



EL ACOSO LABORAL: UN IMPACTO MÁS ALLÁ DE LO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ

ANDREA KATHERIN LOZADA ROZO

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

BOGOTÁ DC. 2021

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

**EL ACOSO LABORAL: UN IMPACTO MÁS ALLÁ DE LO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ**

TRABAJO DE GRADO

ÁREA DE ECONOMÍA, TRABAJO Y SOCIEDAD

**LÍNEA DE DINÁMICAS DEL TRABAJO, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA,
EDUCACIÓN E INSTITUCIONALIDAD LABORAL**

ANDREA KATHERIN LOZADA ROZO

BOGOTÁ DC.

2021

AGRADECIMIENTOS

Que hubiera sido de mi proyecto de investigación y el documento que en estos momentos está leyendo sin el esfuerzo, el sacrificio y la resiliencia de la mujer más valiente que he conocido en toda mi vida, mi mamá, persona que durante año y medio tuvo que aguantar las diferentes formas de acoso laboral por parte de sus compañeros y jefes. Gracias a ella este documento tuvo sentido, alma y corazón. Gracias a mi papá por su incondicional amor y apoyo en todos los aspectos de la vida y sobre todo por darme ánimos a pesar de las circunstancias adversas. Por ser el mejor papá del mundo y por estar junto a mi mamá y junto a mí en todos los momentos difíciles que hemos tenido que sobrellevar.

A mis amigas, Yolis y Juli por ser las mejores amigas que alguien puede tener, por estar conmigo en los momentos de tristeza y desesperación. Una de las cosas que me llevo de este camino de la vida llamado universidad es su amistad incondicional y su amor. Espero que la vida nos siga permitiendo estar juntas en el camino y disfrutar de los logros de cada una.

A Juan, que fue parte fundamental para que este proyecto haya salido a flote, por su incondicional apoyo y acompañamiento a lo largo de este proceso. Por estar siempre dispuesto a ayudarme y orientarme.

Por último, a todas aquellas personas que apoyaron y estuvieron presentes en el desarrollo de este trabajo, que con sus aportes permitieron que el documento fuera un producto de excelente calidad así mismo como su apoyo para continuar con mis ideas, infinitas gracias.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE ALGUNOS TRABAJADORES PERTENECIENTES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ	7
CAPÍTULO II: MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL EN LOS TRABAJADORES, UN ACERCAMIENTO A SUS SENTIRES	15
MALTRATO LABORAL	16
PERSECUCIÓN LABORAL	19
ENTORPECIMIENTO LABORAL	21
INEQUIDAD Y DESPROTECCIÓN LABORAL	22
CAPÍTULO III : PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS Y LAS SECRETARÍAS DISTRITALES, LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES	27
CAPÍTULO IV : ACOSO LABORAL COMO UN RIESGO PSICOSOCIAL, EL IMPACTO QUE TIENE ESTE EN LOS TRABAJADORES. UNA PROBLEMÁTICA INVISIBLE PERO PELIGROSA	38
CONCLUSIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	60

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un fenómeno que se ha hecho más visible desde la reglamentación de la Ley 1010 de 2006 en Colombia puesto que le abrió la puerta a los trabajadores de identificar conductas normalizadas que consistían en una violación de derechos laborales¹. Este permea las relaciones laborales produciendo posibles afectaciones para la salud de los trabajadores en aspectos tanto físicos, psicológicos y sociales; estos últimos, en el sentido de que este fenómeno no afecta solamente al trabajador acosado sino a todo su círculo más cercano, amigos y familiares.²

El acoso laboral se concibe como el abuso emocional y conductas hostiles reiteradas por parte de una o varias personas del entorno laboral (superiores, subordinados y compañeros) hacia un individuo; entre las posibles finalidades de estas conductas se encuentra: desanimar al trabajador, intimidarlo e inducirlo a dimitir de su lugar de trabajo. Este fenómeno genera afectaciones a nivel psicosocial³ y conocer cuál es su impacto en los trabajadores es un tema que se hace cada vez más pertinente en todos los sectores laborales de la sociedad colombiana y si se quiere, mundial.

El acoso laboral como riesgo psicosocial tiene diferentes formas de interpretación y de evidenciarlo, aunque tiene características que permiten identificarlo como lo son los comportamientos que se perciben y lo que causa en el trabajador acosado. Es imprescindible preguntarse de qué manera en los diferentes sectores este riesgo impacta a los trabajadores a

¹ Adarve, Caballero & Medina (2016) Ley 1010 de 2006, respondió a una estrategia política por el desprestigio social del país a nivel internacional por la violación de los derechos humanos y laborales.

² Peralta (2006) Respecto a sus efectos a nivel personal, esta condición afecta las relaciones interpersonales

³ Peralta (2006) en el ámbito psicosocial, la persona experimenta: estrés laboral, depresión, irritación, manifestaciones psicosomáticas, baja autoestima y ansiedad.

nivel personal y laboral. El acoso laboral se ha estudiado como un fenómeno alejado de los riesgos psicosociales lo que ha impedido el análisis de los efectos que este produce a nivel emocional, físico y psíquico en los trabajadores que lo sufren.

El presente documento estará dividido de la siguiente manera, cinco capítulos que responden a los objetivos específicos que fueron la ruta para el desarrollo de la investigación. En este sentido, el primer capítulo, expondrá la caracterización sociodemográfica de los trabajadores pertenecientes al sector público y privado. En el segundo capítulo, se expondrán las modalidades de acoso laboral, sus características y las manifestaciones de estas en los trabajadores. El tercer capítulo, dará a conocer el reconocimiento y participación por parte de los trabajadores en los programas y actividades de prevención y mitigación del riesgo psicosocial y del acoso laboral. El cuarto capítulo, expondrá los riesgos psicosociales a los que los trabajadores están expuestos y el impacto provocado por el acoso laboral en ellos. Por último, se encontrarán las conclusiones que surgen del análisis de la investigación y de los resultados encontrados a partir del desarrollo del campo.

En este sentido, el objetivo general que le dio una finalidad a la investigación fue, *“analizar el impacto de las conductas de acoso laboral como riesgo psicosocial en trabajadores del sector público y privado en la ciudad de Bogotá”* y para lograr responder a este objetivo se hicieron 198 encuestas a trabajadores tanto del sector privado como del sector público sin importar si habían sido o no acosados y con el fin de profundizar la información encontrada en las encuestas y con el deseo de los trabajadores se realizaron 5 entrevistas para conocer de qué manera el acoso laboral había impactado su vida laboral, familiar y social.

CAPÍTULO I: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE ALGUNOS TRABAJADORES PERTENECIENTES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

Conocer quiénes fueron los trabajadores que participaron en la investigación es fundamental para comprender algunos de los elementos del acoso laboral que son ¿quiénes son los trabajadores acosados o expuestos al acoso? ¿Cuáles son sus características? En este caso específico la caracterización permitirá identificar quienes hacen parte tanto del sector público como del sector privado en la ciudad de Bogotá. La caracterización se desarrolló teniendo en cuenta las variables de sexo, edad, tipo de contrato en el que se encontraban y participación por sector (relación sexo-sector). Así mismo, la caracterización permitió evidenciar la concepción que tenían los trabajadores frente al hecho de haber sido o no acosados en su lugar de trabajo. El hecho de que sean algunos trabajadores parte de la dificultad a la hora de abordar un tema tan complejo como lo es el acoso laboral por lo que esta caracterización representa a una pequeña cantidad del total de trabajadores pertenecientes a estos dos sectores.

La investigación permitió evidenciar una participación de los hombres con un 52% y el de las mujeres un 48%. Así mismo, en el caso de los sectores se logró evidenciar que en el sector público hay una presencia de mujeres con el 55% dejando a los hombres con el 45% y en el caso del sector privado hay un 65% de hombres y un 35% de mujeres.

En Colombia actualmente la proporción de participación en el espacio laboral de las mujeres se encuentra en desventaja en comparación a la de los hombres, según el informe que realizó el DANE en el año 2020 sobre las brechas de género en Colombia entre hombres y mujeres se identificó que la tasa de participación tiene una brecha del 20.8% lo que también permite identificar que la tasa de desempleo es mayor en comparación a la de los hombres y en

especial en los rangos de edad de 18 a 24 años; esta tasa de desempleo es del 22.9% para las mujeres y del 13.8% para los hombres.

Esta diferencia en la participación de las mujeres puede estar relacionada al hecho de que en el sector público se ha hecho un esfuerzo por lograr la igualdad en la contratación y disminuir la brecha de género que se ha evidenciado a lo largo de los años. Es tanto, el compromiso frente a la disminución de la brecha de participación de las mujeres en los espacios laborales que en la ciudad de Bogotá se decretó un porcentaje mínimo de participación de las mujeres en los procesos de contratación en el sector público aspecto que permitirá garantizar la presencia de más mujeres en los procesos de selección y contratación del sector público cerrando poco a poco la brecha existente.

Por otro lado, la consideración de que los trabajadores han sido acosados surge de una relación entre el conocimiento del acoso laboral y sus implicaciones a nivel personal, social y laboral. En el caso de los hombres la consideración de que si han sido acosados es de un 37%, mientras que el no he sido acosado es de 55% y el 8% restante corresponde a no sabe no responde. En cambio, las mujeres en el 44% consideraron haber sido acosadas, mientras que el 54% no lo consideraba de esta manera y el 2% no supo responder.

Los resultados de la encuesta permiten evidenciar cómo las mujeres son las que tienen una percepción mucho mayor frente haber sido acosadas en sus lugares de trabajo lo que reafirma el estudio realizado por el DANE en el año 2020 en donde se menciona la vulneración de derechos que tienen las mujeres a comparación de los hombres. Esto no solo se presenta en el ámbito laboral sino que también en muchas de las dimensiones de la vida tanto privada como pública. Por otro lado, un cuestionamiento que surge de estos resultados es el no

reconocimiento o consideración de que han sido acosados, tanto hombres como mujeres, cuestión que puede estar relacionada por dos aspectos: el primero, se puede deber a que en efecto, teniendo en cuenta todas las características y conociendo las dimensiones del acoso laboral, tanto hombres como mujeres no han sido acosados y el segundo, se puede dar por el desconocimiento que los trabajadores pueden tener del acoso laboral, lo que limita el poder reconocer que se está siendo víctima de acoso laboral.

En el mismo sentido, los trabajadores que hicieron parte de la investigación se encuentran en un rango de edad entre los 18 y los 61 años. Las edades predominantes en la investigación fueron de los 29 a los 39 años con una presencia del 40%, seguida de los rangos de 18 a 28 años con el 22%. Según una investigación que desarrolló la Universidad de Antioquia en el año 2004 junto con el informe de la Unión Europea para el mejoramiento de las condiciones de vida laborales se estableció que el acoso psicológico en el trabajo se presenta con mayor frecuencia en edades entre los 20 y 30 años.

En la investigación citada anteriormente se logra evidenciar que esa es la tendencia en la que se encuentran las víctimas del acoso laboral. Esto teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores que hicieron parte de esta investigación se encuentran entre los 18 y los 39 años lo que representó el 62%. Al respecto de este rango resulta interesante que los trabajadores son jóvenes o jóvenes adultos lo que implica que algunos están en su primer trabajo o con alguna experiencia lo que permite cuestionarse, ¿cuál es el ambiente seguro y sano que las compañías están brindando para los jóvenes trabajadores? ¿Hay algún enfoque para prevenir y combatir estos hechos?

Por otro lado, una variable que resultó interesante de analizar frente al acoso laboral fue el tipo de contratación en el que se encontraban los trabajadores. En este sentido, la consideración del acoso laboral por tipo de contratación permitió evidenciar que los trabajadores que se encuentran por contrato de prestación de servicios, el 13% consideró que si han sido acosados, un 79% de que no han sido acosados y un 8% que no sabe, no responde. En el contrato a término indefinido el 53% de los trabajadores consideró que si había sido acosado mientras que el 43% considera que no han sido acosados y por último el 4% no sabe, no responde.

Lo que permite entender e identificar los resultados propuestos es como los trabajadores que cuentan con un tipo de contratación que les brinda una estabilidad y en el que los empleadores deben cumplir con una responsabilidad directa frente a ellos son los que más consideraron haber sido acosados. En este caso, se considera que la finalidad del acoso se puede evidenciar de manera más tangible; al llevar al trabajador acosado al límite de querer renunciar el empleador no deberá indemnizar, ni tener un proceso legal a causa del acoso laboral. Es aquí donde se entiende como el acoso laboral no solo es una cuestión del ámbito laboral sino que transgrede a lo económico, social y cultural si se quiere.

De la misma manera, la relación que existe entre los tipos de contratación y el acoso laboral se da en el vacío que existe en la Ley 1010 de 2006, ya que se tiene como relación laboral aquella que cumple con una subordinación real. El vacío se encuentra en los trabajadores que están bajo la modalidad de prestación de servicios, puesto que según esta ley no hay una relación de subordinación por lo que los trabajadores no podrían determinar que hay un acoso laboral en ese caso por lo que el desconocimiento en los trabajadores resulta aún más fundamentado. No

es solamente el hecho de que los trabajadores informen de que se trata sino de que la propia relación laboral confunde en casos como los del acoso laboral.

