

Revisión documental: Acoso Laboral

Yurley Viviana Torres Pérez

Lina Marcela Cogollo Hernández



Universidad Cooperativa de Colombia

Facultad de Psicología

Barrancabermeja

2021

Revisión documental: Acoso Laboral

Yurley Viviana Torres Pérez

Lina Marcela Cogollo Hernández

Seminario de profundización para optar al título de
PSICÓLOGO

Bajo la dirección del asesor
Heing Ralf Beltrán Toloza

Universidad Cooperativa de Colombia.

Facultad de Psicología

Barrancabermeja

2021

Resumen

Se estableció un análisis de información de investigaciones elaboradas sobre el acoso laboral en relación al bienestar psicológico de los empleados y sus implicaciones sobre el clima organizacional. Por tal motivo, la revisión documental efectuada permitió reconocer la relación de las variables que definen el acoso laboral como generador de climas organizacionales estables o inestables, así como los factores que afectan el bienestar psicológico de los empleados. Para ello se empleó un estudio cualitativo a partir de una revisión descriptiva de tipo bibliográfico, realizando un análisis documental a revistas especializadas y científicas obtenidas de bases de datos como Scielo y el buscador google académico, enfocándose específicamente en los puntos de vista que afectan el bienestar psicológico de los empleados. Los resultados indican un mayor índice de estudios elaborados en el 2016, con 5 publicaciones; seguidamente se ubica el año 2013, con 4 artículos; 2014 y 2017 con tres; los años 2020, 2005, 2004, 2006, 2018 y 2010 con 2 publicaciones y, los demás años, con una publicación; asimismo, se reconoce que el factor sociocultural es el mayor influente en el acoso laboral. Además, los factores de riesgo que conlleva su incidencia están mayormente orientados a un desequilibrio general en el ambiente laboral, lo cual produce un descenso en el desempeño de los involucrados e implica factores socioculturales, educativos, sexuales y laborales.

Palabras clave: Acoso laboral, salud psicológica, riesgos psicosociales.

Abstract

An analysis of information from research conducted on workplace bullying was established in relation to the psychological well-being of employees and its implications on the organizational climate. For this reason, the documentary review carried out allowed us to recognize the relationship of the variables that define workplace bullying as a generator of stable or unstable organizational climates, as well as the factors that affect the psychological well-being of employees. For this, a qualitative study was used based on a descriptive bibliographic review, carrying out a documentary analysis of specialized and scientific journals obtained from databases such as Scielo and the academic google search engine, focusing specifically on the points of view that affect well-being. psychological of the employees. The results indicate a higher rate of studies prepared in 2016, with 5 publications; next is the year 2013, with 4 articles; 2014 and 2017 with three; the years 2020, 2005, 2004, 2006, 2018 and 2010 with 2 publications and, the other years, with one publication; Likewise, it is recognized that the sociocultural factor is the greatest influencing factor in workplace harassment. In addition, the risk factors that its incidence entails are mainly oriented to a general imbalance in the work environment, which produces a decrease in the performance of those involved and implies sociocultural, educational, sexual and labor factors.

Keywords: Workplace harassment, psychological health, psychosocial risks

Tabla de contenido

Introducción.....	8
Marco Referencial.....	11
Marco Teórico.....	11
Marco Legal.....	12
Diseño metodológico	16
Tipo de investigación	16
Fuentes de Información	17
Ecuaciones de búsqueda.....	18
Técnicas e instrumentos de investigación	18
Técnicas.....	18
Instrumentos.....	18
Plan de análisis.....	18
Control de sesgos	19
Aspectos éticos y legales	20
Resultados	20
Conclusiones.....	39
Recomendaciones	40

Lista de tablas

Tabla 1.....	22
Tabla 2.....	34

Lista de figuras

Figura 1 Año de publicación.	20
Figura 2 Tipología del material.	21
Figura 3 Lugar de publicación.	21

Introducción

En Colombia, se promulgó la ley 1010 del 2016 la cual definió el acoso laboral como toda conducta de miedo, intimidación y angustia ejercida sobre un empleado de la institución, produciendo perjuicio laboral, generando desmotivación e induciendo a la renuncia de este (Ley 1010, 2006, Artículo 2). A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (s.f) en el Convenio 155, define el acoso laboral como:

La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (p.1).

Por tal motivo, Barón (s. f; citado por Coba, 2019) indica que el acoso laboral se define como:

Acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de éstos en la comunidad laboral. El acoso laboral se caracteriza por el secreto en el comportamiento de quien lo practica, la capacidad de la víctima para sentirse culpable y la permisibilidad de los testigo (p. 4).

El acoso en la vida laboral, es efectuado bajo una comunicación hostil, acciones de hostigamiento y desprovista de ética que es realizada de forma sistemática por sujetos y la cual es dirigida específicamente hacia una sola persona que se encuentran en el mismo contexto, dándose al menos una vez por semana y a lo largo de un tiempo aproximado de seis meses (López et al., 2008, p. 223).

Asimismo, Moreno y Báez (2010) afirma que “el acoso laboral se define como un riesgo psicosocial al cual se enfrenta todo empleado al interior de cualquier organización ya sea pública o privada” (p.7).

Por otro lado, diversos autores precisan que el acoso laboral.

No se trata de un mero hostigamiento al trabajador, sino que dicho fenómeno conlleva unos comportamientos y conductas que afectan directamente a la vida cotidiana de la víctima y la de sus familiares, mina su dignidad e incluso puede desembocar en desenlaces tan sumamente graves como es el suicidio del trabajador (De miguel & Prieto, 2016, p. 26).

En Colombia la Resolución 2646 de 2006, expedida por el Ministerio de la Protección Social, definió los riesgos psicosociales como aquellos efectos negativos en la salud de los trabajadores basados en condiciones psicosociales precarias (Resolución 2646, 2006, Artículo 3) es entonces, el riesgo producto de las relaciones estrechas entre el trabajador, su entorno laboral y la empresa para la cual presta sus servicios.

En referencia a este riesgo psicosocial, Díaz granados (2015) manifiesta que, Puede derivar en consecuencias distintas al acoso laboral, como el estrés en el trabajo o episodios de violencia física sin las finalidades requeridas para la consolidación de una conducta de acoso laboral, también puede favorecer ambientes o afectar el clima organizacional, de manera que se propicien escenarios para la ejecución o el desarrollo de estas conductas antijurídicas (p. 11).

Lo descrito con anterioridad, permite observar que los riesgos psicosociales tienden a comprometer el clima laboral y por ello, son estimados como objeto de estudio y evaluación al interior de las organizaciones, con el propósito de determinar el alcance real de los comportamientos negativos individuales dentro del mismo.

