Por consiguiente, la investigación documental se basa en los resultados de otras investigaciones, ya que el conocimiento se genera a través de reflexiones,

interpretaciones, análisis de campo y teórico que permiten dar respuesta a planteamientos basados en hipótesis (Morales, 2003).

Procedimientos para denunciar acoso laboral

Para las entidades del sector público, tomando como referencia a Colpensiones (2017), el proceso para darle manejo a las denuncias de acoso laboral conforme a la norma, los procedimientos y reglamentos internos, como primera medida se recibe por escrito la denuncia por el departamento de Recursos humanos, seguido se debe identificar si la conducta cometida se tipifica como acoso laboral o conflicto de convivencia en el ambiente laboral, de ser afirmativo para acoso laboral se debe elevar la queja ante el comité de convivencia de la entidad, quien seguirá con el manejo del caso denunciado, esto con el fin de darle manejo de confidencialidad, escucha por separado de los miembros involucrados y finalmente conciliación entre las partes y así poder llegar a la solución del mismo, por parte del presidente, secretario y demás miembros del comité de convivencia, estos siempre están conformados por representantes de empleados y representantes del empleador, una vez surtan a cabalidad los pasos de manera exitosa se da cierre a la denuncia, conservando todas las actas de cada reunión, entrevista y el proceso conciliatorio con sus respectivas firmas.

Si por el contrario no se llega a una solución dentro de los procesos internos de la entidad pública, este caso debe ser reportado a la Procuraduría General de la Nación, quien es el ente encargado de actuar cuando no se logra una conciliación entre las partes en dichos entes. Según el concepto *107091 del año 2021 expedido*

por el Departamento Administrativo de la gestión Pública, en este documento se contemplan los mecanismos y orientación para darle manejo a las denuncias de acoso laboral en entidades públicas en general, contemplando los pasos mencionados con anterioridad en Colpensiones, se adiciona, que *él* no llegar a una conciliación entre las partes involucradas en el caso de acoso laboral este debe ser escalado ante cualquier entidad que maneje el ente territorial donde haya sido radicada la denuncia de acoso; como Procuraduría General de la Nación, organismos de personerías del distrito y/o municipio. Además, si se da el caso de que la víctima del acoso laboral sea un servidor público, le compete para conocer la conducta disciplinaria al Ministerio Público o bien sea a las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias de los *Consejos Superiores y Seccionales de la Judicatura*, conforme a lo dispuesto a las competencias que señalan las leyes de nuestro país, ya el proceso seguirá en manos de dichas entidades y seguidas las audiencias y sanciones a imponer según la gravedad de los hechos.

Los reglamentos, directrices y procedimientos para conformación y manejo de los comités de convivencia son elaborados y modificados por el ministerio de trabajo en Colombia, *según la resolución 652 del año 2012*, está dirigido a las entidades publico privadas, lo que hace la diferencia en el manejo de no lograrse la conciliación de manera interna es que en la entidades públicas se debe reportar ante la Procuraduría General de la Nación, los entes distritales y municipales o entidades a las que compete vigilar dichas acciones disciplinarias; para la entidades del sector privado cuando no se logra una conciliación entre las partes y no se da solución

definitiva, se procede a elevar dicha denuncia ante el ministerio de trabajo, quien entra a velar por dar una solución sin que haya vulneración de los derechos de las partes involucradas.

Factores al no denunciar el acoso laboral

Según Paravic, Burgos, & Luengo, 2018 concluyeron en su investigación que algunas de las razones por las cuales las personas no proceden a denunciar debido que refieren “no sirve de nada” y que “no hay consecuencias para el agresor” . Por otro lado, se evidencio en su investigación que hay sentimientos de miedo y vergüenza a reportar este tipo de agresiones por temor a la pérdida de su trabajo, culpabilidad o incluso exclusión por parte de sus pares lo que conlleva a que estas personas sientan estrés y ansiedad laboral constante.