En este sentido, el Código Sustantivo del Trabajo y la sentencia C-282 de 2007 responden que una relación laboral es aquella en la que estén presentes: una relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario lo que implica que no importa el nombre que se le dé a la misma. En este caso se resuelve que la relación laboral no va ligada al tipo de contratación que se haya dictaminado sino a las condiciones en las que se desarrollan las actividades, por lo que si se encuentran los elementos mencionados: una relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario, se dará por hecho la existencia de una relación laboral. Cabe resaltar que la ley busca el respeto de los derechos fundamentales por lo que en caso dado que un contratista determine que le están siendo vulnerados sus derechos tiene la potestad de acudir a la autoridad competente y denunciar estos hechos.

Por otro lado, identificar la relación que existe entre el sector, el sexo y la consideración de si se ha sido acosado es un cruce de variables importante para el análisis de quienes son los trabajadores que han considerados haber sido acosados. En el sector público el 64% de los hombres consideró no haber sido acosado mientras el 26% consideró haberlo sido y el 10% restante no logró responder afirmativa o negativamente a la pregunta. El 32% de las mujeres del mismo sector consideró haber sido acosada mientras el 65% consideró no haberlo sido y el 3% restante no logró responder afirmativa o negativamente a la pregunta.

Así mismo, en el sector privado el 54% de los hombres percibieron haber sido acosados, el 41% percibió lo contrario y por último el 5% determinó que no sabía que responder a esta pregunta. Por parte de las mujeres se encontró que el 82% consideró que si había sido acosada mientras que el 18% restante consideraba que no lo había sido.

Resulta sorprendente el porcentaje de hombres del sector privado que consideró haber sido acosado, ya que se piensa normalmente que las mujeres son las que más perciben ser acosadas y que los hombres no lo perciben o lo consideran en lo absoluto.

Así mismo, al observar los resultados anteriormente mencionados se considera bastante pertinente analizar qué papel juega la violencia de género en asuntos de acoso laboral. La violencia contra la mujer se ha mantenido en el ámbito privado durante mucho tiempo, hasta los últimos años en los que la voz de la mujer por fin ha sido escuchada y tomada en cuenta en los hechos de violencia que no solo se presentan en lo privado sino también en lo público. Los resultados demuestran la magnitud de la violencia de género tanto en el sector privado como en el sector público en el reconocimiento mayoritario de las mujeres considerándose víctimas de acoso.

El informe que presentó el DANE en el año 2020 abordó la violencia contra las mujeres y expuso,

la violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia, la comunidad, los espacios públicos, el lugar de trabajo ... (DANE, 2020, p. 125)

La anterior afirmación demuestra y confirma que la violencia de género tiene un papel activo en todos los ámbitos de la vida de las mujeres y que ya no solo se encuentran en los espacios privados donde las mujeres se sentían desprotegidas o solas sino que ya ha transgredido a los espacios públicos lo que ha producido una visibilidad y ha generado la necesidad de actuar

frente a este tipo de violencia. De igual manera, la OIT en su boletín internacional de investigación sindical del año 2016, y en especial Jane Pillinger expone la afectación en las mujeres por los riesgos psicosociales y en especial las relaciones laborales que permean a las mujeres que se basan en la desigualdad comprendida por: relaciones de poder desiguales, baja remuneración y condiciones precarias de trabajo.

El tema del género no es un tema aislado en referencia al ámbito laboral, en diferentes estudios e investigaciones como lo fue el estudio del DANE en el 2020 y el boletín internacional de investigación sindical de la OIT, lograron identificar que las mujeres son las más propensas a sufrir de acoso laboral o de algún tipo de riesgo psicosocial como lo son el estrés, la depresión, ansiedad, entre otras. De igual manera, la violencia también se puede evidenciar en relación al puesto de trabajo, la carga laboral y la capacidad de hacer las labores asignadas.

Además, se debe tener en cuenta que las mujeres tienen peores condiciones de trabajo en la mayoría de los casos. En este último sentido, las principales desigualdades en las empresas se pueden identificar atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo. (Muñoz, Orellano & Hernández, 2018, p. 534)

A pesar de lo mencionado anteriormente es pertinente mencionar el hecho de que la violencia en el trabajo y en especial el acoso laboral no tiene una distinción de sexo o de género específica, en realidad el acoso laboral es un fenómeno que permea las relaciones laborales y afecta tanto a hombres como mujeres. Sin embargo, como se mencionó anteriormente las mujeres cuentan con una mayor predisposición a sufrir de alguna violencia y no solo violencia a nivel laboral sino a nivel social. El rol de la mujer se ha visto permeado por cierto rechazo a la participación de lo público y al reconocimiento de sus derechos en las diferentes dimensiones

de la vida como son lo social, lo laboral y lo cultural; lo que ha puesto en una situación de vulnerabilidad a las mujeres tanto en lo privado como en público.

Vale la pena aclarar que no se está desconociendo que los hombres también pueden sufrir de violencia en el trabajo, en este caso de acoso laboral, y que esto a su vez los afecta en diferentes dimensiones de su vida. Se está reconociendo que se sigue perpetuando la desigualdad social y que las mujeres se han visto afectadas en mayor medida como se evidenció a lo largo del capítulo.

Teniendo en cuenta que el acoso laboral está permeando los espacios de trabajo y está empezando a ser reconocida por los trabajadores como una problemática de la cual si están sufriendo es necesario replantear la forma en que se conciben los espacios de trabajo y comenzar a establecer espacios seguros y libres de violencia en donde se respete la integridad y los derechos humanos de todos los trabajadores.

Estos espacios pueden surgir de dos maneras, la primera, generar estrategias de prevención y promoción de los espacios seguros y saludables lo que implica un compromiso de las compañías por enseñarles a sus trabajadores los riesgos no solo físicos sino también psicosociales a los que pueden estar expuestos y el segundo es un compromiso y una participación generalizada de los trabajadores en los espacios dispuestos por las compañías para abordar y conocer estos temas que los benefician de manera integral.

Esto también parte del reconocimiento de esta problemática y de la permanente relación desigual que existe en el campo laboral colombiano en donde se encuentra una representación mayoritariamente masculina y que las mujeres siguen estando relegadas en funciones, cargos y relacionamientos perpetuando la violencia que tanto aqueja a la sociedad colombiana.

CAPÍTULO II: MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL EN LOS TRABAJADORES, UN ACERCAMIENTO A SUS SENTIRES

El capítulo tiene como finalidad exponer las modalidades del acoso laboral en términos de la ley 1010 de 2006 y de qué manera los trabajadores las sienten y perciben. El acoso laboral es un fenómeno que tiene diferentes maneras de expresarse en la vida de los trabajadores ya que causa afectaciones a nivel laboral, social, familiar y de la salud tanto física, mental y emocional. La ley 1010 de 2006, vigente reguladora del acoso laboral en Colombia brinda en sus fundamentos la especificidad de las seis modalidades de acoso laboral lo que permite que los trabajadores puedan reconocer de manera ágil si están siendo acosados. En este sentido, no solo es importante identificar en qué proporción los trabajadores han experimentado las modalidades de acoso sino que es fundamental el reconocimiento de cómo los han vivido y de qué manera, a eso le llamo sentires.

Así mismo, la ley especificó las conductas que comprenden una situación de acoso laboral por lo que los trabajadores encontrarían, de cierta manera, una forma de identificar los comportamientos que están viviendo y si estos son catalogados como acoso laboral. En este sentido, algunas de las conductas son: agresión física, expresiones degradantes sobre la persona, comentarios hostiles, injustificadas amenazas de despido, burlas, comentarios ofensivos, imposición de deberes, entre otros (Ley 1010, 2006).

Cabe mencionar que en el marco de la ley estos comportamientos deben ser repetitivos y demostrables, lo que lleva a algunos vacíos legales a la hora de probar estas conductas ya que, “el ámbito de aplicación referido solo a la relación laboral, la imprecisión en aspectos como los criterios de persistencia y demostrabilidad de las conductas” (Adarve, Medina & Caballero, 2016, p. 195). Este aspecto es fundamental ya que la cuestión de la demostrabilidad

y el hecho de que las conductas tengan que ser públicas dificulta todo el proceso de denuncia de la víctima ya que resulta complicado recolectar las pruebas y aún más cuando no se expone que clase de pruebas debe llevar el trabajador afectado.

MALTRATO LABORAL

El maltrato laboral, según la ley 1010 de 2006, tiene como finalidad menoscabar la dignidad y autoestima, expresión verbal injuriosa que pretenda acabar con la integridad moral, el derecho a la intimidad y el buen nombre de la persona que participe en la relación laboral. Así mismo, el maltrato por sí solo, como lo mencionan (Jacinto, et al. 2016), provoca daños en la persona que lo sufre a nivel físico y psicológico y estos daños a su vez afectan el ámbito familiar, social y laboral.

Zorilla (2005) tiene una percepción de lo que puede llegar a ser el maltrato laboral y expone que este es un problema que se está visibilizando de manera reciente lo que provoca que sea desconocido para la mayoría de implicados en el maltrato como lo son: víctimas, victimarios, terapeutas, familiares y directivos de las organizaciones. El desconocimiento según la teoría se encuentra representado en la realidad como se puede evidenciar en este relato de uno de los trabajadores entrevistados,

Me parece muy importante porque yo no había caído en cuenta que había sido víctima de acoso laboral hasta que hice la encuesta. (...) yo la hice y ahí hablando con él fue que yo me di cuenta oye si mira acá he sido víctima y yo no me había dado cuenta porque pensé que eran de pronto como cuestiones normales que se daban dentro del ámbito laboral dado que fue mi primer trabajo así bastante. (Entrevista 002, 18 de abril de 2021)

Teniendo en cuenta lo que menciona el entrevistado y también lo que menciona Zorilla (2005), el desconocimiento de la problemática y de sus características hace difícil que los trabajadores actúen frente a las acciones o comportamientos que están recibiendo en su entorno de trabajo, ya sea por parte de sus compañeros o de sus jefes. De la misma manera, la normalización de conductas violentas en los diferentes espacios ya sean públicos o privados, en este caso en el ámbito laboral, dificulta la denuncia y el reconocimiento de que se está siendo víctima de acoso laboral.

El maltrato laboral también se puede llegar a entender, según Manzotti (2015) como aquellas conductas que afectan de manera negativa la integridad de quien trabaja, sin importar su rol en la organización. Teniendo en cuenta el hecho de que el maltrato laboral está inmerso en el desconocimiento por parte de los trabajadores y a su vez las afectaciones a la integridad que puede llegar a tener este, es importante reconocer entre la población objeto de estudio cuál es el porcentaje de trabajadores que reconoce haber sufrido de esta modalidad, incluyendo sus características y quienes no lo reconocen.

En este sentido, entre los trabajadores que no consideran o reconocen que han sido acosados el 69% reconoció que ha sufrido de comentarios mal intencionados por parte de sus compañeros o su jefe, el 24% ha recibido comentarios ofensivos y el 7% ha recibido maltrato físico. Por el lado de los trabajadores que si reconocieron haber sido acosados la proporción es del 61% han sufrido comentarios mal intencionados, el 34% comentarios ofensivos y el 5% restante maltrato físico.

Los resultados son sorprendentes no solo por el porcentaje de trabajadores que ha recibido comentarios mal intencionados u ofensivos sino que también han sido víctimas de maltrato

físico, aspecto que sorprende gravemente puesto que genera la duda de que los espacios de trabajo están siendo espacios que promueven conductas que van en contra de la integridad física y psicológica de sus trabajadores. De igual manera, estas manifestaciones del maltrato laboral suelen confundirse con aspectos que se encuentran dentro de una relación de trabajo normal lo que le impide a la víctima de acoso identificarla de manera ágil. De esto habla Prieto-Orzanco (2005, p. 213),

Algunas de las conductas tomadas aisladamente pueden considerarse parte de una interacción social normal, lo que a su vez puede dificultar el reconocimiento de la situación por la propia víctima. Sin embargo, por la cadencia de utilización se usan como manipulación agresiva ejercida por una o varias personas (habitualmente 1-4 agresores). No es frecuente la agresión física (por lo cual es más difícil de probar judicialmente). La primera manifestación de acoso suelen ser las críticas sistemáticas e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico, sus ideas y planteamientos en relación con el trabajo que realiza, a pesar de que previamente su trabajo se hubiera considerado excelente. El objetivo es doble: deteriorar en lo posible la imagen pública de la víctima y acabar con su equilibrio y resistencia psicológica. El maltrato laboral se produce en progresión, en una escalada característica también del otro gran proceso destructor «privado» como es la violencia doméstica.