Ahora bien, como lo expresa Díaz granados (2015) “aunque conviene aclarar que no es su única fuente o causa, pues, a partir de otros elementos conceptuales y de distintas

prácticas suscitadas en la interrelación laboral, también se entiende como un fenómeno complejo e independiente” (p. 13)

En un estudio denominado *prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva*, realizado por López et al. (2011), manifiestan frente al tema que

Los procesos dramáticos de fusión, de reestructuración y de implementación de nuevos modelos de gestión empresarial orientados a elevar la productividad y la calidad, desarrollados mediante estrategias de reducción de costos laborales, han favorecido prácticas de acoso laboral en el país (p. 324).

A su vez, es necesario reflexionar sobre las formas, medios y acciones que se realizan para generar el acoso laboral y las cuales se convierten en hábitos, puesto que “la ausencia de la intencionalidad, estrategias de mayor productividad y calidad, pueden ocasionar condiciones precisas de propiciatorias del acoso laboral” (López et al, 2011, p. 325).

Como bien lo indican García, Fragozo, Moreno, Murillo y Rivera (2014; citado por Pedraza, 2017) la ley 1010 del 2006 determina 6 modalidades a través de las cuales se manifiesta el acoso laboral 1) maltrato laboral, 2) persecución laboral, 3) discriminación laboral, 4) entorpecimiento laboral, 5) inequidad laboral, 6) desprotección laboral (pp. 14-15).

La importancia de esta revisión bibliográfica radica en establecer según el arte, cuales son las variables que influyen sobre el estado psicológico de los empleados derivando en el clima de las organizaciones. Con base en los estudios descritos anteriormente, surge para las autoras del presente documento la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las investigaciones que se han realizado desde el 2004 hasta el 2020, acerca del efecto que ha tenido el acoso laboral en el bienestar psicológico de los empleados en Colombia?

Marco Referencial

Marco Teórico

Desde el punto de vista psicológico se busca conocer las características propias de la personalidad de los trabajadores y por ende, las repercusiones del acoso en el contexto laboral.

Por ello, como lo menciona Motta (2008) “El acoso laboral es una acción colectiva de personas frente a algo o alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo interpretada en relación con las condiciones de trabajo” (p. 97). Simultáneamente, Baltera (2014) lo define como “un tipo de conducta abusiva, sistemática y premeditadamente ejercida sobre un trabajador, lesionando su dignidad y su integridad psíquica y física” (p. 12). Consecutivamente, Giraldo (2005) indica que el acoso es un “fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o desde un superior hacia su subordinado, acompañadas de comunicaciones negativas” (p. 23).

Así mismo, Orduz (2006) alude que el acoso laboral es constituido como una “forma de tortura que contamina el derecho de las personas a trabajar y pervierte las ventajas terapéuticas de la acción laboral, constituyendo un factor de enfermedad que genera fobia al trabajo y grandes pérdidas económicas y de competitividad” (p. [5]).

De acuerdo con lo anterior, una revisión general de estos estudios permite identificar la existencia de dos perspectivas que tratan el tema, como lo mencionan y resumen algunos autores:

Por un lado, la aproximación norteamericana y, por otro lado, la europea. En la norteamericana se aprecia un tratamiento del acoso laboral desde una perspectiva enmarcada en el contexto de la violencia general con un enfoque más situacional

y sincrónico, esto es, el foco de atención se concentra casi exclusivamente en la identificación de actos violentos realizados por desconocidos y en el intento de entender y clasificar básicamente los numerosos incidentes aislados identificados o tipificados como acoso laboral. Es decir, se ha centrado en la violencia ejercida por clientes, usuarios u otras personas ajenas a las propias organizaciones. En cambio, la perspectiva europea apoyada en un enfoque de corte más psicosocial y dinámico, ha orientado sus esfuerzos principalmente al estudio de comportamientos hostiles persistentes y repetidos realizados por actores identificables pertenecientes a los contextos organizativos donde dicho abuso tiene lugar, focalizando la atención principalmente en el proceso de victimización. Este modo de enfocar el estudio del fenómeno ha dado lugar a la emergencia de una serie más o menos amplia de investigaciones que han seguido distintos derroteros. En su momento se dio a la tarea de clasificar estas tendencias encontrando tres modelos explicativos que parecen marcar pauta en la línea de investigación europea, a saber: a) uno que enfatiza los rasgos de personalidad tanto de la víctima como del acosador; b) otro que se centra en el clima organizacional y en el ambiente de trabajo específicos de una organización y; c) otro que destaca las características inherentes y generales de la interacción humana en las organizaciones (Einarsen, 2000; Glomb, 2002; citado por Escartín, Arrieta & Rodríguez, 2010, p. 3).

Marco Legal

En el año 1993, Suecia elaboró desde una óptica preventiva la primera ley enfocada a la prevención del acoso moral en el trabajo y por medio de la ordenanza indicó “que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar

medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de acoso laboral” (Motta, 2008, p. 96).

Seguidamente, Francia en el año 2002 en la ley de modernización social “incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, donde define concretamente el acoso moral e insiste en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento” (Motta, 2008, p. 96).

Por su parte, Bélgica en el año 2002 promulga la ley contra la violencia psicológica en los sitios de trabajo y “Argentina, en el 2003 establece la ley No. 13168, con el objetivo de crear un marco normativo para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial” (Motta, 2008, p. 96).

En esta línea de ideas, en el artículo 1 de la declaración universal de los derechos humanos, se resalta que

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. En el artículo 23, numeral 1, afirma que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo (Motta, 2008, p. 96).

Por otro lado, el convenio 155 de la OIT refiere sobre las pautas que buscan reducir las causas de riesgos inherentes al acoso moral en el ámbito laboral y señala que estas deben enfocarse en prevenir las acciones negativas realizadas como actividad laboral que perjudican la salud de los trabajadores (Motta, 2008, p. 96).

Habría que mencionar también, que el acoso laboral en Colombia anteriormente no tuvo antecedentes legislativos y por ello, se establecieron directrices y conceptos relativos a los derechos fundamentales relacionados al trabajo y a la dignidad humana. Por tal motivo,

la Constitución Política de Colombia y en referencia a la normatividad sobre el acoso laboral, el artículo 15 y el artículo 21 establecen que.

Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. Declara que se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección (Motta, 2008, p. 97).

A su vez, en el artículo 258 se proclama el derecho al trabajo, condiciones dignas y justas que comprendan las garantías de todos los derechos fundamentales del ser humano en el contexto laboral, por ende, se mencionan los siguientes factores relacionados “1) el derecho a la integridad tanto física como moral, 2) el derecho a la igualdad, 3) derecho a la intimidad, 4) derecho al buen nombre, 5) derecho a la libertad sexual” (Motta, 2008, pp. 97-98).