Asimismo, la débil ley que poco protege a la persona que ha sido víctima de algún tipo de acoso laboral, puesto que al momento de denunciar estas personas no pueden ser despedidas por alrededor de seis meses. Sin embargo, pasado ese tiempo quedan bajo la jurisdicción de la empresa que en ocasiones toman represalias contra la victima frente a lo sucedido es por esto que los colaboradores sienten miedo al realizar la denuncia y prefieren callar ante la situación de acoso (López & Seco, 2015). I

Igualmente, el tiempo es un factor determinante al no denunciar en ocasiones el ser víctima de acoso laboral puesto que los procesos tienden a demorar bastante y puede que las medidas realizadas no sean del todo efectivas. Lo anterior, se evidencia en que la víctima al tener que esperar que se realicen medidas correctivas hacia el

victimario, prefiera silenciar y continuar soportando la situación de acoso antes que perder su empleo o llegar a renunciar (Ramírez, Vargas, & Suárez, 2014).

Influencia del género en el acoso laboral

Según la revista Semana (2023) se identificaron casos de acoso laboral específicamente acoso sexual al interior del Congreso de la Republica en varios despachos por intimidaciones hacia su salario y mantener el contrato con el Senado hacia empleadas y comunidad LGBTIQ.

De igual manera, en el año 2022 se dio cabida a denunciar acoso laboral y presunta discriminación hacia la mujer en la secretaria de planeación; según informa Semana (2022) se denunció el alto número de mujeres que se encuentran en tratamiento psiquiátrico y psicológico debido al acoso laboral al cual son expuestas lo que afecta la productividad y salud de las personas víctimas de acoso.

Por consiguiente, dentro del acoso laboral encontramos el acoso por razón de género motivo por el cual es importante definir el concepto de la violencia basada en género, a continuación, traeremos a colación varias definiciones sobre el tema como:

La Convención sobre la eliminación de todas las Formas de discriminación contra la mujer, en el año 1979, define la violencia de género como: *“cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base (sic) al sexo, que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.*

La Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1992 en la DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, la definió como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*

En el convenio 190 de la OIT, (2019) sobre la violencia en el lugar de trabajo, la definen de la siguiente manera: *como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*

El Sistema Integrado de Información sobre violencias de género SIVIGE (2016) define la violencia de género: *como cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino.*

De acuerdo con lo anterior podemos definir que la violencia de género son todos los actos de violencia que van dirigidos a una persona a razón de su género es un fenómeno que afecta en un mayor porcentaje a las mujeres y generalmente se presenta en las relaciones de poder.

Así mismo encontramos que el acoso laboral por razón de género se presenta en el lugar de trabajo y en mayor porcentaje hacia las mujeres, la OIT en su artículo Acoso Laboral hacia las mujeres indica que si bien es cierto el acoso laboral afecta a hombre y a mujeres, este recae sobre quien o quienes tienen menos cuotas de poder y esto impide su protección, generalmente estas personas son mujeres o migrante.

Cuando el acoso laboral se presenta hacia las mujeres, el fin que busca el acosador es la renuncia de la colaboradora, de acuerdo con lo anterior podemos concluir que existe una relación entre el acoso laboral y la violencia de género, ya que al momento de realizar el acoso laboral en cuanto al género se está violentando directamente.

Ahora bien, como mencionamos anteriormente el Ministerio de Trabajo (2019) señala que en la actualidad las mujeres están denunciando en mayor medida el acoso laboral, ya que las cifras entre el 2015 y 2017 se denunciaron 127 casos de acoso laboral, aunque es un número irrisorio, pues la mayoría de las mujeres que sufren de acoso no denuncian por miedo a represalias o por pérdida de su trabajo, otra causal por la cual las mujeres no realizan la denuncia es el tiempo que les toma en darse cuenta que están siendo víctimas de acoso, ya que en un principio piensan que no son lo suficientemente ágiles o productivas al momento de cumplir con sus labores diarias.