Teniendo en cuenta lo que dicen los autores, esto se puede evidenciar en uno de los relatos de un trabajador que fue acosado, “yo tenía muy buena amistad con las voluntarias y todo y ellas me decían como que mira tal funcionario de la misma fundación, de la misma institución ha hablado mal de ti, como haces el trabajo y eso” (Entrevista 002, 18 de abril de 2021). En este sentido, realmente lo que busca el victimario es degradar a la persona frente al círculo laboral en el que se encuentra, lo que va creando una fisura en las relaciones laborales de la víctima,

los comentarios ofensivos e injustificados acerca del trabajo que realiza el trabajador y acerca de su persona deteriora su confianza y su autoestima poco a poco.

Por otro lado, al hablar del maltrato físico, maltrato que no es común, es pertinente mencionar que las mujeres fueron las más afectadas por esta manifestación del maltrato laboral en los dos sectores, tanto público como privado. En el caso de la clasificación por sector es particularmente interesante manifestar que entre los trabajadores que consideraron no haber sido acosados el maltrato laboral estuvo más presente en el sector público y los trabajadores que reconocieron haber sido acosados se encuentran mayoritariamente en el sector privado. Los trabajadores del sector público pertenecen a las secretarías de salud, educación, planeación, ambiente, desarrollo económico, mujer, servicios públicos, fondos parafiscales, seguridad, salud, planeación y hacienda.

El maltrato laboral no tiene una distinción por sexo - a pesar de que se presenta mayoritariamente en las mujeres-, sector u otra característica, es una modalidad del acoso laboral que permea las relaciones laborales de igual a igual. Lo problemático resulta ser el momento de identificarlo y de hacer la respectiva denuncia puesto que como se ha evidenciado el maltrato se da tanto vertical como horizontal.

PERSECUCIÓN LABORAL

La persecución laboral, es toda conducta que dada sus características de arbitrariedad infieran en inducir la renuncia del trabajador, esto mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. En este sentido, (Ausfelder, 2002).

Como se puede evidenciar en lo que menciona Zuschlag y, lo que tiene en común esta modalidad, es que su finalidad es que el trabajador dimita o renuncie a su lugar de trabajo producto de estas situaciones. Estas conductas han de producir en los trabajadores acosados desmotivación, baja productividad y asociará el espacio de trabajo como un lugar hostil en el que no podrán sentirse seguros.

En este sentido y teniendo en cuenta la categorización que brinda la legislación colombiana se pudo identificar que entre los trabajadores que aseguraron no haber sido acosados el 43% reconoció haber tenido una asignación de más funciones, el 26% ha tenido una carga excesiva de trabajo, el 25% ha sufrido de cambios repentinos y permanentes de horario y por último el 6% de los trabajadores ha recibido comentarios descalificantes. Por otro lado, los trabajadores que consideraron haber sido acosados se encontró que el 31% aceptó haber tenido una asignación de más funciones, el 28% reconoció haber experimentado una carga excesiva de trabajo, el 21% aceptó haber recibido comentarios descalificantes y por último, el 20% sufrió de cambios repentinos y permanentes de horario. Los trabajadores pertenecientes al sector público se encuentran en las secretarías: educación, mujer, salud, desarrollo económico, fondo parafiscal, servicios públicos y ambiente.

Entre los trabajadores que consideraron haber sido acosados y los que no se puede identificar y reconocer que la mayoría de estos trabajadores consideraron haber tenido una asignación de más funciones de las que decía en su contrato inicial. Esto permite reconocer que tanto en el sector privado como público hay una fluctuación de las funciones y en muchos casos estas llegan como añadidas y a sobrecargar a los trabajadores produciendo en ellos desmotivación, estrés y agotamiento. Esto también lo menciona una de las trabajadoras entrevistadas, “estrés mucho era súper mal llegar a la oficina, no quería ir además la cantidad de trabajo era abrumador” (Entrevista 003, 12 de abril de 2021).

Las modalidades y en especial esta modalidad de acoso laboral causa que los trabajadores lleguen a un agotamiento extremo en el cuál las situaciones de su trabajo empiecen a afectar sus relaciones sociales, su bienestar y su desempeño en las labores que deben cumplir. Por último, causan que el trabajador se sienta desmotivado a tal punto de no querer ir a su lugar de trabajo, cuestión que tiene una repercusión a nivel psicosocial.

ENTORPECIMIENTO LABORAL

El entorpecimiento laboral es,

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. (Ley 1010 de 2006, art. 2)

Entre los trabajadores encuestados al 26% de los trabajadores le han dificultado en alguna ocasión desempeñar sus labores, el 22% ha sentido que ha sufrido de atrasos en algún proceso con el fin de no lograr los objetivos, el 18% sufrió de haber tenido ocultos elementos importantes para el óptimo desempeño de las labores. Así mismo, los menores porcentajes lo obtuvieron: notar la pérdida de información importante, no contar con los elementos necesarios, le han ocultado correos importantes y alteración de implementos tecnológicos; cada uno con el 12%, 10%, 8% y 4% respectivamente. Los trabajadores pertenecientes al sector público se encuentran en las secretarías de: salud, educación, mujer, seguridad, desarrollo económico, planeación, servicios públicos, ambiente y el fondo parafiscal.

El entorpecimiento laboral es la modalidad que suele estar a la vista de todos los implicados pero que cuenta con mayores problemas a la hora de denunciar y demostrar estos hechos. Las razones de esta dificultad nacen de la inexistencia de una red de apoyo al interior de la organización lo que impide que el trabajador pueda denunciar libremente este tipo de acciones. Así mismo, a la hora de identificar que actores, compañeros, superiores o subordinados, han causado estas acciones se vuelve complejo porque el trabajador acosado se encuentra en una situación de indefensión y de soledad en su espacio de trabajo lo que le deja con pocas opciones de comentar o de pedir algún tipo de apoyo frente a la obstaculización a la hora de desempeñar sus labores.

INEQUIDAD Y DESPROTECCIÓN LABORAL

La inequidad la entiende la legislación colombiana como la asignación de funciones a menosprecio del trabajador. La inequidad laboral se puede presentar en diferentes ámbitos como lo son la edad, el género, capacidades, estado civil y entre otras características que se han usado para crear un desbalance en las relaciones laborales. Como se evidencia en el informe del DANE en el año 2020 en el que presenta que las mujeres reciben un 12.1% menos de remuneración por su trabajo que los hombres.

En este sentido, la inequidad se evidenció en la asignación de funciones que hicieron sentir incómodo al trabajador ya que no se tuvo en cuenta la preparación que tienen.

En este sentido, entre los trabajadores que consideraron no haber sido acosados el 73% fueron mujeres y el 27% hombres. De estos trabajadores el 67% hacen parte del sector público y en especial de las secretarías de: seguridad, educación y desarrollo económico y el 33% restante hace parte del sector privado.

En el caso de los trabajadores que sí consideraron haber sido acosados la proporción fue el 55% fueron mujeres y el 45% hombres. El 55% de estos trabajadores pertenece al sector privado y el 45% restante al sector público en especial a las secretarías de: salud, educación, servicios públicos, mujer, planeación, ambiente, desarrollo económico y el fondo parafiscal.

Teniendo en cuenta los resultados anteriormente mencionados y encontrando que en su mayoría fueron mujeres es pertinente mencionar de qué manera la inequidad ha estado presente para ellas. Las mujeres históricamente se han encontrado en desventaja en diferentes espacios políticos tanto públicos como privados y como se pudo evidenciar en los resultados y en consonancia con el informe presentado por el DANE y lo que mencionan Contreras, et al,

A nivel laboral, las condiciones de inequidad se manifiestan en menores ingresos para la mujer y menos oportunidades para ascender en la jerarquía organizacional, a pesar de su nivel de formación profesional (Godoy & Mladinic, 2009). La inequidad salarial en razón del sexo sucede en casi todas las naciones del mundo, en las que los hombres ganan más dinero que las mujeres ocupando el mismo cargo, con un nivel de formación similar y contando con las mismas habilidades (Fernández, 2006). De acuerdo con la CEPAL (2010), el promedio mundial de la diferencia salarial entre hombres y mujeres está en el 66% con algunas variaciones dependiendo del nivel educativo alcanzado: con un alto nivel, las mujeres alcanzan el 69% del salario de un hombre, un 76% con nivel medio y un 68% cuando el nivel de formación es escaso. Es así que aunque se haya alcanzado la paridad en materia educativa en el 2005, esto no se ha traducido en un aumento equivalente en los ingresos ni en la calidad del empleo al que ellas pueden acceder (2011, p. 185)

Observar que la inequidad a nivel de sexo sigue estando presente en las organizaciones y en las relaciones laborales da a entender que los esfuerzos de las organizaciones por ir disminuyendo la brecha no están tan claros lo que permite que comportamientos como la inequidad sigan estando presentes y afectando de manera generalizada a los trabajadores. Además, la inequidad de las oportunidades se ve reflejada en la remuneración y los lugares que se ocupan dentro de las organizaciones, esto teniendo en cuenta como criterio principal la preparación y las capacidades que estos pueden tener. El hecho de que muchas veces estos conocimientos no se tengan en cuenta produce que los trabajadores se sientan incómodos desarrollando labores que no están en concordancia con su formación o sus capacidades.

La desprotección por su parte se entiende como todas aquellas conductas que tienden 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” (Ley 1010 de 2006, at. 2). Por otro lado, Rubio (2010) aborda la desprotección laboral como la reducción de prestaciones laborales y protección social de los trabajadores.

En este sentido, se entiende que la desprotección laboral es aquella que pone en peligro la integridad tanto física como mental de los trabajadores en la plena realización de sus actividades laborales.

Entre los trabajadores encuestados que no consideraron haber sido acosados se encontró que el 67% fueron mujeres que han desempeñado funciones que han puesto en peligro su integridad y el 33% fueron hombres que también han desempeñado este tipo de funciones. En la división por sector se logró identificar que el 67% de los trabajadores pertenecían al sector

público, en especial de las secretarías de: seguridad, educación y desarrollo económico y el 37% restante al sector privado.

Nuevamente el tema del género es un aspecto interesante de analizar y tiene en cuenta un aspecto mencionado anteriormente en el que se demuestra que las mujeres cuentan con peores condiciones de trabajo y esto no siempre tiene que ser arbitrario sino que muchas veces la asignación de las funciones que no se encuentran con las mejores condiciones de seguridad son asignadas a las mujeres y esto puede darse en algún sector en específico como se evidencia en los resultados de la encuesta en dónde el sector público es el que cuenta con este tipo de modalidad más presente en las mujeres.

En el caso de los trabajadores que consideraron haber sido acosados se identificó que el 50% eran mujeres y el 50% hombres quienes han desempeñado funciones que han puesto en peligro su integridad física; esta misma proporción se encuentra en la división por sectores y en el caso del sector público los trabajadores hacen parte de las secretarías de: salud, educación, servicios públicos, mujer, planeación, ambiente, desarrollo económico y el fondo parafiscal.

Las consecuencias que se pueden generar en los trabajadores gracias a estas dos modalidades se enfocan en consecuencias en el ámbito físico ya que, como se puede evidenciar en la desprotección laboral, el hecho de desempeñar funciones que ponen en riesgo su integridad física amplía el espectro de la accidentalidad que esto a su vez genera estrés en los colaboradores que están expuestos a estas condiciones. Por otro lado, se puede seguir evidenciando la desigualdad que se genera en los espacios de trabajo a la hora del género y la exposición que tienen las mujeres a estar más expuestas a riesgos de todo tipo en sus lugares de trabajo.

A lo largo del capítulo se evidenció como las modalidades del acoso laboral se encuentran presentes en las relaciones laborales de los trabajadores que pertenecen tanto al sector público como al sector privado de la ciudad de Bogotá y como estos las han experimentado teniendo como referencia que el sector público es el que presenta en gran medida esta modalidad. La proporción por sexo sigue afectando mayoritariamente a las mujeres lo que permite identificar que aún las mujeres se encuentran en desventaja y en situación de vulnerabilidad lo que continúa ampliando la brecha de género presente en los espacios laborales no solo a nivel local, hablando de Bogotá, sino a nivel nacional.

Esto no significa el desconocimiento de que los hombres también están viviendo y evidenciando estas modalidades, sino que también representa que los espacios laborales tanto públicos como privados están siendo permeados por acciones que violentan a las personas produciendo diferentes efectos en ellas. Las modalidades de acoso laboral no solo tienen consecuencias a nivel laboral sino que también traen consigo implicaciones en la salud de los trabajadores; la salud no solo entendida como afectaciones a nivel físico sino que también a nivel psicológico y emocional.

El trabajo se ha convertido en una actividad indispensable para la supervivencia del ser humano y también para la realización personal de este, sin embargo gracias a fenómenos como el acoso laboral o mobbing se ha visto entorpecida y se ha convertido en una actividad tormentosa que produce en los trabajadores implicaciones en la salud como el estrés, el aislamiento y entre otras, aspectos que se han establecido en la teoría pero que gracias a esta investigación se puede observar que en la práctica sucede lo mismo. Así mismo, el acoso laboral en sus diferentes modalidades afecta el bienestar integral y la satisfacción laboral de los trabajadores que viven y sufren el acoso; se entiende la satisfacción laboral como ese conjunto

de actitudes ante el trabajo y las labores que se realizan, en esto se encuentran actitudes y sentimientos.