Por otro lado, la ley 88 del 2004 se enfoca en prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y conductas de hostigamientos en el área laboral, a su vez, la ley 1010 de 2006 reglamenta el acoso laboral y se enfoca en definir, prevenir, corregir y sancionar las formas de agresión y maltrato ejercidas hacia los trabajadores en el contexto público o privado (Motta, 2008, p. 98).

En el inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse entre otras, bajo modalidades como: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

El artículo séptimo, sobre Conductas que constituyen acoso laboral indica:

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas: a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias; b) Las expresiones injuriosas o

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

permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos; n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social (Ley 1010, 2006, Artículo 7).

Diseño metodológico

El enfoque metodológico para llevar a cabo el presente documento fue cualitativo, debido a que sigue el método científico clásico basado en el planteamiento problema, determinación de los objetivos del proyecto, búsqueda de información, análisis de datos y delimitación de resultados como conclusiones.

Por ende, se estima la progresión del conocimiento científico mediado por la aparición de publicaciones en un medio como el internet, el cual requiere la realización de revisiones de la literatura científica que nos permitan tener un conocimiento actualizado sobre un tema de interés; ello se ha producido tras la práctica basada en la evidencia produciendo nuevos tipos de revisiones (Guirao, 2015); por tal motivo, en este caso se llevó a cabo a través de la búsqueda de información en las bases de datos académicas una revisión documental basada en libros y artículos científicos que tuvieran como fecha mínima de antigüedad el año 2004 y máxima 2020.

Tipo de investigación

La revisión descriptiva fue contemplada para efecto del presente documento, debido a que facilita analizar los componentes asociados a un fenómeno, pues permite describir hechos, situaciones, eventos, entre otros; además este tipo de investigación se centra en medir, evaluar y recolectar datos sobre las características del fenómeno estudiado y para ello,

se consultaron diferentes bases de datos con una estrategia de búsqueda diseñada para obtener resultados relacionados con la metodología de elaboración de una revisión documental.

Ahora bien, la revisión bibliográfica es el primer paso que se realiza antes de dar inicio a la investigación, debido a que facilita crear una proximidad al conocimiento por medio de una síntesis de diversos estudios, que amplía el panorama sobre el estado actual de la cuestión a investigar (Guirao, 2015).

Muestra documental.

Para la elaboración del documento, se realizó un análisis a un total de 31 artículos teóricos y/o académicos que estuviesen elaborados en países como Colombia, Chile y España con un periodo de publicación desde el 2004 al 2020 y que su objetivo estuviese centrado en identificar el acoso laboral y sus implicaciones en el clima organizacional.

Fuentes de Información

En primer lugar se indagó información de varias fuentes de especialistas sobre el tema a nivel nacional e internacional por medio del buscador Google académico, el proceso se realizó en el idioma español y se procedió a clasificar en fuentes generales (documentos electrónicos), primarias (tesis y trabajos de grado) y secundarias (artículos y revistas). En la búsqueda de literatura se incluyó todo tipo de documentos aportados por los diferentes tratantes del tema. Este apartado empieza, normalmente, con la búsqueda de información online.

En un segundo momento, se efectuó una exploración bibliográfica y documental sobre el contenido en fuentes de datos digitales como: Scielo, Biblioteca científica electrónica; repositorios institucionales de las universidades y centros de investigación a nivel nacional sobre el tema tratado, usando descriptores como: acoso laboral, salud psicológica laboral y riesgos psicosociales en el trabajo.

Se explorara la literatura, sobre el tema, de los últimos dieciséis años, 2004-2020 lo que nos permitirá tener una mejor perspectiva en relación al fenómeno estudiado y sus incidencias sobre el bienestar psicológico de los empleados. Igualmente, para esta literatura examinada se tuvo en cuenta tanto lo internacional como lo expuesto por expertos y teóricos a nivel nacional.

Ecuaciones de búsqueda

1. Acoso laboral AND salud psicológica
2. Acoso laboral AND Mobbing
3. Mobbing AND riesgos psicosociales
4. Acoso laboral OR Mobbing
5. Acoso laboral AND riesgos psicosociales
6. Salud AND Psicológica

Técnicas e instrumentos de investigación

Revisión Sistemática de documentos del fenómeno en estudio

Técnicas.

Revisión Bibliográfica y análisis documental

Instrumentos.

Fichas bibliográficas, matrices

Plan de análisis

Se realizó un análisis detallado a un total de 31 referencias bibliográficas ubicadas en la categoría de artículos teóricos y académicos elaborados en un periodo de 2004 al 2020 en países de Latinoamérica como Colombia, Chile y España.

La información explorada fue obtenida de bases digitales, repositorios institucionales de universidades y centros de investigación a nivel nacional sobre el tema tratado, buscando desarrollar una exploración sobre el contenido en cuestión y para ello, se utilizaron palabras claves como “acoso laboral, salud psicológica, riesgos psicosociales”.

Para efecto de lo anterior, se establecieron los siguientes criterios de inclusión: 1) los artículos seleccionados centraron su objetivo de estudio en relación al acoso en el ámbito laboral, 2) los documentos debían ser elaborados en países (Colombia, Chile y España), 3) el periodo de publicación no podía ser menor al año 2004 o superior al 2020, 4) no se realizó análisis a libros electrónicos o físicos.

Para llevar a cabo el plan de análisis, se realizó inicialmente la identificación de las bases de datos y buscadores que recopilaran información sobre el acoso laboral, seguidamente, se seleccionaron los documentos que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos inicialmente; a su vez, se clasificó en una matriz bibliográfica todos los estudios seleccionados y se procedió analizar para posteriormente ilustrar los resultados obtenido en el documento en cuestión.

Control de sesgos

Las estrategias implementadas para limitar el sesgo y el error aleatorio de los documentos son: 1) búsqueda ordenada, sistemática y exhaustiva de artículos sobre el tema tratado, 2) identificación de artículos de diferente índole, 3) selección de artículos, de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión establecidos inicialmente, 4) diseño metodológico, 5) recopilación de estudios, 6) análisis y extracción de la información contenida en los estudios, 7) interpretación y presentación de los resultados obtenidos.

Aspectos éticos y legales

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

Resultados

A continuación, se expondrán los resultados obtenidos por medio de figuras y tablas que corresponderán al año y tipología de publicación y aspectos relevantes frente a las variables que determinan el acoso laboral y sus implicaciones sobre el clima organizacional.