De acuerdo con lo anterior se debe tener en cuenta que el acoso laboral no solo afecta la parte laboral de las mujeres, va más allá, ya que según lo consignado en la Constitución Política de Colombia (1991) en su Artículo 25, indica lo siguiente:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Lo anterior nos indica que todo trabajador tiene derecho a tener un trabajo en condiciones dignas y justas, esta premisa no se cumple al momento de ser víctima de acoso laboral, pues está afectando directamente la dignidad humana de la víctima, la Sentencia C-147 (2017) Corte Constitucional de Colombia indica lo siguiente en cuanto a la dignidad humana:

“El derecho a la dignidad humana implica garantizar las condiciones necesarias para una existencia materialmente apropiada y acorde con el proyecto de vida que cada ciudadano le imprime a su devenir, por lo que existe un mandato imperativo de las autoridades públicas y de los particulares, para que adopten las medidas necesarias de protección indispensables para salvaguardar los bienes jurídicos más preciados para el Estado, especialmente, para otorgar a la persona un trato acorde a su condición deontológica”.

La Sentencia T-124 (1993), afirmó la Corte:

"La dignidad (artículo 1o. Constitución Política) es un atributo de la persona y, en cuanto tal, todos tienen derecho a que sean tratados conforme a esa dimensión específicamente humana."

En consecuencia, el acoso laboral con un enfoque de género puede causar daños irreparables en la vida de quien lo sufre y su familia pues está afectando directamente la dignidad humana de la persona, ya que las víctimas de acoso no están siendo valoradas ni respetadas, no se encuentra en igualdad de condiciones con sus

pares ni sus superiores, violando así un derecho fundamental e inherente a la persona humana.

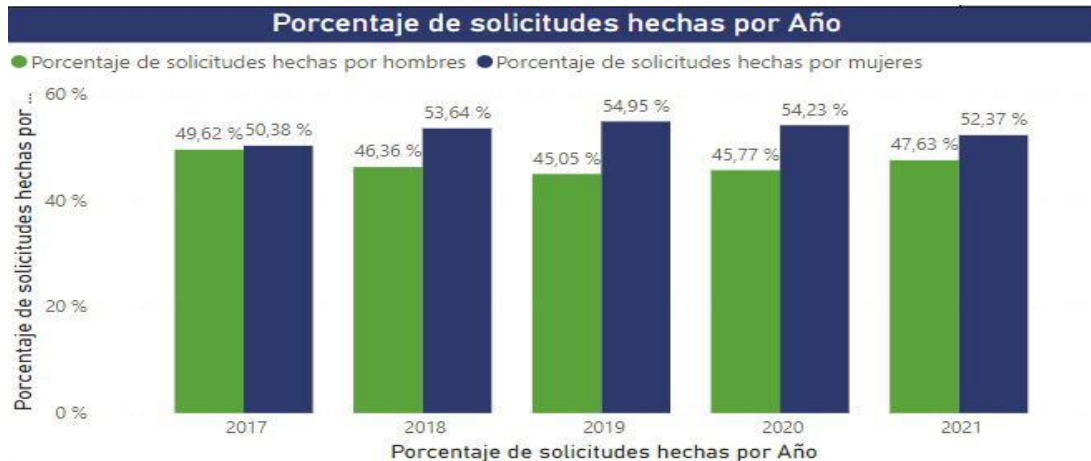
Resultados de investigación

El Consejo Colombiano de Seguridad en el año 2022, realizó un estudio de salud mental en los entornos laborales desde el año 2017 al año 2021, en el cual evidencian las cifras de las solicitudes de intervención realizadas al Ministerio de trabajo, el año 2018 fue el periodo que presenta el mayor número de solicitudes de intervención por parte del Ministerio de Trabajo por acoso laboral con un total de 2649 casos, frente al año 2019 se evidencia una disminución del 33%, ya que solo se recibieron 1778 casos.