CAPÍTULO III : PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN LAS EMPRESAS PRIVADAS Y LAS SECRETARÍAS DISTRITALES, LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES

La intencionalidad de este capítulo es evidenciar el papel que tienen los programas y actividades de prevención y mitigación del acoso laboral y que tanto los trabajadores los conocen, esto teniendo en cuenta la responsabilidad de las organizaciones para con sus colaboradores de mantener ambientes seguros. El acoso laboral permea las relaciones laborales y sociales de los trabajadores que lo sufren y lo viven, pero el acoso laboral no se presenta en otros ámbitos que no sean los laborales por lo que las organizaciones tienen una gran responsabilidad a la hora de identificar y sobre todo de prevenir la ocurrencia de estas conductas. La responsabilidad de las empresas u organizaciones se encuentra en prevenir los riesgos laborales de todo tipo pero en especial, en este caso, el acoso laboral como fenómeno que afecta física, psicológica y socialmente al trabajador acosado.

En este sentido, las actividades y programas de prevención y mitigación son complementarias a las medidas de seguridad y salud que se puedan establecer en las organizaciones. Estas combinan los esfuerzos de las organizaciones, los trabajadores y las medidas dictadas por los organismos gubernamentales para mantener y mejorar las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo, en especial cuando también se entiende que los espacios de trabajo pueden crear condiciones adversas para la salud física, psicológica y emocional de todos los trabajadores.

Cabe resaltar que la red Europea surgió con la iniciativa de estimular el desarrollo de la promoción de la salud en el lugar de trabajo (PSLT) en los ambientes laborales, esta red reconoce que el trabajo puede generar efectos adversos en la salud de los trabajadores o ser potencial promotor de salud, incluye actividades individuales (factores de

protección y potenciadores de salud) y del medio ambiente (control de riesgo). (Muñoz, 2010, p. 222)

Teniendo en cuenta que el trabajo puede ofrecer esta clase de inconvenientes al hablar de la salud la Organización Mundial de la Salud en el año 1986 promovió la Carta de Ottawa y en ella se decidió establecer y adaptar el contexto de la salud y el trabajo en una iniciativa llamada “Trabajo Saludable” en el que las intervenciones deben estar orientadas hacia la Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo. La PSLT tiene un aspecto que es el de la creación de políticas, planes o programas que fomenten, promuevan y protejan la salud de los trabajadores.

En este sentido, las organizaciones ya sean públicas o privadas están en la obligación de brindar espacios seguros y amables con los trabajadores así como procurar la promoción de ambientes saludables en los que se reconozcan los peligros y se trabajen para solucionarlos. Estos entornos saludables no solo aportan a la salud de los trabajadores sino que también aporta a la productividad, la motivación, la satisfacción laboral y la calidad de vida en todas sus dimensiones. Sin embargo, como se ha podido evidenciar a lo largo del documento el tener un lugar saludable de trabajo no es la regla general sino más bien la excepción de la misma.

Son muchos los factores que contribuyen a causar lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales en América, entre los cuales cabe señalar la capacidad insuficiente de los trabajadores, las directivas de las empresas y la comunidad de la salud pública para reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacional en el sitio de trabajo. Las oportunidades de capacitación necesarias y las fuentes de información confiables son limitadas. Esta falta de conocimientos y de pericia también se refleja en la inadecuada vigilancia de la salud ocupacional, que no permite investigar en forma apropiada el origen de los problemas. (OPS, 2000, p. 7)

Es por esto, que la necesidad de los programas y actividades de prevención de cualquier enfermedad que se pueda dar en los espacios de trabajo y en especial de los riesgos psicosociales, que son los que afectan de manera integral al trabajador, debe ser una prioridad para todas las organizaciones tanto del sector público como del sector privado. En este sentido, es pertinente mencionar que a los trabajadores tanto del sector público como del sector privado de la ciudad de Bogotá se les preguntó qué tanto conocían y participaban de las actividades o programas de prevención tanto del acoso laboral como de los riesgos psicosociales.

En el caso de los trabajadores que consideraron no haber sido acosados del sector privado el desconocimiento de actividades de mitigación del acoso laboral se encuentra en el 39%, el 31% reconoció desconocer que en su espacio de trabajo se ejecuten actividades o programas de prevención del acoso laboral y el 30% restante desconoce si en su lugar de trabajo existen programas o actividades sobre el riesgo psicosocial. Por el lado del sector público el 41% de los trabajadores desconoció conocer si en la secretaría en la que se encuentra existen actividades de mitigación del acoso laboral, el 32% desconoce los programas o actividades acerca de la prevención del acoso laboral y por último, el 27% desconoce las actividades o programas sobre el riesgo psicosocial; estos trabajadores pertenecen a las secretarías de: desarrollo económico, seguridad, planeación, ambiente y hacienda.

Estos resultados permiten identificar el desconocimiento generalizado tanto en el sector privado como público lo que generan algunas cuestiones que son pertinentes de mencionar. La primera es el grado de desconocimiento que se encuentra entre los trabajadores acerca de los programas y actividades de prevención y mitigación del acoso laboral como riesgo psicosocial esto lleva a la segunda cuestión que es, el hecho de que gracias a este desconocimiento y

abstención en la participación resulta difícil que se reconozcan las conductas, modalidades y características del acoso laboral lo que provoca que no se actúe a tiempo y en pro de la defensa de los derechos cuando hay una situación de estas y por último, el papel de las organizaciones no se encuentra presente en la promoción de estas actividades lo que permite identificar una deficiencia en las organizaciones a la hora de priorizar la participación y conocimiento de sus trabajadores acerca de estas temáticas y actividades.

Por otro lado, los trabajadores que si consideraron haber sido acosados del sector privado, el 34% desconoce las actividades de mitigación del acoso laboral que se encuentran en sus organizaciones y por otro lado, se encuentran los trabajadores que desconocen si existen programas o actividades de prevención del acoso y de riesgo psicosocial cada uno con un 33%. En el caso del sector público, el 40% de los trabajadores desconoce las actividades de mitigación de acoso laboral que se realizan en las secretarías, el 33% desconoce los programas o actividades sobre el riesgo psicosocial y el por último el 27% no conoce las actividades o programas sobre prevención del acoso laboral; los trabajadores del sector público pertenecen a las secretarías de: salud, educación, mujer, planeación, ambiente, desarrollo económico y el fondo parafiscal.

Los trabajadores, tanto los que consideraron haber sido acosados como los que no, reconocieron desconocer si en su lugar de trabajo existen actividades de mitigación del acoso laboral. Esto representa un problema a la hora de que los trabajadores sepan reconocer las conductas que hacen parte del acoso laboral y el procedimiento que tienen que llevar a cabo para denunciar una situación de este estilo. Por otro lado, se encuentra la responsabilidad de las organizaciones de crear, promover y evaluar formas por las que los trabajadores conozcan

y reconozcan de que se trata no solo el acoso laboral sino los riesgos psicosociales a los que puedan estar expuestos.

En el contexto colombiano existe la ley 1562 de 2012 la cual aborda el tema de los riesgos laborales y en su artículo número 11 expone los servicios de promoción y prevención entre los que se encuentra el desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos laborales. Lo que indica la responsabilidad que tienen las empresas u organizaciones a la hora de la prevención de los riesgos a los cuales pueden estar sus trabajadores expuestos.

El Sistema General de Riesgos Profesionales tiene como objetivos los siguientes establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. (Matabanchoy, 2012, p. 92)

En este sentido, es pertinente analizar la participación de los trabajadores en las actividades o programas de prevención que las organizaciones ofrecen. En este sentido, entre los trabajadores que consideraron no haber sido acosados el 50% de ellos no ha participado en actividades acerca de la prevención del acoso laboral y el otro 50% tampoco ha participado en actividades de mitigación de los riesgos psicosociales. La abstención en la participación de las actividades de prevención de acoso laboral es mayoritaria en el sector público con el 78% dejando al sector privado con el 22%. En el caso de la participación en actividades de mitigación de los riesgos psicosociales nuevamente el sector público cuenta con la mayor abstención con un 82% dejando al sector privado con el 18%. Cabe destacar que la abstención

en el sector público se encuentra especialmente en las siguientes secretarías: seguridad, educación, hacienda, ambiente, planeación, desarrollo económico y salud.

Siguiendo la afirmación a la hora de hablar del desconocimiento, son aspectos que van juntos y de la mano ya que si no se conocen los programas o actividades muy difícilmente los trabajadores van a asistir a estos espacios en los que brindan herramientas de identificación y el cómo actuar frente a una situación tanto de acoso como de estar expuesto a un riesgo psicosocial. Así mismo, en el caso de los sectores que se abordan en la investigación el sector público es el que cuenta con mayor abstención lo que permite cuestionar el abordaje que se le esta dando desde el distrito a estas actividades preventivas.

Por otro lado, se encuentran los trabajadores que si consideraron haber sido acosados, el 53% de ellos se ha abstenido de participar en las actividades acerca de la prevención del acoso laboral y el 47% restante no ha participado en las actividades de mitigación de riesgos psicosociales. Contrario a lo que se presentó entre los trabajadores que consideraron no haber sido acosados, la abstención se presenta mayoritariamente en el sector privado; la abstención en la participación en las actividades de prevención del acoso laboral del sector privado se encuentra en un 63% a comparación del 37% del sector público. En el caso de la abstención de la participación en actividades de mitigación del riesgo psicosocial tiene una proporción parecida el 67% de los trabajadores pertenece al sector privado y el 33% restante al sector público; cabe destacar que en el sector público los trabajadores pertenecen a las secretarías de: ambiente, desarrollo económico, educación, planeación, servicios públicos, salud, mujer y el fondo parafiscal.

Los resultados que brindó la encuesta permiten evidenciar la poca participación y así mismo conocimiento que tienen los trabajadores acerca de los programas o actividades de mitigación tanto del acoso laboral como del riesgo psicosocial. Y encontrando aspectos contradictorios en los resultados, en los trabajadores que consideraron haber sido acosados el sector con mayor abstención fue el privado, lo cual resulta igual de preocupante puesto que cual es la responsabilidad que se está evitando en las organizaciones de promover la participación de sus colaboradores de estos espacios. Por otro lado, se encuentra la legislación colombiana que aborda el tema de los riesgos en los espacios de trabajo, aspecto que conlleva al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el que se especifican las responsabilidades de cada uno de los niveles en la organización, cuestión que no se está evidenciando, teniendo en cuenta el grado de abstención en los dos sectores.

Esto lo confirma también Dávila & Carvajal (2015, p. 22) “la participación activa de los empleados en los procesos de intervención frente a los riesgos psicosociales es muy escasa”. Pero no solo es la responsabilidad de los trabajadores de participar sino de las empresas de proponer y crear estos espacios ya que como lo menciona uno de los trabajadores no existen estos en las empresas.

No hay una ruta clara no hay una socialización cuando hay espacios, se habla como de la cuestión del acoso laboral, es esto y esto pero que tú, que se diga como que wow si hay todo un programa fuerte de prevención del acoso laboral, de educación sobre el tema y todo eso no. (Entrevista 001, 12 de abril de 2021)

El relato del trabajador solo confirma que las organizaciones están evitando o no están abordando de manera responsable y comprometida aspectos como el acoso laboral o los

riesgos psicosociales, aspecto que permite preguntarse ¿dónde están los organismos de control que deben velar por el cumplimiento de la legislación vigente y los derechos de los trabajadores? La prevención y mitigación debe ser un proceso responsable, juicioso y dedicado en el que todos los actores deben estar presentes, aspecto que no está sucediendo.

Sin embargo, también es pertinente conocer la postura de las organizaciones y en este caso del ente gubernamental que rige y que vigila el sector público que es la personería de Bogotá la cual expone que,

Desde la Subdirección de Desarrollo de Talento Humano y en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del Sistema de vigilancia epidemiológica del Riesgo Psicosocial se desarrollan actividades de intervención por medio de charlas, talleres y capacitaciones en las cuales se invita a todos los servidores de cada dependencia a participar, conocer, preguntar, sugerir, prevenir y tener conocimiento claro del significado del acoso laboral y el acoso sexual laboral, las causales, el marco legal, el procedimiento interno para encontrar ayuda y escucha a través del Comité de Convivencia Laboral y los canales por medio de los cuales la Entidad brinda apoyo y orientación sobre su manejo y prevención.

Estas actividades de formación y participación virtual directa favorecen conocer las diferentes percepciones de los servidores frente a los temas de acoso laboral y acoso sexual, se constituyen en evidencia clara de la necesidad de mantener un manejo asertivo y permanente de las posibles situaciones de convivencia, comunicación y dinámica de las relaciones interpersonales al interior de cada dependencia y en general en toda la Entidad (Personería, 21 de abril de 2021)

Lo que se encuentra en los comentarios tanto de los trabajadores como uno de los entes de vigilancia y control es opuesto y es entonces donde se logra identificar que hay un vacío entre lo que se dice y lo que se hace, sobretodo teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las organizaciones de hacer cumplir las normas que se dictan así como de la promoción de los ambientes seguros para todas las personas que se encuentran vinculadas a esa institución, llámese secretaría u empresa privada. Sin embargo, los esfuerzos deben estar dirigidos hacia la promoción de la salud en los espacios de trabajo así como la construcción de ambientes seguros y sanos.