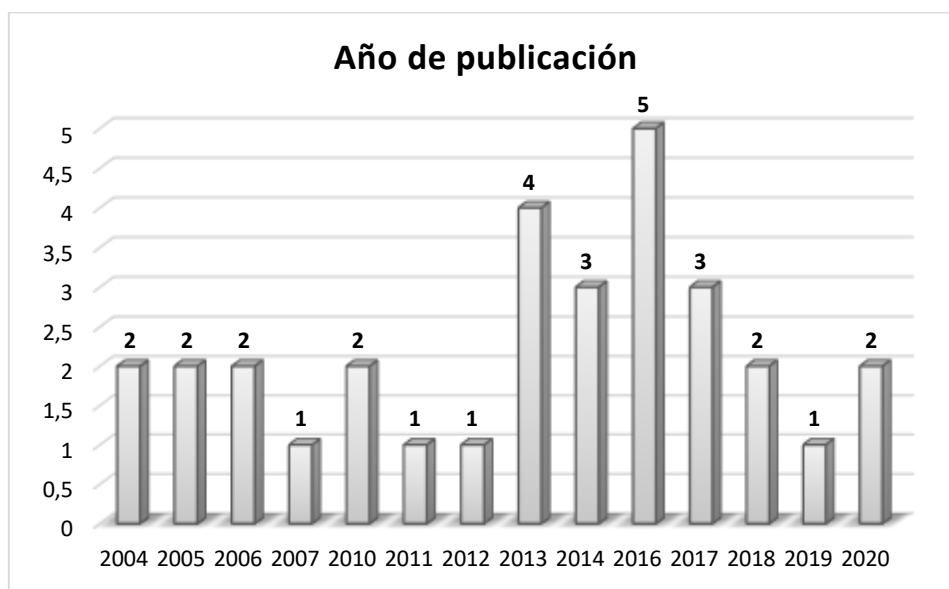


Figura 1 Año de publicación.

En la figura 1, se identifica que el periodo con mayor publicación fue en el 2016 con el 16% del total de las publicaciones; seguidamente se ubica el año 2013 con el 13% de las publicaciones; 2014 y 2017 con el 9,6% c/u; los años 2020,2005, 2004, 2006, 2018 y 2010 c/u con el 6,45% de las publicaciones y, los demás años, con el 3,22% de las publicaciones.

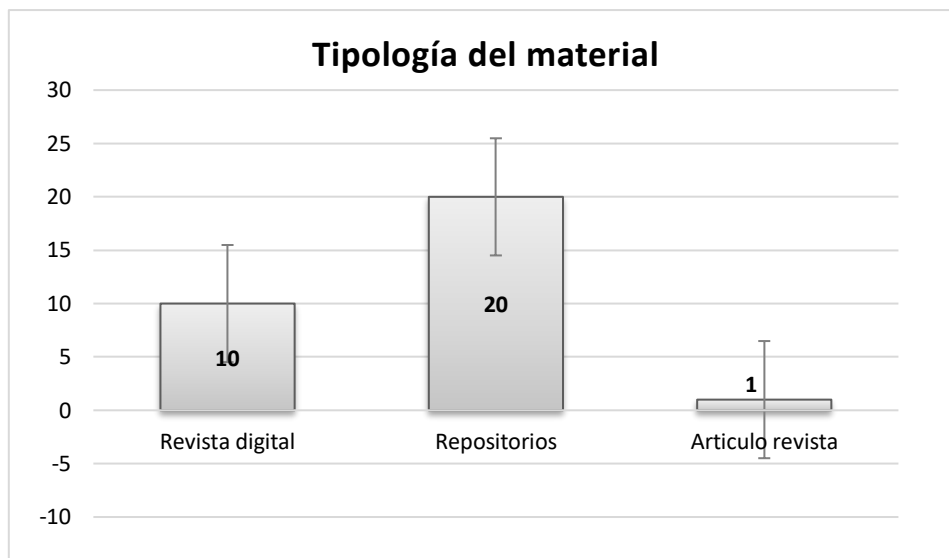


Figura 2 Tipología del material.

La figura N° 2 expone la caracterización del material que fue implementado en el documento y que permitió la recolección de información, estos equivalen a: 20 artículos científicos en repositorio, 10 en revista digital y 1 artículo especializado en el tema.

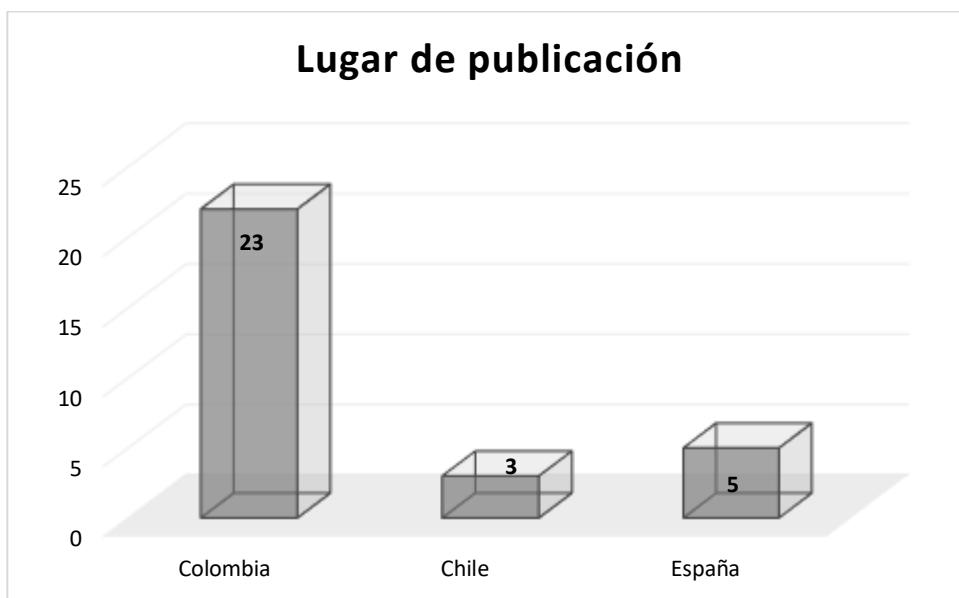


Figura 3 Lugar de publicación.

La figura 3, permite identificar la nacionalidad de publicación de los 31 documentos científicos y académicos encontrados; allí se evidencia que España con el 19,35% de las

publicaciones, Colombia con el 71% de las publicaciones y, Chile con el 9,6% de las publicaciones.

Tabla 1.