El porcentaje en el año 2020 disminuyó considerablemente, ya que se registró el menor número de casos, 1169 casos, en comparación con los años 2018 y 2019, dentro del estudio indican que este número de casos se pudo dar por la pandemia del COVID 19, pues esta conllevó al confinamiento y el cierre de algunos sectores económicos.

Por último, para el año 2021 se presentaron 2427 casos, mostrando un aumento de 37% de acuerdo con lo reportado en el año 2019 y del 108% en comparación al año 2020.

En la figura 1 se muestran los porcentajes año a año del estudio de salud mental en los entornos laborales realizado por el Consejo Colombiano de Seguridad:

Figura 1

Porcentaje de solicitudes hechas por hombres y mujeres frente al acoso laboral

Igualmente el Ministerio de Trabajo realizó la encuesta acoso sexual en el ambiente laboral (2023), en la cual se evidenció que las conductas de acoso sexual más comunes en el ámbito laboral colombiano son las solicitudes o presiones sexuales (82%), intentos de actos sexuales y actos sexuales cometidos (79%), correos electrónicos y mensajes de texto en teléfonos celulares (72%) y contacto físico que sobrepasa el límite (72%); de igual manera, muestra que la mayoría de las víctimas de acoso sexual son mujeres, el 41% de las mujeres manejan el acoso por sí mismas, ya que temen perder su empleo por denunciar la situación.

De acuerdo a los resultados de la encuesta, el acoso sexual en el lugar de trabajo es una práctica común en el país y ocurre con mucha frecuencia, aunque esto sea así existe un desconocimiento generalizado de qué es el acoso sexual, cuáles son las conductas de acoso y qué canales formales de atención se deben usar para denunciar este delito.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados de la encuesta realizada por el Ministerio de trabajo, el Ministerio expidió la Circular 0026 del 08 de marzo de 2023, mediante la cual recuerda y resalta la importancia de la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas LGBTIQ+ en el entorno laboral mediante esta circular el Gobierno nacional hace un llamado urgente en el cual invitan a que las demandas de las mujeres y en especial de las trabajadoras sean escuchadas para así dar un paso adelante en la prevención y atención de la violencia y discriminación que sufren las mujeres y las personas con orientaciones o identidades diversas.

Con base en el análisis documental realizado durante la Investigación y frente a las cifras del acoso laboral en Colombia con enfoque de género, se encuentran datos estadísticos que permiten confirmar la existencia de un porcentaje mayor en el acoso laboral impartido hacia el género femenino; lo anterior demuestra que el acoso laboral con enfoque de género es un problema real, el cual impacta de manera negativa y de diferentes maneras la vida de las personas víctimas; debido que si estas no tienen el acompañamiento necesario y la información adecuada para denunciar el acoso probablemente continúen permitiendo situaciones que afecten sus áreas de ajuste se desencadenen episodios graves de estrés y ansiedad descontrolada.

Conclusiones

Mediante la realización del trabajo investigativo, se puede concluir que el acoso laboral con enfoque de género es una problemática que afecta principalmente a mujeres en el ámbito laboral de acuerdo con los datos arrojados en el análisis de resultados; enmarcando una forma de violencia directa que se manifiesta a través de conductas abusivas, opresoras, intimidantes, humillantes y discriminatorias que tienen como desenlace deteriorar la dignidad y autoestima de la víctima como también lo expresa Ley 1010 (2006). Además, el acoso laboral se caracteriza por el hecho de que las conductas abusivas están enmarcadas en una jerarquía de poder y discriminación de género que excluye, margina y desvaloriza a las mujeres en el ámbito laboral con graves consecuencias para la salud física y psicológica, lo que puede conllevar a desencadenar trastornos y/o episodios altos de ansiedad, depresión, desórdenes alimentarios y/o insomnio, ocasionando la pérdida de motivación por su trabajo y el rol que desempeñe dentro de la organización (Mansilla Izquierdo,2018).