El conocer y participar de los programas y actividades de prevención le permite a los trabajadores reconocer las características y conocer la ruta que debe tomar si se llega a encontrar en una situación como la de acoso laboral lo que le brindará herramientas para actuar en dicho caso. El papel de las organizaciones es fundamental para promover estos espacios y combinar esfuerzos con los trabajadores para hacer de los lugares de trabajo lugares seguros y enfocados en permitir un desarrollo profesional y personal.

Por último, es valioso saber la opinión de los trabajadores frente a estos programas y actividades que se pueden encontrar en sus espacios de trabajo, si les parecían útiles, que aprendizajes habían adquirido y si gracias a estos lograban identificar los riesgos psicosociales. En esta oportunidad los trabajadores que contestaron a estos interrogantes fueron los trabajadores que consideraron haber sido acosados. En este sentido el 32% considera que los programas de prevención del acoso laboral son útiles, el 28% piensa que gracias a estos programas y actividades ahora puede identificar los riesgos psicosociales, el 23% considera que a partir de las actividades realizadas tiene mayor claridad frente a las conductas de acoso laboral y por último el 17% ha aprendido de las actividades desarrolladas en materia de mitigación de conductas asociadas al acoso laboral.

A pesar de la poca participación y acogida que tienen los programas y actividades de mitigación es, si se quiere, satisfactorio en cuanto a los trabajadores que han tenido la oportunidad de participar comentan que han aprendido, que gracias a estos pueden identificar si han sido o si están siendo acosados laboralmente o están sufriendo de algún riesgo psicosocial. De igual manera el esfuerzo porque estos valores aumenten sustancialmente debe seguir como propósito tanto en el sector privado como en el público ya que esto permitirá que los trabajadores cuenten con herramientas útiles y oportunas.

Sin embargo, así como hay trabajadores que consideran que los programas y actividades son útiles y que les han aportado en reconocer estas conductas hay trabajadores que opinan todo lo contrario. En este caso, el 41% de estos trabajadores considera que no ha aprendido de las actividades desarrolladas en materia de mitigación de conductas asociadas al acoso laboral, el 30% considera que a pesar de las actividades realizadas frente a las conductas de acoso laboral no tiene mayor claridad de estas, el 18% piensa que no puede identificar los riesgos psicosociales a pesar de asistir a los programas y actividades y por último, el 11% considera que los programas de prevención del acoso laboral no son útiles.

El reconocer que pueden existir las dos posturas alrededor de los programas y actividades de prevención y mitigación es fundamental. Pero más aún lo es las ganas de mejorar el acercamiento que pueden tener estos temas hacia los trabajadores. Hay muchas herramientas en la actualidad que permitirían un mayor alcance y apropiación de las temáticas. Y con esto, lo que se pretende decir es que las organizaciones deben ser conscientes del proceso y reconocer hacia quiénes se está dirigiendo el programa. Lo que si se reconoce es la

importancia de tener programas transversales, apropiados e integrales que permitan un sentido de autocuidado y promoción de ambientes saludables.

La promoción de la salud, no solo física sino psicológica y emocional es fundamental y es una prioridad que se debe tener en cuenta en todos los ámbitos de lo laboral. Lo que también es importante es reconocer la responsabilidad que deben tener los actores involucrados en el proceso. Lo que quiere decir que las organizaciones deben asegurar de brindar las herramientas y los espacios para que sus trabajadores se sientan seguros y puedan desempeñarse integralmente en su espacio de trabajo, esto incluye la prevención de riesgos y el acompañamiento en caso de que existan; por parte de los trabajadores la responsabilidad se encuentra en la participación, el control y el autocuidado lo que permitirá que haya un ciclo de cuidado en el que se disminuyan los riesgos y las situaciones que pongan en peligro la integridad de algún trabajador.

CAPÍTULO IV : ACOSO LABORAL COMO UN RIESGO PSICOSOCIAL, EL IMPACTO QUE TIENE ESTE EN LOS TRABAJADORES. UNA PROBLEMÁTICA INVISIBLE PERO PELIGROSA

“Fue horrible no hablaba con casi nadie de la oficina, todo el tiempo era pendiente de lo que iba a pasar, tuve muchos inconvenientes en mi casa con mi esposo, fue muy desgastante, humillante y triste” (Entrevista 003, 12 de abril de 2021)

Los riesgos psicosociales hacen parte de una rama de la salud laboral y está a su vez de la salud en general. Para comprender de qué se tratan los riesgos psicosociales y qué papel juega el acoso laboral en estos es primordial contextualizar la salud y la salud en el trabajo como conceptos centrales en el análisis de los riesgos psicosociales y el impacto que tienen estos en los trabajadores y su salud. En este sentido, este capítulo tiene como finalidad dar un contexto frente a lo que representa la salud y la salud en el lugar de trabajo así como las implicaciones de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores.

Para el concepto de salud es necesario remitirse a la Organización Mundial de la Salud quienes en 1948 instauran la siguiente definición, “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (Organización Mundial de la Salud, 2018). En este sentido se puede entender que la salud se entiende como un estado integral en donde lo físico es tan importante como lo mental y social.

Por otro lado, León y Berenson en 1996 proponen otra definición de salud,

Un ser humano se encuentra sano cuando, además de sentirse bien física, mental y socialmente, sus estructuras corporales, procesos fisiológicos y comportamiento se

mantienen dentro de los límites aceptados como normales para todos los otros seres humanos que comparten con él, las mismas características y el mismo medio ambiente (p. 2).

En la definición que brindan León y Berenson se puede identificar un aspecto importante y es la vida en sociedad y como las condiciones igualitarias de los seres humanos que conviven en un mismo espacio también afectan las condiciones de salud o enfermedad de un individuo. Sin embargo, al expresar los límites normales crea una condición de normalización que puede permear situaciones como lo es el acoso laboral, conducta que no es normal y que afecta la salud de otro individuo pero que es normalmente aceptada en el ambiente en el que este se encuentra.

Así mismo, la salud es considerada, como un derecho fundamental el cual deberían poder acceder todos los individuos sin distinción alguna. Así mismo, los gobiernos son los mayores responsables de la salud de todos los habitantes de un país, esto solo se logra completamente provisionando unas medidas y servicios adecuados tanto en el ámbito de la salud como en lo social.

Teniendo en cuenta lo que se entiende como salud y comprendiendo que es un estado de bienestar físico, mental y social y en el que el entorno también juega un papel fundamental en la promoción y mantenimiento de esta es pertinente proceder a la salud en el trabajo, salud laboral o salud ocupacional como muchas veces también se conoce. Para comenzar es necesario reconocer que se entiende como salud en el trabajo.

En la década de 1950 la OIT y la OMS comprendieron la necesidad de crear un comité que permitiera enfocarse en la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo y es en este sentido que se comenzó a hablar de la medicina del trabajo como,

el conjunto de disciplinas que tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los oficios, prevenir todo daño a la salud por el entorno laboral y proteger a los trabajadores de los riesgos del trabajo (Álvarez, 2018, p. 2)

En este momento se da el paso hacia la preocupación frente a las necesidades de los trabajadores en los espacios de trabajo y no necesariamente se está hablando de necesidades económicas sino que estamos hablando de la promoción del bienestar integral en los lugares donde las personas pasaban, y pasan, la mayoría del tiempo productivo. Es importante mencionar que no se prioriza ninguna de las dimensiones de la salud sino que se entiende la integralidad de la salud como aspectos fundamentales para la satisfacción y la productividad de los trabajadores.

La salud en el trabajo ha ido cambiando a medida que el contexto ha requerido de nuevas maneras de abordarla. Es por esto, que la salud en el trabajo no se puede limitar a los espacios de trabajo sino que ahora hay un mayor alcance tanto a nivel social como familiar del trabajador. Esto también lo aborda Gómez (2007, p. 109) al hablar de que la salud ocupacional ya ha transgredido los ámbitos laborales,

La salud ocupacional es entendida principalmente como la salud del trabajador en su ambiente de trabajo. El concepto de salud de los trabajadores es más amplio: no sólo comprende la salud ocupacional, sino también la salud del trabajador fuera de su ambiente laboral.

Sin embargo, la salud ocupacional tiene una relación directa entre las condiciones y el medio ambiente de trabajo, la salud y la productividad y es en este sentido que la OIT introduce el término de seguridad y salud en el trabajo que se entiende como “una disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores” (Álvarez, 2018, p. 2) . Lo que permitió la introducción de este nuevo concepto entre el ámbito laboral fue la importancia de la prevención de las enfermedades a nivel bio-psico-social de todos los trabajadores así como la responsabilidad de las organizaciones de promover y mantener la protección de la salud de todos los colaboradores; esto a su vez permitió el reconocimiento de que un ambiente saludable promovía la productividad de los trabajadores.

En este sentido, la importancia de la promoción de la salud en los trabajadores se da en diferentes ámbitos, en lo social al reconocer que la salud impacta de manera positiva o negativa a la calidad de vida propia, la de su círculo social cercano y la sociedad en general, así mismo desde el punto de vista económico se encuentra en el ingreso que pueda recibir el trabajador por su trabajo y el aporte que puede tener este en el crecimiento y desarrollo de la organización en la que se encuentra.

Teniendo en cuenta estos aspectos se puede determinar que el trabajo es proveedor de salud pero también de enfermedad. Cuando se habla de proveedor de salud se puede entender que el acceder a un trabajo con condiciones óptimas se pueden satisfacer tanto las necesidades económicas como las necesidades de bienestar individual y grupal (Gómez, 2007). Pero, puede también promover condiciones que lleven a los trabajadores a enfermarse y esto se da cuando afecta el estado de bienestar de las personas en forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar problemas de salud, previamente

existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros (Gómez, 2007, p. 107)

Esta afectación a la salud en los espacios de trabajo es en parte responsabilidad de las organizaciones de brindar a los trabajadores espacios seguros. Teniendo en cuenta que los espacios laborales pueden afectar gravemente la salud de los empleados se ha encontrado un término de “organizaciones de trabajo saludables” en las que se permite clasificar a organizaciones que se preocupan por la salud en todos los aspectos: física, psicológica y emocional de cada uno de sus trabajadores.

Estas condiciones de trabajo que se presentan pueden influir de manera tanto positiva como negativamente a la salud. Estas afectaciones a la salud de los trabajadores se encierran en “enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales” (Gómez 2007, p. 107). La diferencia entre una y otro es que el accidente es algo repentino que no tiene alguna preexistencia, en diferencia a una enfermedad en la cual es una afectación a la salud por la exposición reiterada a factores que afecten la salud del trabajador.

En este sentido, es necesario ahondar en lo que implican los riesgos laborales y que características tienen. Para empezar, es pertinente mencionar como las condiciones de los trabajadores han cambiado drásticamente a raíz de los avances en términos de derechos humanos, avances tecnológicos e indudablemente los cambios en las necesidades sociales y económicas. Sin embargo, estos cambios no han evitado que los riesgos se presenten en los espacios laborales; históricamente estos riesgos se han categorizado como físicos, químicos y ambientales. Cabe mencionar que el reconocimiento de los riesgos inicio principalmente en los

países más desarrollados o industrializados y en las últimas décadas en los países menos desarrollados.

Los riesgos laborales tienen diferentes concepciones o definiciones según los teóricos que las aborden. A continuación algunos autores que definen los riesgos laborales,

Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente. (Cabaleiro, 2010 como se citó en Moreno & Godoy, 2012, p. 41)

Por otro lado se encuentra en (Sole & Creus 2006, como se citó Moreno & Godoy, 2012, p. 41) quienes dicen que los riesgos laborales o profesionales son “el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de ocurrencia de un evento tal como una caída, una descarga eléctrica”

Como se puede evidenciar en las definiciones que ofrecen los autores los riesgos son aquellas posibilidades de que un trabajador tenga una reacción adversa en su salud por ocasión de su trabajo y estas se pueden agrupar en un conjunto de enfermedades o accidentes. Los riesgos siempre están presentes en los espacios de trabajo y el objetivo de las organizaciones es que estos riesgos ocurran o estén presentes en estos.

Por otro lado, como lo menciona Badía (1985, p. 25) los riesgos laborales son,

el conjunto de factores físicos, psíquicos, químicos, ambientales, sociales y culturales que actúan sobre el individuo; la interrelación y los efectos que producen esos factores dan lugar a la enfermedad ocupacional. Pueden identificarse riesgos laborales

relacionados globalmente con el trabajo en general, y además algunos riesgos específicos de ciertos medios de producción.

Partiendo de que los riesgos laborales no son solo físicos, se empieza a elaborar un concepto que pueda englobar las afectaciones en lo psicológico, social y emocional de los trabajadores teniendo en cuenta que los riesgos no solo se limitan a las afectaciones físicas. Este concepto es el de riesgo psicosocial el cual se expone primeramente por la Organización Mundial de la Salud dando paso a determinaciones tanto gubernamentales como empresariales.