Autores, Año publicación, definiciones de Acoso Laboral y variables

	Autor	Año	Título del libro	Definición de acoso	Variables
		Publicación	o artículo	laboral	
			referencia		
1	Peralta, M.	2004	Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso	Abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. (Peralta, 2004, p. 111).	Abuso emocional, conductas agresivas, hostigamiento,
2	Giraldo, J.	2005	Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano	Abuso emocional, conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o desde un superior hacia su subordinado, acompañadas de comunicaciones negativas (Giraldo, 2005, p. 205).	Abuso emocional, conductas agresivas, comunicaciones negativas, jefe superior

3	Jiménez, L. y Zurita, J.	2006	Violencia laboral en Colombia	El acoso se manifiesta por abuso de poder con el propósito de someter la voluntad de los trabajadores por parte de los jefes o terceros que posean poder al interior de la organización; por tal motivo, se estima que el género femenino son las que principalmente se encuentran afectadas por dicho fenómeno. (Jiménez & Zurita, 2006, p. 5).	Violencia, Abuso, agresión, jefe superior, abuso de poder, fuerza psicológica
4	Orduz, J.	2006	Identificación del mobbing o acoso laboral en una empresa del sector industrial de Mamonal, en Cartagena	El acoso es una forma de tortura que contamina el derecho de las personas a trabajar y pervierte las ventajas terapéuticas de la acción laboral, constituyendo un factor de enfermedad que genera fobia al trabajo y grandes pérdidas económicas y de competitividad (Orduz, 2006, p. 4).	Tortura, enfermedad
5	Motta, F.	2008	El acoso laboral en Colombia	Conductas reiteradas provenientes generalmente de un	Conductas, menoscabar

			superior jerárquico, que , jefe
			tienen el único propósito superior
			de desacreditar,
			menoscabar o
			desconsiderar a un
			individuo o individuos,
			ante su grupo social de
			trabajo (Motta, 2008, p.
			93).
6	López, Rodríguez y Montes	2010	Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral
			Conducta reiterativa de Jefe un superior hacia sus superior, empleados que generan y Conductas menoscaban las actuaciones de los mismos (López, Rodríguez y Montes, 2010, p. 215).
7	Moreno y Báez	2010	Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas
			El acoso psicológico en Violencia el ámbito laboral es psíquica, concebido como una conductas violencia psíquica de ejercida directa o marginació indirectamente y n, continúa en el tiempo menoscabo por un empleado de la como organización, además persona describe conductas hostiles y de discriminación. (Moreno, 2010, p. 4).

8	Arango, M.	2011	Una aproximación al concepto de mobbing “acoso psicológico en el sitio de trabajo”, un análisis del dispositivo móvil como posible factor de riesgo	Fenómeno mundial que hoy invade a la sociedad y que ha sido estudiado por diferentes teóricos y nombrado de diversas formas: maltrato, acoso psicológico o el más popular, el término anglosajón mobbing (Arango, 2011, p. 5).	Acoso psicológico, grupos de personas, destruir, maltrato
9	Ugarte, J.	2012	El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología	Aquella situación donde uno o más trabajadores o directivos son maltratados, amenazados o humillados, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo (Ugarte, 2012, p. 221).	Maltrato, humillación
10	Carvajal, J. y Dávila, C.	2013	Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia	El término mobbing es el más reconocido para referirse a la violencia psicológica en el trabajo (Carvajal & Dávila, 2013, p. 1).	Violencia psicológica
11	Urresta, M.	2013	Aproximaciones a una conceptualización	Conducta negativa ejercida sobre un empleado, por parte de	Jefe superior, conducta

			n del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano	un empleador o superior jerárquico, encaminada a infundir miedo, intimidación y angustia, causando perjuicio laboral, generando desmotivación y hasta la renuncia (Urresta, 2013, p. 387).	persistente, jefe superior, desmotivar
12	Carvajal, J.G. y Dávila, C.A	2013	Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia	El término <i>violencia</i> tiene significados variables debido a la utilización que se hace en la vida cotidiana para nombrar los comportamientos, situaciones y sensaciones vividas. El concepto que se tiene acerca de la <i>violencia</i> "expresa diferentes acciones, en diferentes espacios, con diferentes actores, y adquiere nuevas significaciones en distintos tiempos históricos; [...] forma parte de una pluralidad de discursos cotidianos y disciplinares, aparece en	Comportamientos, violencia,

			diversos contextos explicativos y con diversas interpretaciones en el tiempo (Carvajal & Dávila, 2013, p. 1).		
13	Huertas, M.	2013	El acoso laboral, una forma de hostigamiento en el trabajo.	El concepto de Mobbing se deriva del termino MOB, el cual se puede tomar de dos formas gramaticales una como sustantivo y otra como verbo, la primera referente a una multitud o grupo de personas, y la segunda utilizada para referirse a la acción de acoso de ese grupo de personas frente a alguien (Huertas, 2013, p. 5).	Asedio, grupos de personas, acedio
14	Baltera, S, P.	2014	El acoso laboral en empresas La mirada de los dirigentes sindicales	Tipo de conducta abusiva, sistemática y premeditadamente ejercida sobre un trabajador, lesionando su dignidad y su integridad psíquica y física (Baltera, 2014, p. 10).	Acoso moral, integridad psíquica, conducta abusiva
15	Ávila, Bernal y Alzate	2016	¿Cuáles son las causas y consecuencias	Conducta hostil y sin ética y es dirigida de manera sistemática, por uno o varios individuos	Conducta hostil,

			del acoso laboral o mobbing?	contra otro (Ávila, Bernal & Álzate, 2016, p. 1).	
16	Acevedo, J.	2016	Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano	El acoso laboral es una conducta hostil hacia las personas buscando, en su mayoría, el desplazamiento de las personas generando conductas depresoras (Acevedo, 2016, p. 6).	Conducta hostil, desplazamiento
17	Herrera Cubillos, J. C., Hernández Almanza, M. D. R., Montaña Ramírez, C. A., & Reyes Rey	2017	Acoso Laboral “Mobbing”, la enfermedad laboral del siglo XXI	El abuso psicológico es producido cuando los empleados a manera individual presentan dificultad con la interacción, lo que ocasiona deterioro de las relaciones laborales, violencia y enfrentamientos (Herrera, Hernández, Montaña & Reyes, 2017, p.3).	Entorno laboral, violencia, abusos psicológico
18	Gutiérrez y Rivera	2017	Acoso laboral o mobbing. La enfermedad del trabajo	“Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros	Conductas, hostigamiento

				trabajadores” (Gutiérrez & Rivera, 2017, p. 2).	
19	Sacristán, R, J.	2017	Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales	El Acoso no sólo está presente en las actitudes y comportamientos que se muestran hacia la víctima o cómo se le trata, sino en la frecuencia con la que se ponen en práctica tales comportamientos y durante cuánto tiempo, es decir una comunicación hostil o una muestra de agresividad puede ser un indicio de un conflicto puntual y no tener mayores consecuencias para el individuo; es la repetición sistemática de tales comportamientos a lo largo de un tiempo prolongado lo que causa los efectos patológicos (Sacristán, 2017, p. 2).	Actitudes, comunicación hostil, agresividad,
20	De Miguel, B, V y Prieto, B, J.	2016	El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresaria	En el acoso laboral, es ejercido por empleados con el propósito de obtener la salida de su compañero y por ello,	salud laboral, riesgo psicosocial