Es por esto que para prevenir y erradicar el acoso laboral, el Ministerio de trabajo de Colombia, contempla la importancia y necesidad de que las empresas y establezcan políticas y medidas que favorezcan a las personas víctimas de acoso laboral; es por ello que es obligación de las organizaciones mantener grupos de ética en los cuales las personas puedan denunciar este tipo de situaciones y penalizar las conductas de acoso laboral haciendo especial seguimiento a los casos y denuncias presentadas por el género femenino.

Lo anterior, debido que como se observó durante la investigación y análisis es mayor el porcentaje de denuncias en las mujeres; lo cual genera un impacto altamente negativo y una brecha que se debe seguir trabajando en las organizaciones; permitiendo así, el correcto funcionamiento del ambiente laboral y la preservación de los derechos y la dignidad de cada una de las personas.

Finalmente, es importante que dentro de las organizaciones se promueva la psicoeducación y sensibilización sobre el acoso en el ambiente laboral y la cero tolerancia a este tipo de conductas que afectan el bienestar y la motivación de sus colaboradores. Es por esto que se hace necesario la realización de talleres y charlas internas y externas por parte de la empresa, donde se dé a conocer el impacto sobre el/la colaborador víctima de acoso, esto permitirá que las personas sean más conscientes, empáticas y asertivas a la hora de dirigirse hacia otros, y en caso de que esto no suceda se tenga conocimiento de las consecuencias a nivel personal y legal que conlleva el acoso laboral de cualquier tipo hacia el victimario.

Referencias

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*.

6ta. Fideas G. Arias Odón. Recuperado de :

https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=fideas+arias+2006+la+investigación+documental&ots=kYqJcqsro7&sig=ZggBYvCB1gHZ_GLMi6c_ikHwIf0#v=onepage&q&f=false

Arbonés , H.I. (2014) Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.

Acevedo-Velandia, L. K., & Cifuentes-Martínez, P. J. (2021). Manual para identificar

víctimas de acoso sexual laboral Mivas-L. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/efc14d16-43dc-4e69-b410-28b67f0997f0/content>

Acosta Villa, C. M., Cervantes Atia, V., Valero Manjarres, M. L., & Fontalvo, M. C. (2020).

Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. Recuperado de:

http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5953/Acoso_Laboral_Instituci%C3%B3n_Educativa_Distrital_Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Acoso Laboral hacia las mujeres (2005)– OIT, recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

Becerra Villa, Ruiz Ruiz, (2018) Acoso laboral y enfoque de género: análisis de su influencia

en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, recuperado de:

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/46b878a0-a46d-46cf-85d8-8de133eba2e5/content>

Briceño L, (2022). Medicina Preventiva Ocupacional y Ambiental. Editorial : El Manual Moderno (Colombia) S.A.S. Recuperado de:

<https://books.google.com.co/books?id=P9NyEAAAQBAJ&pg=PT593&dq=causas+del+acoso+laboral&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKewiOssjgdf9AhWisDEKHfLGABQ4FBD0AXoECAUQAg#v=onepage&q=causas%20del%20acoso%20laboral&f=false>

Carrasco Camacho, M. L. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Recuperado de : <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>

Circular 0026 de 8 de marzo de 2023, Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0026.PDF/934ac54c-b323-f37c-7a1b-dfeb535f925d?t=1679076395815>

Constitución Política de Colombia (art 25, 1991) recuperado: <http://www.secretariasenado.gov.co/constitucion-politica>

COLPENSIONES. (2017). Normograma COL - Resolución 316 de 2017. Recuperado de: [Normograma COL - Resolución 316 de 2017 COLPENSIONES](#)

Constitución. Asamblea Constituyente de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*, recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 190), recuperado de:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C190#:~:text=b\)%20la%20expresi%C3%B3n%20%20C2%ABviolencia%20y,e%20incluye%20el%20acoso%20sexual](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C190#:~:text=b)%20la%20expresi%C3%B3n%20%20C2%ABviolencia%20y,e%20incluye%20el%20acoso%20sexual).