El concepto de riesgo psicosocial tiene su origen aproximadamente en el año 1974 por parte de la Organización Internacional de Trabajo en la Asamblea Mundial de la Salud en la que se abordó la importancia de los efectos y la importancia de estos factores sobre la salud de los trabajadores. Es por eso que en 1984 la OIT estableció esta definición,

los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3)

Lo que presenta esta definición y caracterización es el hecho de que los riesgos psicosociales son variados y muchas veces se presentan en diferentes formas lo que los hace difíciles de identificar y del mismo modo proporcionar herramientas para que estos riesgos no se establezcan y se perpetúen en los espacios laborales. Es por esta complejidad que la misma OIT ha establecido de que las definiciones de estos riesgos deben ser amplias para lograr recoger todos los aspectos tan complejos que significan los riesgos psicosociales. Por otro

lado, esta definición aborda todos los aspectos del trabajador por lo que la hace ser mucho más cercana a la realidad de estos.

Los riesgos psicosociales se tienen en cuenta como una afectación a la salud de los trabajadores en 1998 cuando la OIT decide incluirla en la enciclopedia de la seguridad y la salud en el trabajo, esta inclusión permite relacionar estos factores como una incidencia clara en la salud y el bienestar de los trabajadores; este bienestar y la salud no es solo física sino también emocional y psicológica.

En este mismo sentido, es pertinente tener en cuenta que los riesgos psicosociales tienen una relación directa con diferentes ámbitos de las organizaciones, las relaciones entre los trabajadores, el medio ambiente, las labores a realizar, entre otras. Así como lo menciona Mansilla S.F, como se citó en Becerra & Guerrero, 2012, p. 120,

los riesgos psicosociales como condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

El contexto tanto de salud, salud laboral, riesgos profesionales o laborales y riesgos psicosociales ha permitido reconocer diferentes aspectos que permean la relación laboral entre el trabajador, su entorno laboral y su entorno social, así como las afectaciones que puede generar el trabajo a nivel de su salud física, psicológica y mental. Esto a su vez resulta en una problemática que requiere una acción no solo desde las organizaciones ya sean estas públicas

o privadas sino que requiere que los gobiernos de todos los países identifiquen, planeen, actúen, verifiquen y evalúen estrategias de protección al trabajador en todos los ámbitos y en especial en lo que afecta al trabajador en su salud integral.

En este mismo sentido, los riesgos psicosociales también se pueden definir como aquellas perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales generados por la interacción de varios factores, en relación con el ambiente laboral hay una relación entre la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, y personas ajenas al ambiente laboral como lo son familiares, amigos, entre otras (Neffa, 2015)

Al reconocer a nivel internacional la existencia de los riesgos psicosociales se entendió que había una importancia no solo a nivel económico, más específicamente de la macroeconomía, sino que también desde un punto del bienestar de los trabajadores y en el contexto de una economía globalizada en la que los tratados comerciales no solo tienen un enfoque económico y comercial sino que tienen un tinte social a partir de ciertas cláusulas en las que se exigen cierto tipo de protecciones a los trabajadores frente a los riesgos ocupacionales y las enfermedades profesionales (Gutiérrez & Vilorio, 2014)

A su vez, los cambios en las dinámicas del trabajo a lo largo del tiempo han permitido evidenciar los impactos que generan los riesgos psicosociales en los trabajadores y no solo a nivel individual sino también en su entorno,

los vertiginosos cambios en el mercado del trabajo, en las condiciones laborales y en las dinámicas empresariales, han provocado “nuevos riesgos” que atentan contra la salud de los trabajadores física, mental y emocionalmente. Entre los “nuevos factores” tenemos los contratos precarios (alejados de los estables de la época fordista), las nuevas formas de empleo, la inseguridad laboral (o su sentimiento), la intensificación

del trabajo, el trabajo emocional y el conflicto trabajo-familia, como los más importantes según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (Camacho & Mayorga, 2017, p. 161)

Así mismo, el conflicto que ocurre al estar expuesto a uno de estos riesgos psicosociales es latente y produce una repercusión en la salud de los trabajadores en muchos de los aspectos lo que termina por afectar la relación con la familia o amigos. Así mismo, las consecuencias de estos riesgos tienen diferentes temporalidades, es decir, que pueden presentarse inmediatamente o a corto, mediano o largo plazo lo que produce una difícil identificación.

De esta manera, es pertinente mencionar que las situaciones de riesgo psicosocial no son generadas a nivel individual sino que el entorno o el ambiente laboral juega un papel fundamental. En el caso de los riesgos psicosociales estos suelen darse al encontrar condiciones ideales para su existencia y mantenimiento en estos espacios, por lo general estas situaciones son difíciles de tolerar para los trabajadores que las sufren. Es por esto que el papel de las organizaciones es fundamental, así como el acompañamiento de los entes gubernamentales encargados de la protección de los trabajadores.

En el caso colombiano, en el año 2011 el Ministerio de la Protección Social y en especial la Dirección de Riesgos Profesionales publicó una batería de instrumentos lo que permite identificar el factor de riesgos psicosociales en los trabajadores colombianos. Esta batería está orientada a la identificación de los riesgos según las actividades que se desempeñen. Dentro de la batería están: accidente de trabajo mortal, desordenes musculo esqueléticos, estudio sobre el estrés, síndrome del túnel carpiano y cuestionarios y calificación para aplicar. Es en el marco del surgimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando se

evoluciona de la concepción de programa de Salud ocupacional, por ello en este contexto la medición del riesgo psicosocial se torna fundamental y un requisito legal del sistema.

En esta batería se encuentran: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y la recompensa que recibe un trabajador por lo realizado. Estos dominios, como se le conoce en la batería, están direccionados a las condiciones que se presentan dentro del ambiente laboral.

Así mismo, la batería proporciona dominios enfocados a las condiciones extralaborales en las cuales se aborda: el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de la vivienda, influencia del entorno extralaboral en el trabajo y el desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa. Lo que permite identificar esta batería es la exposición que tiene un trabajador y que tanto impacta este riesgo en su vida tanto laboral como externa. Esto permite una identificación temprana y acertada de este riesgo.

Cuando se habla de un riesgo psicosocial se habla también de la afectación a la salud del trabajador y las implicaciones que eso conlleva a su círculo cercano. Así mismo, la dificultad de agrupar en una sola definición lo variante que pueden llegar a ser los riesgos psicosociales y que por eso es necesario una definición abierta que permita cambios y que incluya la variación en las relaciones de trabajo y en los espacios en los que se encuentra.

Así mismo, al entender que el acoso laboral es un riesgo psicosocial por el impacto que este tiene en los diferentes ámbitos de la vida produce que los trabajadores no solo se sientan desmotivados e insatisfechos sino que relacionarán su trabajo con un ambiente hostil y causante de sufrimiento lo que claramente lo llevará a renunciar a su trabajo. Esta violencia y

sus consecuencias, estrés, pérdida del apetito, desmotivación, angustia, depresión, insomnio, entre otras, ha dejado a la vista la importancia de analizar, abordar, prevenir y actuar frente a esta problemática cada vez más evidente y angustiosa.

En este sentido, la encuesta aplicada a algunos de los trabajadores pertenecientes a los sectores público y privado en la ciudad de Bogotá estaba también enfocada en la identificación de la exposición a los riesgos psicosociales, en especial al acoso laboral, y de que manera estos impactan en su vida no solo laboral sino familiar, social e individual.

Lo que permitió evidenciar los resultados es que a pesar de que los trabajadores consideran que no han sido acosados han vivido muchos de los riesgos psicosociales asociados al acoso laboral, teniendo en cuenta que este a su vez es un riesgo, habiendo mencionado esto es interesante observar cómo en este grupo de trabajadores los síntomas o las expresiones de acoso que se evidencian mucho más son el estrés y la alteración del estado de ánimo a causa de una situación laboral. El estrés es de los síntomas que pueden somatizarse de manera intensa en el cuerpo humano de manera tal que le impide al trabajador o a la persona que la sufre seguir con su vida normal. De la misma manera, es importante resaltar el papel que tiene el círculo más cercano en situaciones de acoso puesto que este círculo es el que recibe de manera directa los efectos tanto de las situaciones de trabajo como del acoso laboral.

Por el lado del sector privado, llama la atención el hecho de que tanto el ánimo como la irritabilidad aumentan por situaciones laborales pero también está presente el hecho de que los trabajadores consideran que no hacen su trabajo de la mejor manera. Estos resultados llevan a un aspecto importante a la hora de hablar de acoso laboral y es la afectación que esta situación tiene sobre el autoestima de los trabajadores, el estar bajo constante cuestionamiento,

comentario ofensivo y juzgamiento por parte de los compañeros y jefes acerca del trabajo produce que la auto percepción del trabajador acosado se tergiverse de manera negativa. Esta baja autoestima repercute en la relación con los demás y con su trabajo a tal punto de que no hay una motivación para asistir o hacer las labores.

quien hostiga trata de destruir la confianza del trabajador en sí mismo, reduciendo su autoestima, afectando su desempeño laboral, hasta entonces aceptable y positivo. Con ello se consigue eliminar o atacar el rendimiento del trabajador, o su capacidad de ser útil para la empresa. (Motta, 2008, p. 103)

En el sector público, es interesante identificar como el acoso laboral afecta de manera sistemática a los trabajadores sobre todo en sus estados de ánimo y llegando a problemas del sueño, aspecto que está relacionado tanto al estrés como a la ansiedad. Estos comportamientos y repercusiones tienen como común denominador las preocupaciones y situaciones laborales en las que se encuentran inmersos los trabajadores. De igual manera, las relaciones dentro de la organización también se ven afectadas a tal punto que no es posible confiar ni en el jefe ni en los compañeros; esta situación tiene una razón en especial y es el hecho de que el acoso laboral puede ser por parte de los jefes como de los compañeros lo que hace que los vínculos se debiliten.

Por el lado de las mujeres, hay una tendencia en donde el trabajo que realiza le causa estrés y sus emociones se encuentran dirigidas hacia la irritabilidad lo que también produce que se alteren las rutinas del sueño. Los inconvenientes que se presentan en el ámbito laboral la mayoría de las veces se trasladan al ámbito familiar y social de la persona que las está viviendo y en este aspecto es fundamental contar con una red de apoyo fuerte para que se logre entender y asimilar la situación así como apoyar a la persona que está viviendo estas situaciones. Sin embargo, no siempre funciona de esta manera muchas veces los

inconvenientes a causa de la situación de acoso se vuelven insostenibles lo que produce inconvenientes familiares y con su pareja.

En el caso de los hombres, se identificó que también hay un comportamiento parecido al de las mujeres en el hecho de que las situaciones laborales producen irritabilidad, estrés y afectan de manera generalizada su ánimo y el relacionamiento con sus jefes y compañeros ya que les causa desconfianza lo que promueve el debilitamiento de las relaciones. En este mismo sentido, los hombres también han perdido la motivación para asistir a sus lugares de trabajo produciendo pereza, desgano y otras expresiones de la desmotivación.

Por último, los trabajadores que consideraron haber sido acosados reconocieron síntomas o comportamientos como el estrés, la desmotivación, la falta de apetito, la desconfianza tanto hacia sus compañeros como sus jefes, los inconvenientes tanto con la pareja como con la familia y el problema de conciliar el sueño. Esta somatización de las situaciones laborales crea un panorama que permite evidenciar como estas circunstancias y el contexto laboral puede afectar en diferentes ámbitos a las personas que sufren de acoso laboral, puesto que no solo afecta la manera que se relaciona el trabajador con su trabajo, hablando del espacio físico como de las actividades o responsabilidades asignadas, sino también con su entorno familiar, social y laboral, entendido como las personas con las cuales debe relacionarse.

Los resultados permiten evidenciar de qué manera el acoso laboral como riesgo psicosocial afecta a los trabajadores a nivel de su desempeño o motivación a la hora de enfrentar el día laboral sino que también las relaciones con su entorno social y familiar. Esto también lo soporta Giraldo (2005, p. 209),

El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto sería la ansiedad, la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que

manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía.

Por otro lado, es de saber que el acoso tiene una implicación mucho más amplia en la salud de los trabajadores y en especial la consecuencia principal que es el estrés la somatizan de diferentes maneras como pueden ser problemas físicos así como emocionales o sociales, así como lo menciona Güilgüiruca et al., 2015 & Cox & Rial-González, 2000, citado en Muñoz, Orellano & Hernández, 2018, p. 539,

presenten síntomas fisiológicos como: tensión muscular, disminución del sistema inmunológico, problemas cardiovasculares, alergias, fibromialgias, dolor lumbar, problemas de la piel, migrañas, dificultades respiratorias, infertilidad transitoria y problemas gastrointestinales. Además, aparecen síntomas emocionales: ansiedad, depresión, irritabilidad, alteraciones del sueño, aburrimiento, frustración, aislamiento, dificultades de concentración, indecisión, pérdida de la memoria y síntomas conductuales tales como agresividad, abuso de alcohol y drogas, trastornos alimenticios, conflictos interpersonales, trastornos sexuales, ausentismo laboral, disminución de la producción y una mayor probabilidad de sufrir accidentes.