				ejercen de manera continua y deliberada maltrato verbal y moral, produciendo deterioro psicológico (De Miguel & Prieto, 2016, p. 26).	
21	Mendizábal, B. G.	2013	El acoso laboral y la seguridad social	Característico de una serie de comportamientos acosadores, que atentan contra la dignidad, salud física o mental de un trabajador, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, desarrollada por un compañero o superior (Mendizábal, 2013, p. 289).	Hostigamiento, seguridad social
22	Peña, A.	2016	El acoso laboral en Colombia: tratamiento normativo de la conducta	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador que tiene por lo general una condición de subordinación, cuyo propósito es infundir sentimientos y emociones de miedo, intimidación, terror y angustia, o causar un	Derechos laborales fundamentales, trabajo digno, violencia en el trabajo, relaciones laborales

			perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo (Peña, 2016, p. 5).
23	Garzón, L, 2011 T.	Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral	Comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo perteneciente a la organización (Garzón, 2011, p. 12).
24	Álvarez, 2011 A, D y Payares, Z, L.	Acoso Laboral en Colombia Panorama de los Últimos Diez Años (2002-2011)	La violencia laboral es entendida como “todo acto agresivo ejercido durante un tiempo prolongado que afecten la dignidad del trabajador, así como sus derechos, su integridad física, psicológica, moral y sexual” (Álvarez & Payares, 2011, p. 9).
25	Martínez, 2012 C, E.	El acoso laboral en Colombia: conceptualización, n, caracterización y regulación	El acoso laboral (mobbing) “describe un modo de trato entre las personas. Su significado fundamental es acosar, molestar, hostigar, obstaculizar o incluso agredir físicamente a alguien.

26	Jaimes, O, J y Villamizar, M, Y.	2012	Análisis de la normatividad jurídica vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral dado en funcionarios de los juzgados civiles del circuito y de familia del municipio de san José de Cúcuta.	El acoso laboral es entendido como un problema de intimidación y hostigamiento de tipo psicológico en el trabajo, ejercida a través de comportamientos negativista de manera repetida, sobre un trabajador (Jaimes & Villamizar, 2012, p. 12).	Hostigamiento, ultraje de laboral, y prevención
27	Dávila, L. C y Carvajal, O, J.	2015	Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia	Tipo de violencia psicológica (sofisticada y silenciosa) que afecta negativamente a las personas, dentro y fuera de la organización, y a la organización misma, en tanto que deteriora la convivencia laboral, la productividad y la competitividad (Dávila & Carvajal, 2015, p. 11).	Mobbing; Prevención del acoso; Protocolo anti acoso;
28	Cardona, L, K.	2018	El acoso laboral un estudio comparativo de casos sobre el	“Se trata de una conducta violenta ejercida por un “jefe”, “superior jerárquico”, un	Violencia en el trabajo

			valor de la prueba testimonial y la publicidad de los actos constitutivos de acoso	“compañero de trabajo” o un “subalterno” (Cardona, 2018, p. 9).	
29	Arango, M, C y Metaute, V.	2019	Acoso laboral en trabajadores del sector privado de la ciudad de Cali	Acto de: Hostigar, ofender, socialmente interferir en sus tareas laborales	Hostigar, excluir a alguien o negativamente Mobbing. (Arango & Mataute, 2019, p. 33).
30	Peralta M	2006	Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso	El acoso laboral es definido como: “el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas”	Acoso laboral, violencia, abuso emocional y psicológico. (Peralta, 2006, p. 4).
31	Verona, Déniz y Santana	2014	Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing	El acoso es estimado como el comportamiento o comunicaciones hostiles que son	Acoso laboral, mobbing

dirigidas de forma sistemática y recurrente por uno o varios individuos con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, su reputación, o perturbar el ejercicio de su trabajo (Leymann, 1996; citado por pp.414-415).

Nota. Elaboración propia.

Se identifican variables repetitivas, dentro de las diferentes definiciones de los expertos que definen el acoso laboral, tales como: Conducta hostil, hostigamiento, Actitudes, Jefe superior, conductas agresivas, violencia psíquica, maltrato, comportamientos, grupos de personas, conductas abusivas, menoscabo, maltrato. Estas variables son las que definen los climas organizacionales como factores desestabilizadores en las conductas de los empleados.

Tabla 2.

Implicaciones y consecuencias del acoso laboral sobre el bienestar psicológico de los empleados dentro de un clima organizacional.

Autor	Año	Libro o Artículo o publicacion especializada	Consecuencias
-------	-----	--	---------------

1	Blanco, E.	2018	Consecuencias del Mobbing para la víctima	<p>“Trastorno de ansiedad generalizada, trastornos de pánico, depresión, síndrome de estrés postraumático, trastornos de somatización, como migrañas, cansancio, desarreglos digestivos...” (Blanco, 2018, p. 2). Adicciones, cambios permanentes en la personalidad, deterioro y embotamiento intelectual y pérdidas de memoria, pérdida de la capacidad de concentración, focalización y obsesión en el acoso padecido con exclusión del resto de las esferas vitales de la persona como familia y amigos, aislamiento social y profesional, incapacidad para experimentar placer, insensibilidad o despersonalización, abandono profesional, constante situación de alerta, alteraciones del sueño y del apetito, mayor vulnerabilidad a las infecciones (conjuntivitis, otitis, catarros, etc)debido a la afectación sobre el sistema inmunitario</p>
2	Mansilla, F.	2018	Las consecuencias del acoso laboral	<p>Consecuencias físicas, consecuencias psíquicas Consecuencias sociales Consecuencias laborales</p>

3	Ávila, Bernal y Álzate	2016	¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?	A nivel social y familiar, se identifica tensiones y conflictos, retraimiento de la víctima hacia sus familiares, abandono de sus vínculos sociales (amigos o pareja), estigmatización social, aislamiento social, inadaptación social, entre otras consecuencias. En cambio, en el ámbito laboral se reconoce como principales consecuencias la disminución de productividad, compromiso y motivación, ausentismo por enfermedad, insatisfacción en el trabajo, entre otros factores (Ávila, Bernal & Álzate 2016, p. 8).
4	Baltera, P.	2014	El acoso laboral en empresas; la mirada de los dirigentes sindicales	Las consecuencias del acoso laboral, trasciende del área laboral al ámbito familiar de la víctima; debido a que una de las principales estrategias del sujeto es renunciar lo que causa un impacto negativo en la subsistencia de la familia y la estabilidad emocional de los miembros que la conforman (Baltera, 2014, p. 11).
5	Giraldo, J	2005	Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano	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 (Giraldo, 2005, p. 207).
6	Acevedo, J.	2016	Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano	Los empleados acosados padecen más síntomas somáticos, depresión, ansiedad y afecto negativo que los no acosados. Todo esto se debe al constante hostigamiento al que están sometidos, sumándole la presión de la posible pérdida del empleo y hasta el rechazo de algunos trabajadores (Acevedo, 2016, p. 8)
7	Verona, Déniz y Santana	2014	Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing.	Las consecuencias perjudiciales de que exista mobbing en una empresa no son únicamente para la persona que lo padece, la víctima, sino que también afecta y, desfavorablemente, a la empresa en la que se produce este deplorable problema. El mobbing no es un juego patológico con resultado cero en el que el fracaso de uno permite la victoria de otro,