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Concepto 354931 de 2020.

Recuperado de: [Concepto 354931 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121002.pdf>

Estudio Especial 'Salud mental en los entornos laborales' (2022), Consejo Colombiano de Seguridad. [Recuperado de: https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2022/09/Proteccion-Seguridad-No.-404-23-27.pdf](#)

Encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. (2023) Ministerio de Trabajo

[Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-Insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo](https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-Insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo)

El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118 Recuperado de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113

Fuquen, C. (2023, 14 abril). Trabajadoras no deben aceptar cortejos lascivos, libidinosos e insinuantes de sus jefes: la Corte Suprema de justicia emitió primer fallo sobre el acoso laboral sexual. *Infobae*. <https://www.infobae.com/colombia/2023/04/14/trabajadoras-no-deben->

[aceptar-cortejos-lascivos-libidinosos-e-insinuantes-de-sus-jefes-la-corte-suprema-de-justicia-emitio-primer-fallo-sobre-acoso-laboral-sexual/](#)

Franco, J.V. (2019). El acoso laboral o mobbing, consecuencias laborales y penales. Recuperado de: [El acoso laboral o mobbing, consecuencias laborales y penales - BLOG \(dominguezfrancoabogados.es\)](#)

Hirigoyen, M.F. (2001). El acoso moral en el trabajo, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.

Porque quiero estar bien. (2022). Acoso laboral: ¿Qué es y cómo puede afectar nuestra salud mental y física? Recuperado de: [Acoso laboral y sus efectos en nuestra salud mental y física PQEB \(porquequieroestarbien.com\)](#)

Justicia (2020) “Estudio revela casos de acoso sexual y laboral en Corte Constitucional”. EL TIEMPO. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/informe-habla-de-casos-de-acoso-sexual-y-laboral-en-la-corte-constitucional-524958>

Limo García, C. A. (2022). Mobbing en organizaciones https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5626/1/TIB_LimoGarciaChristian.pdf

Leymann, H. (1996). El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184. Recuperado de: <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Ley 1010 de 2006. Departamento administrativo de la función pública, Colombia, Bogotá 23 de enero del 2006. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

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

Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972015000200006

Mansilla Izquierdo, F. (2018). Las consecuencias del acoso laboral. Recuperado de: <https://www.psicologia-online.com/las-consecuencias-del-acoso-laboral-716.html>

Ministerio del trabajo (2014) Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/INFORME+NACIONAL+INSPE+CCI%C3%93N+2014.7docx.pdf/a9487d86-d091-8ce0-36d4-83880d535e13>

Ministerio de trabajo, (2019) recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/septiembre/las-mujeres-estan-denunciando-mas-el-acoso-laboral-mintrabajo>

Morales, O. (2003). Fundamentos de la investigación documental y la monografía. *Manual para la elaboración y presentación de la monografía. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes*, 1-14. Recuperado de: <http://www.webdelprofesor.ula.ve/odontologia/oscarula/publicaciones/articulo18.pdf>

Muñoz López, M. F. (2022). Limitaciones de los derechos laborales de los contratistas ante la imposibilidad de predicar el acoso laboral en los contratos de prestación de servicios en Colombia. Recuperado de: https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27772/2/Mu%C3%B1ozMaria_2022_AcosoLaboralPrestaci%C3%B3nServicios.pdf

Mobbing: conoce las consecuencias del acoso laboral (2023). Recuperado de: [Mobbing: conoce las consecuencias del acoso laboral \(2023\) \(comunicare.es\)](https://www.comunicare.es/mobbing-conoce-las-consecuencias-del-acoso-laboral-2023)

Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, (1979) recuperado de:

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización internacional del trabajo (Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019)

Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C190

Organización internacional del trabajo (2013) Recuperado de:

<https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/3505#:~:text=Una%20forma%20de%20acoso%20psicol%C3%B3gico,individuo%20o%20a%20grupos%20de%20empleados>

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021).