Estas representaciones de los riesgos psicosociales y en especial del acoso laboral no solo se identifican en la teoría o en los autores que han trabajado el tema, sino que los trabajadores, a pesar de que no identifican muchas veces que están siendo acosados, si logran identificar el impacto que tiene esa situación en sus vidas, a continuación algunos de los relatos de personas que fueron acosadas y que vivieron alguna de las consecuencias del acoso laboral.

“casi enloquezco porque por un lado está la desconfianza de mi jefe y por el otro lado la desconfianza de mis compañeros” (Entrevista 003, 12 de abril de 2021)

Estrés mucho era súper mal llegar a la oficina, no quería ir además la cantidad de trabajo era abrumador, además el acoso de todos fue una situación muy difícil, ya cuando miro atrás pienso que como es posible que tengas que aguantarte una cosa tan horrible como esa , que no recibas el apoyo de nadie, que no puedas hablar con nadie, que tengas que quedarte callado porque nadie sabe por lo que realmente estás pasando (Entrevista 003, 12 de abril de 2021)

Pues al principio, se siente como si todo lo hicieras mal y que estas allí solamente porque ella lo decidió y que en cualquier momento te pueden sacar por además cualquier cosa. Generaba desconfianza con todos los compañeros del equipo, el mal ambiente todo el tiempo, todo era risas por fuera e hipocresía por dentro. Casi no estaba con mi familia, discutí mucho con mi pareja, era supremamente desgastante. Pues me enferme, me dio peritonitis casi muero, gracias a Dios lo logre. (Entrevista 003, 12 de abril de 2021)

Desde que empezaron a pasar esas cosas yo estuve hasta en terapia psicológica por un año, porque tuve problemas de ansiedad muy altos yo no quería ir a trabajar, yo cuando entraba la gente, yo sentía resistencia por los compañeros, me sentía mal yo no quería hacer nada si.
(Entrevista 002, 18 de abril de 2021)

A lo largo del capítulo hubo un dialogo entre la teoría y lo que se evidenció en la práctica con los trabajadores los que consideraron haber sido acosados como los que no lo consideraron. En este sentido, lo que se permitió identificar en esta interlocución fue lo poco alejada que está

la teoría de lo que les está sucediendo a los trabajadores no solo en sus espacios de trabajo sino en su vida familiar, social e individual. El reconocimiento que se le da al impacto que genera el acoso laboral en la vida de los trabajadores es de una gran magnitud al no solo afectar un ámbito sino varios y al mismo tiempo.

El acoso laboral como un riesgo psicosocial genera esa desesperanza y desasosiego en el trabajador que la sufre lo que provoca una avalancha de emociones y problemáticas que muchas veces no se saben manejar si no se tiene una red de apoyo fuerte y cercana. Por otro lado, el acoso laboral afecta directamente al círculo cercano de la víctima y esto se presenta de la siguiente manera,

En cuanto al entorno social y familiar, se comienzan a presentar 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. (Ávila, Bernal, Álzate, 2016, p. 3)

En este sentido, se puede identificar como el acoso laboral no afecta al trabajador directamente implicado sino que indirectamente afecta a su familia, su pareja y sus amigos haciendo que esta persona se aíse y deje a un lado esa que puede ser su red de apoyo. De la misma manera, un aspecto que vale la pena mencionar es la manera en que estas conductas de acoso destruyen la confianza del trabajador acosado hasta hacerlo dudar de sus capacidades y de lo que puede llegar a lograr en su lugar de trabajo.

Un aspecto que vale la pena mencionar es la exteriorización de la problemática es compleja en algunos sentidos porque no hay un cambio notorio, en ciertos casos, a nivel físico de la persona que está siendo acosada por lo que el entorno social, familiar e incluso el laboral no puede identificar que esta persona está atravesando esta situación. Sin embargo, la notoriedad

del acoso puede surgir a nivel de las interacciones que esta persona puede dejar de hacer por culpa de la baja autoestima que esto genera y del nivel de aislamiento que llega a producir.

En la esfera social, se observa que estos individuos llegan a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad sumadas a otras manifestaciones de inadaptación social. En lo que respecta a nivel familiar, es claro que el entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar (Giraldo, 2005, p. 210)

El impacto del acoso laboral como riesgo psicosocial debilita y destruye no solo al trabajador sino a su círculo o red de apoyo cercana. Es de esas conductas que va debilitando poco a poco todos los ámbitos posibles que tenga al alcance. Esta es una problemática que permea no solo al trabajador acosado, al acosador y a la organización sino que va mucho más allá a tal punto de afectar a nivel personal, familiar y social.

Respecto a sus efectos a nivel personal, esta condición afecta las relaciones interpersonales y la motivación, justamente, porque el afectado tiene que enfrentar conductas de exclusión, aislamiento social, desprestigio laboral, que conlleva grandes esfuerzos y desgaste psicológico. En el ámbito psicosocial, la persona experimenta: estrés laboral, depresión, irritación, manifestaciones psicosomáticas, baja autoestima y ansiedad. Generalmente, cuando las personas acuden a consulta médica o psicológica son diagnosticadas con depresión, ansiedad y estrés postraumático (Boada y col., 2003, citado en Peralta, 2006, p. 10)

En definitiva, los riesgos psicosociales son causantes de diferentes conductas y problemas de salud como las mencionadas a lo largo del capítulo. Es indudable pensar que el acoso laboral y el impacto que este genera debe estar inmerso en las políticas públicas de prevención de enfermedades laborales; la afectación al trasgredir del ambiente laboral debe ser una preocupación generalizada de como estas conductas que empiezan al interior de las organizaciones se exteriorizan y afectan de manera grave a las personas cercanas al trabajador afectado.

El acoso laboral debe ser entendido como una problemática no solo a nivel laboral sino también a nivel de salud pública teniendo en cuenta la repercusión que tiene este en la salud física, social y mental de los trabajadores que la sufren. Incluso esto no debería ser entendido como una problemática que solo atañe al trabajador acosado sino también a los acosadores o victimarios. Es necesario revisar la manera en que se abordan los temas de violencia en los espacios de trabajo, puesto que el acoso laboral no es el único problema que se produce en estos espacios sino que también se encuentra uno bastante visible que es el síndrome del quemado o *burnout*.

La política pública debe ser integral con el fin de promover los espacios seguros y libres de violencia pero también para contar con un plan de acción claro y eficaz que permita atender de manera oportuna las situaciones que se presentan. En este caso es necesario la capacitación, promoción, prevención, compromiso y responsabilidad social frente a temas tan serios y difíciles como lo es el acoso laboral como riesgo psicosocial.

CONCLUSIONES

El impacto del acoso laboral como un riesgo psicosocial en algunos trabajadores de los sectores público y privado ha permitido reconocer y palpar una realidad que esta escondida pero a la vista. Las dinámicas del acoso laboral han hecho de estas conductas una problemática difícil de contrarrestar a pesar de los esfuerzos que ha hecho una institución como lo es la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud e incluso los gobiernos de cada país por regular y asegurarse de brindar espacios seguros y amables para todos los trabajadores.

En Colombia la Ley 1010 de 2006 permitió hacer aún más visible esta problemática, a pesar de sus complicaciones y vacíos alrededor de aspectos fundamentales como lo es “el ámbito de aplicación referido solo a la relación laboral, la imprecisión en aspectos como los criterios de persistencia y demostrabilidad de las conductas” (Adarve, Medina & Caballero, 2016, p. 195). Este aspecto es fundamental ya que la cuestión de la demostrabilidad y el hecho de que las conductas tengan que ser públicas dificulta todo el proceso de denuncia de la víctima ya que resulta complicado recolectar las pruebas y aún más cuando no se expone qué clase de pruebas debe llevar la víctima para que sea tomado su caso y se comience con el trámite correspondiente.

En el caso de la demostrabilidad y de la claridad frente al actuar de los implicados el vacío que existe hace del acoso laboral un enemigo aún mayor para los trabajadores que la padecen. Así mismo, la responsabilidad de la promoción de ambientes saludables no es solo de los gobiernos sino también de las organizaciones o empresas. En este sentido, el desconocimiento es un aspecto que se debe combatir de manera integral y urgente. Es aquí donde el departamento de talento o recursos humanos de cada empresa o compañía debe tomar la

vocería y desde trabajo social liderar los planes de acción para promover la defensa de un ambiente sano y seguro para todos los trabajadores tanto del sector público como del privado.

Resulta interesante detenerse en la importancia del trabajador social en el ámbito organizacional tanto para los trabajadores como para la empresa. En el caso de los trabajadores, como trabajadores sociales somos un puente visible entre ellos y los directivos de la compañía en donde las inconformidades a veces no son escuchadas y también las problemáticas que estos sufren, como lo es el caso del acoso laboral, en el que el papel de las organizaciones ha sido ocultar e incluso ignorar este tipo de problemáticas. Es por eso que al velar por el bienestar y la salud de los trabajadores debemos hacer visibles este tipo de situaciones así como brindar soluciones para solucionarlas e intentar radicarlas de los espacios de trabajo.

Por otro lado, desde la empresa o compañía y como trabajadores sociales participes de estas dinámicas hay cierta responsabilidad de brindar a los empleados o trabajadores las mejores condiciones respetando las libertades, individualidades y los derechos humanos indispensables. Es en este sentido en donde desde el Trabajo Social es fundamental llevar a cabo una metodología de diagnóstico, planeación y acción; esto con la finalidad de identificar problemáticas que se logran evidenciar al interior de la organización y así mismo crear un plan de acción enfocados en la disminución de las problemáticas y a su vez la prevención de las mismas.

En el caso específico del acoso laboral, el trabajador o trabajadora social deberá entrar a analizar y actuar tanto para el trabajador o trabajadores afectados como en la compañía para evaluar la situación y actuar para la no repetición y la prevención futura de estas situaciones. En este punto es fundamental evaluar todos los aspectos que se relacionan en la situación de

acoso; teniendo en cuenta que la situación de acoso no solo afecta al trabajador sino sus relaciones interpersonales y su entorno externo por lo que el impacto que puede generar el trabajador social en estas situaciones es fundamental.

Como se logró evidenciar a lo largo del documento los trabajadores no cuentan con las suficientes herramientas de identificación del acoso laboral y a su vez de los riesgos psicosociales. En este sentido surgen diferentes preguntas y dudas frente a la responsabilidad social que tienen las compañías frente a la promoción, prevención de los riesgos psicosociales que se pueden dar en los espacios de trabajo. Esto entendiéndolo como un aspecto fundamental no solo para los trabajadores, directos implicados en las relaciones laborales, sino para la compañía en sí, al hablar de productividad, eficiencia y efectividad.

Por otro lado, la interlocución entre el acoso laboral y el sexo en la investigación y en el presente documento permitió identificar y confirmar que el acoso laboral es una problemática que es transversal en los dos sexos lo que permite romper, quizás, con un estereotipo en el que el foco estaba normalmente en las mujeres y que dejaba de lado un poco el hecho de que los hombres también podían ser víctimas de esta problemática. Esto no quiere decir que haya un problema estructural frente al papel que tienen las mujeres en el ámbito laboral y la participación delegada mayoritaria a los hombres en los diferentes ámbitos.

Así mismo, en el caso de la brecha de género que se encuentra aún presente en la sociedad colombiana y en este caso en el aspecto laboral es fundamental promover la igualdad de oportunidades y de condiciones puesto que históricamente este ha sido un problema al cual no se le ha dado solución y que gracias a diferentes movimientos se ha hecho cada vez más visible tanto para las organizaciones como para los gobiernos. Sin embargo, este tema necesita de una visibilización y de un impulso no solo para mostrar que estos son los hechos sino para

darle solución a estas problemáticas que trasgreden lo laboral o lo social y se convierte en un aspecto cultural.

Parece importante determinar de qué manera en el mundo real y no solo teórico debe darse la visibilización no solo a la brecha de género aún existente en el campo laboral sino también de la problemática que resulta ser el acoso laboral. En este caso, el primer paso para visualizarlo es comprender y aceptar de que si existe un problema generalizado en el campo laboral a la hora de hablar de la participación igualitaria tanto de mujeres como de hombres en este escenario, así mismo se habla del acoso laboral como un fenómeno presente en las relaciones laborales. En el momento que como organizaciones, empresas y estado se acepte que esto es una problemática real, las soluciones a estas podrán ser mucho más efectivas de lo que han sido hasta ahora.

Por otro lado, el papel que tienen las organizaciones de aceptar y tomar acciones frente a estas es el paso fundamental a la hora de darle el protagonismo que estas problemáticas merecen y no con la finalidad de simplemente identificarlas sino que al hacerlo puedan existir medidas que contrarresten y que prevengan la repetición de estas problemáticas que no solo afectan a los trabajadores, siendo estos los directos implicados, sino también la “reputación” de las empresas. Así mismo, la forma de visibilización puede ser de diferentes maneras como campañas al interior de las compañías o incluso al exterior haciendo alianzas entre diferentes empresas que permita que la información de estas problemáticas lleguen a todas las personas.