				al contrario, con el mobbing pierden todos: la víctima, en primer lugar, pero también la empresa pues el clima de tensión que ocasiona el mobbing lleva a una caída generalizada en el rendimiento (Verona et al., 2014, p. 420).
8	Peralta, M.	2006	Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso	La literatura indica que el fenómeno de acoso laboral, generó en las víctimas sintomatología asociada a los trastornos de la categoría de estrés postraumático, que incapacitan y lesionan psicológicamente a las personas de manera grave. En esta investigación se han descrito las manifestaciones del acoso laboral y los síntomas asociados en dos trabajadores: un hombre y dos mujeres, que se perciben como víctimas de esta situación y que muestran sintomatología relacionada con el trastorno de estrés postraumático (Peralta, 2006, p.115).

Nota. Elaboración propia

Como consecuencias del acoso laboral sobre el bienestar psicológico de los empleados se pueden visualizar el trastorno postraumático, tensión, caída del rendimiento, trastornos de ansiedad, cambios en la personalidad, Consecuencias físicas psíquicas

sociales y laborales, aislamiento social, y en última instancia renuncia laboral como mecanismo de escape al acoso laboral.

Las consecuencias perjudiciales de que exista el acoso laboral en una organización ya sea de carácter pública o privada, no son exclusivamente para los sujetos que la padece sino que también afecta el clima laboral; el mobbing no es un juego patológico con resultado cero en el que el fracaso de uno permite la victoria de otro, al contrario, con este tipo de fenómeno pierden todos, en primer lugar la víctima, pero también la empresa pues el clima de tensión que ocasiona el mobbing lleva a una caída generalizada en el rendimiento (Verona et al., 2014, p. 423).

Conclusiones

En el curso de la presente investigación, se identificó que el periodo con mayor índice de publicación fue en el año 2016 con un total de 5 publicaciones; seguidamente se ubica el año 2013, con 4 artículos; 2014 y 2017 con tres; los años 2020, 2005, 2004, 2006, 2018 y 2010 con 2 publicaciones y los demás años, con una publicación. A su vez, se reconoce que los documentos científicos o académicos provienen de 3 países en particular como lo son: España que realizó 6 divulgaciones, Colombia con 22 y Chile con 3 publicaciones. Asimismo, la tipología del material indica que estos equivalen a 20 artículos científicos en repositorio, 10 en revista digital y 1 artículo especializado en el tema.

En cuanto a los factores vinculados al fenómeno estudiado, se halló laboral aspectos socioculturales como la principal influencia del acoso laboral; en cambio, los factores de riesgo que conlleva su incidencia están mayormente orientados a un desequilibrio general en el ambiente laboral, lo cual produce una decadencia en el desempeño de los involucrados e involucran factores socioculturales, educativos, sexuales y laborales.

Por otro lado, diversos autores concuerdan con la definición atribuida al acoso laboral, la cual radica en la percepción que tiene los trabajadores y su influencia en el clima laboral. Igualmente, todos los autores coinciden en definirla como un hostigamiento y abuso laboral que genera un impacto psicológico sobre el afectado; puesto que esos abusos degradan el comportamiento de las personas perjudicando la productividad de las organizaciones.

Se identifican variables repetitivas dentro de las diferentes definiciones de los expertos que definen el acoso laboral, tales como: Conducta hostil, hostigamiento, actitudes, jefe superior, conductas agresivas, violencia psíquica, maltrato, comportamientos, grupos de personas, conductas abusivas, menoscabo, maltrato. Estas variables son las que definen los climas organizacionales como factores desestabilizadores en las conductas de los empleados.

En esta línea de ideas, el acoso como hostigamiento laboral es reconocido como un problema serio producido en el ambiente de trabajo, debido a que puede traer consecuencias tanto en la satisfacción laboral como en la salud de los trabajadores. Con referencia a las variables identificadas como consecuencia del acoso laboral se pueden visualizar el trastorno postraumático, tensión, caída del rendimiento, trastornos de ansiedad, cambios en la personalidad, Consecuencias físicas psíquicas sociales y laborales, aislamiento social, y en última instancia renuncia laboral como mecanismo de escape al acoso laboral.

Por último, se exploró la literatura sobre el tema de los últimos dieciséis años (2004-2020), lo que permitió tener una mejor perspectiva en relación al acoso laboral y sus incidencias sobre el bienestar psicológico de los empleados.

Recomendaciones

La revisión documental permitió identificar que el acoso laboral es derivado de las diferentes variables que inciden en el individuo, afectando su bienestar psicológico y por ello, se facilitó el reconocimiento de variables asociadas a conducta de hostigamiento, actitudes,

jefe superior, conductas agresivas, violencia psíquica, maltrato, comportamientos, los mismos grupos de personas, las conductas abusivas, el menoscabo, maltrato. Estas variables son las que definen los climas organizacionales como factores desestabilizadores en las conductas de los empleados.

Teniendo en cuenta lo anterior, se recomienda la creación de programas que formen en los líderes las competencias para manejar los compromisos afectivos, de continuidad y normativos, es decir, potenciar el desarrollo de competencias que marque un estilo de excelencia gerencial y dirección de personal

Es así como se propone, dentro de los programas de estudios de los futuros profesionales, la implementación de cátedra de liderazgo con inclusión diferencial, potencializar el desarrollo de competencias de empatía hacia los subordinados, carreras que hagan énfasis más en las personas que en la productividad de las organizaciones.

Igualmente, es esencial que exista en las organizaciones un clima de pacífica convivencia en el ambiente laboral, basado en la colaboración y el respeto, los cuales nacen desde la misma gerencia; involucrar a las gerencias de las organizaciones en la creación de ambientes de tolerancia y respeto.