Paravic-Klijn, T., Burgos-Moreno, M., & Luengo-Machuca, L. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index de Enfermería*, 27(4), 201-205. Recuperado de:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962018000300005&script=sci_arttext&tlng=en

Peñaranda Estupiñán, G. N. (2022). Acoso laboral (MOBBING) como vulneración a los derechos fundamentales de las mujeres en Colombia. Recuperado de:

<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/11153>

Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63-72.

Recuperado de: <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470>

Ramírez, A. C., Vargas, E. M. M., & Suárez, L. G. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica: Publicación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín*, 13(25), 121-138. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4998275>

Rozo, A. K. L., & Social, P. D. T. (2021) El acoso laboral : un impacto más allá de lo laboral en los trabajadores de la ciudad de Bogotá. Recuperado de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/d4ae1d40-7762-460a-9d8a-b35f5b8888cc/content>

Rudnick Vizcarra, C. (2007). Mobbing. Recuperado de: <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf>

Semana 2023- 03. MinTrabajo tomará cartas en el asunto ante los presuntos casos de abuso sexual al interior del Congreso. Semana Recuperado de: <https://www.semana.com/politica/articulo/mintrabajo-tomara-cartas-en-el-asunto-ante-los-presuntos-casos-de-abuso-sexual-al-interior-de-la-entidad/202337/>

Semana 2022- 03. MinTrabajo tomará cartas en el asunto ante los presuntos casos de abuso sexual al interior del Congreso. Semana. Recuperado de: <https://www.semana.com/nacion/articulo/denuncian-acoso-laboral-y-discriminacion-contrala-mujer-en-secretaria-de-planeacion/202221/>

Salinas-Guayacundo, W. A. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. *Revista EAN*, (88), 189-205. Recuperado de : <https://www.redalyc.org/journal/206/20667298010/html/>

Sánchez, A. S., & García, G. C. (2020). El acoso laboral (mobbing): experiencia de investigación. *Desgaste ocupacional y acoso laboral: Experiencias de investigación*, 74.

Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Cruz-Garcia-Lirios/publication/357856439_Desgaste_ocupacional_experiencias_de_investigacion_y_acoso_laboral_Universidad_Juarez_del_Estado_de_Durango_Desgaste_ocupacional_y_acoso_laboral_Experiencias_de_investigacion/links/61e2cf2170db8b034c97934f/Desgaste-ocupacional-experiencias-de-investigacion-y-acoso-laboral-Universidad-Juarez-del-Estado-de-Durango-Desgaste-ocupacional-y-acoso-laboral-Experiencias-de-investigacion.pdf#page=74

Sentencia C-147, (2017) Corte Constitucional, recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80262#:~:text=En%20resumen%2C%20el%20derecho%20a,los%20particulares%2C%20para%20que%20adopten>

Sentencia T 124, (1993) recuperado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-124-93.htm>

SISTEMA INTEGRADO DE INFORMACION SOBRE VIOLENCIAS DE GENERO – SIVIGE MARCO NORMATIVO, CONCEPTUAL Y OPERATIVO, recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/sivige-documento.pdf>

Torres, A. M. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137. Recuperado de:

de:

https://www.researchgate.net/profile/AdrianaMarcelaManriqueTorres/publication/341954432_Acoso_Laboral_Mobbing_Riesgo_Psicosocial_Emergente_Invisible/links/5fc5c5a0299bf1a422c75077/Acoso-Laboral-Mobbing-Riesgo-Psicosocial-Emergente-Invisible.pdf

Tolerancia cero con el acoso sexual en el trabajo. (2022), Defensoría del Pueblo Colombia.

[Recuperado de: Tolerancia cero con el acoso sexual en el trabajo - Defensoria](#)

Velin, L. D. C., & Salas, M. F. H. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo ya la Ley Orgánica del Servicio.