Desde Trabajo Social, es nuestro deber proteger los derechos humanos y laborales de los trabajadores sin importar el sector en el que se encuentren. Es en este sentido que como profesionales es nuestro deber propender por la garantía de espacios igualitarios, seguros, libres de violencia y amigables en los que se promueva el desarrollo integral de cada persona

haciendo del espacio laboral un lugar en el que no se sienta como un sufrimiento sino como un lugar de crecimiento.

Para lograr esto es necesario que las empresas, en este caso las colombianas, entiendan la importancia de propender por el bienestar de los trabajadores y en este caso no solo el físico sino el emocional, mental y social de cada uno de los miembros de la empresa. Esto facilitará que los espacios laborales sean óptimos para el buen desempeño de las labores así como para el desarrollo integral de cada una de las personas que las conforman.

Desde una perspectiva personal de quien les escribe estas líneas, siento que ningún ser humano debería sentirse miserable, triste y hasta pensar en acabar con su vida gracias a una situación como el acoso laboral. Este fenómeno lleva presentándose por décadas y ya es hora que en la actualidad se entienda que no hay porque dejar la vida en un lugar de trabajo sino más bien aportar, crecer y vivir plenamente estos espacios en los que pasamos la mayoría del tiempo.

La visibilización del acoso laboral como un riesgo psicosocial y el impacto que causa este es un paso fundamental para encontrar soluciones y herramientas que permitan proteger a cada una de las personas trabajadoras y erradicar esta problemática que enferma no solo a la persona que los sufre sino a su círculo cercano como su familia, amigos y pareja. Espero que este documento sea un paso más cerca a que más personas conozcan acerca del acoso laboral y que les permita no solo reconocer si están siendo acosados sino que también puedan actuar en pro de su salud y bienestar.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, J. A. (2016). *Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano*. (Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada). Repositorio Institucional UMNG.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14553/ACEVEDOTALEROJORGEALBERTO2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Adarve-Sayin, C., Medina-Rojas, W., & Caballero-Lozada, M. (2017). Reflexiones acerca de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. *Libre Empresa*, 14(1), 189-210.
<http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27109>
- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y economicas. *Revista Telos*, 11(3), 367-385. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=6436409>
- Álvarez, L. F. (2009). Aspectos De Inequidad En La Relación Laboral Con Los Empleados Temporales. *Psicogente*, 12(22), 378-389. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497552354011>
- Álvarez Torres, S. H., & Riaño Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Gerencia Y Políticas De Salud*, 17(35),
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.ppss>
- Aramburu-zabala, L. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernso De Relaciones Laborales*, 20(2), 337-350. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0202220337A>

- Ávila Cadavid, A., Bernal Toro, V., & Alzate, L. (2017). ¿Cuales 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>
- Becerra Bonza, D. C., & Guerrero García, T. M. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Revista Hacia La Promoción De La Salud*, 17(1), 118-132. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309124894005>
- Benavides, R. J. (2018). *Protección para la prevención y control del acoso laboral como factor de riesgo psicosocial en las diferentes modalidades de contratación en Colombia* (Trabajo de grado, Universidad UMECIT). Repositorio Digital. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1585/Moografia%20Roberto%20Juan%20Benavides.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista De Psicología Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 26(2), 157-170. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007
- Blanco García, Y., Moros Fernández, H. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana De Salud Y Trabajo*, 21(2), 60-65. <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/154>
- Briceño Moreno, F., & Godoy, E. (2012). Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia (Occupational Hazards a New Challenge for Management). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 38-56. [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)

- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista De Currículum Y Formación De Profesorado*, 6(1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos De Administración*, 16(25), 109-137. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172. <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castellanos Quiñones, L. A., & Corredor Hernández, G. S. (2013). *Diseño de un programa de prevención e intervención en acoso laboral-mobbing* (Trabajo de Grado, Universidad Católica de Colombia) Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1062/2/DISEÑO%20DE%20PROGRAMA%20DE%20PREVENCION%20E%20INTERVENCION%20EN%20ACOSO%20LABORAL%20MOBBING.pdf>
- Ceballos, R. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus*, 3(1), 225-262. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/17575/1/Responsabilidad%20de%20empleadores%20y%20trabajadores%20frente%20al%20acoso%20laboral%20y%20otros%20hostigamientos%20en%20el%20marco%20de%20las%20relaciones%20de%20trabajo%20subordinado.pdf>
- Chávez, C. (1970). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Eidos*, (2), 13-17. <https://doi.org/10.29019/eidos.v0i2.49>

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley 1010 de 2006. [Ley 1010 de 2006]. DO: 46.160

Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 8(1), 183-193. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000100013&lng=en&nrm=iso&tlng=es

DANE, CPEM, ONU Mujeres. (2020) “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia”. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Dávila Londoño, C. A., & Carvajal Orozco, J. G. (2015). Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia. *Sotavento M.B.A.*, (26), 10-25. <http://dx.doi.org/10.18601/01233734.n26.02>

Fondevila, G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista Mexicana De Sociología*, 70(2), 305-329. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Fornés, J. (2002). MOBBING: LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA COMO FUENTE DE ESTRÉS LABORAL. *Enfermería Global*, 1, 1-12. <https://doi.org/10.6018/eglobal.1.0.705>

García, J. C. (2009). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: una oportunidad por desarrollar. *Avances En Enfermería*, 27(1), 124-129. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/12961>

- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana De Medicina Experimental Y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
<https://10.1590/S1726-46342012000200012>
- 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=67910209>
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 6(1), 105-113. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760111>
- González Trijueque, D., & Graña Gómez, J. L. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo en una muestra de trabajadores. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7(1), 63-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=2553079>
- Gutiérrez Strauss, A. M., & Viloria-Doria, J. C. (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), v-vii. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>
- Hernández, M. R. (2016). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista Salud Bosque*, 5(2), 79-88. <https://doi.org/10.18270/rsb.v5i2.1468>
- Jacinto Barrera, J. R., Reyes Chira, A., & Mesta Delgado, R. (2018). Maltrato laboral: percepciones de las enfermeras en los establecimientos privados de salud, Chiclayo. *ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería*, 3(1), 77-90.
<https://doi.org/10.35383/cietna.v3i1.57>

- Justicia, F. J., Benítez Muñoz, J. L., Fernández de Haro, E., & Berbén, A. G. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología Em Estudo*, 12(3), 457-463. <https://www.scielo.br/j/pe/a/3rbpSqmvvt8CGHjXhwqjJ36g/?lang=es>
- León Barua, R., & Berenson Seminario, R. (1996). Medicina teórica: Definición de la salud. *Revista Médica Herediana*, 7(3), 105-107. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X1996000300001&lng=en&tlng=en
- Lopez Pino, C. M., Seco Martin, E., & Ramirez Camacho, D. (2011). Practicas de acoso laboral en empresas Colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuadernos de administración*, 24(43), 307-328. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000200015&lng=en&tlng=en
- Manzotti, H. (2015). Mundo del trabajo III: Maltrato Laboral: Cuando la transgresión genera sufrimiento. *Revista de Economía y Gestión*, 2(1), 139-143. <http://www.cefiro.unm.edu.ar/ojs/index.php/cefiro/article/view/125/100>
- Marina López, C., Martín, S., & Ramírez Camacho, D. (2011). Practices of harassment at work in Colombian companies: a structural and inter-subjective view. *Cuadernos De Administracion*, 24(43), 307-328. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/23789/v24n43a15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marquina Gutierrez, K. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 1(3), 72-95. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51>

- Martínez Cárdenas, E. E., & Ramírez Mora, J. M. (2013). *EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: CONCEPTUALIZACIÓN, CARACTERIZACIÓN Y REGULACIÓN*. <https://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>
- Matabanchoy Tulcán, S. M. (2012). Salud en el trabajo. *Revista Universidad y Salud*. 15(1), 87-102. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>
- Medeiros de Oliveira, F. (2005). *El acoso laboral* (Tesis de doctorado, Universitat de Valencia). <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/9674/flavia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). *Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/entorno-laboral-saludable-2018.pdf>
- Molina Santos, S. E. (2017). *El Acoso Laboral: Un análisis sobre su procedimiento a la luz de la Constitución Política* (Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia) Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14942/1/trabajo%20de%20grado%201.pdf>
- Montalvo Guevara, M. A. (2020). *Servicios de la empresa Ecopallqa S.A.C., consultora especializada en seguridad y salud ocupacional* (Trabajo de grado, Universidad de Lima). Repositorio Institucional ULima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/11269/Montalvo_Guevara_Mar%C3%ADa_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Morales, M. (2014). Acoso Laboral Como Riesgo Psicosocial En El Contexto Laboral Venezolano. *Revista Electrónica Lex Laboro*, 6(2014), 54-78. <http://ojs.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/view/2585/2378>
- Morán, M. C. (2002). El mobbing: persecución o psicoterror en el trabajo. *Capital Humano: Revista Para La Integración Y Desarrollo De Los Recursos Humanos*, 15 <http://hdl.handle.net/10612/11864>
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Motta Cárdenas, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista VIA IURIS*, (4), 93-105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273921002006>
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-540. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Muñoz Sánchez, A. I. (2010). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 56(220), 220-225. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000300004
- Muñoz, A. M. (2007). LA NUEVA LEGISLACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL EN COLOMBIA (LEY 1010 DE 2006). *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, (5), 239-246. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640260012>
- Navarro, D. M., Narro Robles, J., & Orozco Hernández, L. (2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 59(220), 117-146. [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(14\)70803-7](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(14)70803-7)

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo : contribución a su estudio* .

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/ar/ar-062/index/assoc/D11048.dir/Neffa.pdf>

Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad Y Sociedad*, 13(2), 113-

118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&nrm=iso&tlng=es

OIT. (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito*

de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades.

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>

OIT. (2016). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín*

Internacional De Investigación Sindical, 8(1-2). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Organización Panamericana de la Salud. (2000). *Anexo No. 6: Estrategia de Promoción de la Salud en los Lugares de Trabajo de América Latina Y El*

Caribe. https://www.who.int/occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf

Ovejero, A. (2016). Factores Psicosociales Y Acoso Escolar En El Ámbito Familiar. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD De Psicología*, 5(1), 351-354. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v5.693>

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral.

https://issuu.com/isemvirtual/docs/parra_202003

Pascual Jimeno, A., & Conejero López, S. (2015). La desmotivación del profesorado

universitario y su relación con variables sociodemográficas, laborales y de personalidad.

Apuntes de psicología, 33(1), 5-16.

<http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/557/420>

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/articulo.oa?id=21301701>

Prieto-Orzanco, A. (2005). Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. *Atención primaria*, 35(4), 213-216. <https://dx.doi.org/10.1157/13072593>

Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>

Rangel, M. (2001). *La inequidad étnico-racial y la formación para el trabajo en América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2976/1/MRangel_es.pdf

Ríos, L. C. (2016). *Relaciones Entre El Mobbing y La Salud: Programa de Prevención y Promoción en la Organización* (Trabajo de grado, Universidad Católica de Pereira).

Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Pereira – RIBUC.

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/3591/1/CDMPSI57V1.pdf>

Rivera Fernandez, G. I., & Briceño Silva, L. S. (2015). *Impacto del Acoso Laboral Vs. Clima Organizacional en las "El Silencio de los Servidores Publicos"* (Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia). Repositorio Institucional UNAD.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/3587/63325453.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rodríguez Rojo, C. (2015). *Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia* (Trabajo de grado, Universidad de

- Murcia). Repositorio Institucional de la Universidad de Murcia. <http://hdl.handle.net/10201/48253>
- Rubio, J. (2010). Precariedad Laboral en México Una propuesta de medición integral. *Revista Enfoques: Ciencia Política Y Administración Pública*, III(13), 77-87. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=96016546006>
- Salazar Sánchez, D. (2020). *Influencia de la Motivación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Molino el Triunfo S.R.L. En La Ciudad De Chiclayo* (Trabajo de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Repositorio de Tesis USAT. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2568/1/TL_SalazarSánchezDiego.pdf
- Torres Tarazona, L. A., Niño Patiño, N., & Rodríguez Patiño, N. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Academia & Derecho*, 7(12), 87-122. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.12.319>
- Varela, O., Puhl, S. M., & Izcurdia, M. (2013). Clima laboral y mobbing. *Anuario De Investigaciones*, XX, 23-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139949055>
- Velásquez, M. C. (2019). *El Acoso Laboral: Un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano* (Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia). Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia – RIUCaC. <https://hdl.handle.net/10983/23644>
- Victoria I Escobar Estay, & Olivia Sanhueza Alvarado. (2018). Mujeres profesionales en ruptura con la maternidad: La decisión de no tener hijos y sus implicancias en la esfera de lo laboral y la salud sexual-reproductiva en Chile, 2018. *Revista enfoques : ciencia política y administración pública*, 16(29), 1-32. http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/490/pdf_83