Referencias

- *Acevedo Talero, J. A. (2016). *Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano*. (Trabajo de grado – facultad de estudios a distancia). Universidad Militar Nueva Granada.
- *Álvarez Atencio, D. E., & Payares Zapata, L. M. (2011). *Acoso laboral en Colombia: panorama de los últimos diez años (2002-2011)*. (Trabajo de grado – facultad de psicología). Universidad Tecnológica de Bolívar.
- *Arango, M, C., & Metaute, V. (2019). *Acoso laboral en trabajadores del sector privado de la ciudad de Cali*. (Trabajo de grado – facultad de humanidades). Pontificia Universidad Javeriana.
- *Arango Mesa, 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* (Trabajo de grado). Universidad EAFIT.
- *Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2016). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?. *Revista electrónica psyconex*, 8(13), 1-10. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/0>
- *Baltera Santander, P. (2014). *El acoso laboral en empresas. La mirada de los dirigentes sindicales*. Cuaderno de investigación. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396_recurso_1.pdf
- *Blanco, E. (05 de Junio del 2018). Consecuencias del Mobbing para la víctima. *PERSUM Clínica de psicoterapia y personalidad*. <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/mobbing-consecuencias/#:~:text=Los%20trabajadores%20v%C3%ADctimas%20del%20acoso,del%20sue%C3%B1o%2C%20ansiedad%2C%20depresi%C3%B3n>.

- *Cardona Lasso, K. A. (2018). *El acoso laboral un estudio comparativo de casos sobre el valor de la prueba testimonial y la publicidad de los actos constitutivos de acoso*. (Trabajo de posgrado – facultad de derecho y ciencias políticas). Universidad Icesi.
- *Carvajal Orozco, J., & Dávila Londoño, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de administración*, 29(49), 95-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006552>
- *Carvajal Orozco, J., & Dávila Londoño, C. (2013). Violencia En El Trabajo: Investigaciones Realizadas En Colombia. *Sotavento MBA*, (22). 114-124. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2432272
- Coba Quintana, L. M. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (03). 1-17. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Congreso de Colombia (Enero 23) ley 1010 de 2006 (enero 23). 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. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- *Dávila Londoño, C. A., & Carvajal Orozco, J. G. (2015). Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia. *Sotavento MBA*, (26), 10-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5713824>
- *De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista perspectivas*, (38), 25-44. http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n38/n38_a03.pdf
- Díaz granados Quimbaya, L. A. (2015). *El acoso laboral: análisis conceptual y comparado*. Universidad Católica de Colombia. <https://bit.ly/3cV7Tnu>

- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en psicología*, 23(110-111), 1-19.
<https://www.redalyc.org/pdf/1332/133217282001.pdf>
- *Garzón Landinez, T. C. (2011). *Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. (Tesis doctoral – facultad de jurisprudencia). Universidad del Rosario.
- *Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2), 205-216.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67910209>
- Guirao Goris, S. J. A. (2015). Utilidad y tipos de revisión de literatura. *Ene*, 9(2), 0-0.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2015000200002
- *Gutiérrez Castañeda, L. N., & Rivera Henao, N. A. (2017). *Acoso laboral o mobbing. La enfermedad del trabajo*. (Trabajo de grado – facultad de derecho). Universidad Santo Tomas.
- *Herrera Cubillos, J. C., Hernández Almanza, M. D. R., Montañó Ramírez, C. A., & Reyes Rey, M. M. (2017). *Acoso laboral" Mobbing", la enfermedad laboral del siglo XXI*. (Trabajo de grado para obtener el título de especialista). Universidad Sergio Arboleda.
- *Huertas, M. (2013). *El acoso laboral una forma de hostigamiento en el trabajo* (Trabajo de grado para obtener el título de especialista). Universidad de Nariño.
- *Jaimes Ortiz, J. A., & Villamizar Moncada, Y. K. (2012). *Análisis de la normatividad jurídica vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral dado*

en funcionarios de los juzgados civiles del circuito y de familia del municipio de San José de Cúcuta. (Trabajo de grado – facultad de derecho). Universidad Libre de Colombia.

*Jiménez Solarte, L., & Zurita Patrón, J. (2006). *Violencia laboral en Colombia.* (Trabajo de grado – facultad de ciencias sociales y humanas). Universidad Tecnológica de Bolívar.

López Cabarcos, M. Á., Vázquez Rodríguez, P., & Picón Prado, E. (2008). Un estudio empírico sobre las características distintivas de las víctimas de mobbing. *Revista mexicana de Psicología*, 25(2), 223-235.
<https://www.redalyc.org/pdf/2430/243016308003.pdf>

López Pino, C. M., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de administración*, 24 (43), 307-328.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n43/v24n43a15.pdf>

*López Cabarcos, M. Á., Rodríguez, P. V., & Montes Piñero, C. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(2), 215-224.
<http://publicaciones.konradlorenz.edu.co/index.php/rlpsi/article/view/474>

*Mansilla, F. (2018). *Las Consecuencias del acoso laboral.* Madrid, España, Revista psicología online. [https://www.psicologia-online.com/las-consecuencias-del-acoso-laboral-716.html#:~:text=Para%20Hirigoyen%20\(2001\)%20los%20primeros,establecer%20un%20estado%20depresivo%20mayor.](https://www.psicologia-online.com/las-consecuencias-del-acoso-laboral-716.html#:~:text=Para%20Hirigoyen%20(2001)%20los%20primeros,establecer%20un%20estado%20depresivo%20mayor.)

- *Martínez Cárdenas, E. E., & Ramírez Mora, J. M. (2012). *El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización y regulación* [Conferencia]. XX Congreso Mundial de derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Colombia. <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>
- *Mendizábal Bermúdez, G. (2013). El acoso laboral y la seguridad social. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 289-294. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n21/1870-4670-rlds-21-00289.pdf>
- *Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50. https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf
- *Motta Cárdenas, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista Via Iuris*, (4), 93-105. <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (2006). Resolución 2646 de 2006 (julio 17) Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- *Orduz Dura, J. (2006). *Identificación del mobbing o acoso laboral en una empresa del sector industrial de mamonal, en Cartagena*. (Trabajo de grado – facultad de psicología). Universidad de San Buenaventura.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f). *Acoso laboral hacia las mujeres*.

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

Pedraza Palacios, A. N. (2017). *El acoso laboral (Mobbing), un estudio comparado: Casos Chile y Colombia*. (Trabajo de grado – facultad de derecho). Universidad Católica de Colombia.

*Peralta Gómez, M, C. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales*, (18), 111-122.
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/abs/10.7440/res18.2004.10>

*Peralta Gómez, M. C. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, (17), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>

*Peña, A. (2016). *El acoso laboral en Colombia: tratamiento normativo de la conducta*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Colombia.

*Sacristán Rodríguez, J. M. (2017). *Variables psicosociales del acoso laboral en dirección de centros residenciales*. (Trabajo de grado – facultad de psicología). Universidad de Salamanca.

*Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 221-231. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512012000200008&script=sci_arttext&tIng=e

Urresta Tascón, M. M. (2013). Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 43(118), 387-405. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-38862013000100012&script=sci_abstract&tIng=fr

*Verona Martel, M. C., Déniz Mayor, J. J., & Santana Mateo, R. (2014). Consecuencias y responsabilidades de la empresa ante el mobbing. *Ciencia y sociedad*, 39(3), 413-440.

<https://www.redalyc.org/pdf/870/87031897002.pdf>