

**“RIESGO PSICOSOCIAL POR RAZONES DE ACOSO LABORAL EN MUJERES DE
LA EMPRESA HILOS S.A.S DEL SECTOR TEXTIL EN MEDELLÍN, DURANTE EL
PERIODO ENERO – JULIO DEL AÑO 2021”**

**El nombre fue cambiado cumpliendo la Ley 1581 de 2012, que reglamenta la protección de
datos.**

ESTUDIANTE

José David Martínez Ramírez

Octavio Cobos Beltrán

Paulina Estrada González

Docente

Harold Valencia Gallego

Corporación Universitaria Minuto de Dios **UNIMINUTO.**

Facultad de ciencias de la salud.

Bello

2022

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
LINEAS Y SUBLÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA ACADÉMICO	
CORRESPONDE LA IDEA DE INVESTIGACIÓN PROPUESTA.	6
CAPITULO I	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA EN LA EMPRESA HILOS SAS	8
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL.....	9
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	9
OBJETIVOS.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	9
JUSTIFICACIÓN.....	11
CAPITULO II.....	13
MARCO LEGAL	13
MARCO TEÓRICO	14
ANTECEDENTES DEL ACOSO LABORAL FEMENINO EN COLOMBIA.....	18
CAPITULO III.....	21
DISEÑO METODOLÓGICO	21
ENFOQUE.	22
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	23
INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS	24
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	27
CAPITULO IV.....	28
HALLAZGOS	28
.....	28

CAPITULO V.....	31
CONCLUSIONES.....	31
RECOMENDACIONES.	32
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33

INTRODUCCION

Las organizaciones o empresas son la máxima representación de la economía de un país, siendo así el segundo hogar de los que allí laboran, convivencia que en muchas ocasiones no es sana pues puede ir en detrimento del bienestar de alguno de sus integrantes. Ello guiado por intereses personales o simple exteriorización del ego personal, hostigamientos en especial a las mujeres que hacen parte de los procesos de cada empresa, como insinuaciones, toques, roces y hasta el punto de acoso sexual directo. (Puerta, 2013) son estas situaciones las que dan origen al objeto del presente trabajo que va relacionado específicamente con el acoso laboral que se refleja en una empresa en la ciudad de Medellín en el sector textil

En Colombia y el mundo existe una gran preocupación por las mujeres que trabajan dentro de las organizaciones, y más aquellas mujeres en rangos inferiores, ello debido a que son los empleadores los que ofrecen el empleo, y por otro lado se encuentran los trabajadores que son la denominada fuerza laboral, hecho que conlleva a que en algunos casos estas personas de mayor rango y por su posición laboral quieran someter y sobrepasar los límites de autoridad. Sin embargo, estas situaciones muchas veces suelen pasar desapercibidas por temor a que el que fue acosado u hostigado pueda perder su empleo, sancionado, al punto de no darle importancia a la situación, sin pensar en que se está atentando directamente contra los derechos fundamentales y legales de los trabajadores, en especial las mujeres. En este orden de ideas se pretende a través de esta investigación profundizar el fenómeno denominado ACOSO LABORAL, (“RIESGO PSICOSOCIAL POR RAZONES DE ACOSO LABORAL EN MUJERES DE LA EMPRESA HILOS S.A.S DEL SECTOR TEXTIL EN MEDELLÍN, DURANTE EL PERIODO ENERO – JULIO DEL AÑO 2021”).

Que, para el caso de Colombia, feregulado con la expedición de la Ley 1010 de 2006, por medio de ella el legislador adopto medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales. (ARL SURA, 2006)

En este orden de ideas, siendo conscientes que el acoso laboral es repulsivo visto ante cualquier género, el objeto de este trabajo será enfocarlo en el Mobbing de una empresa del

sector textil de la ciudad de Medellín, pero teniendo en cuenta igualmente antecedentes no solo en Colombia sino también del exterior.

El concepto científico de MOBBING se deriva del término inglés “Mob”, el cual puede tomados formas gramaticales una como sustantivo y otra como verbo, la primera haciendo referencia a una multitud o a un grupo de personas, y la segunda utilizada para referirse a la acción de asedio de ese grupo de personas frente alguien. (Puerta, 2013)

El termino MOBBING fue acogido dentro de la psicología para identificar con él a un tipo de comportamiento agresivo y altamente destructivo qe tenía un grupo de niños frente a un único niño. (Leymann)

LINEAS Y SUBLÍNEAS DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA ACADÉMICO CORRESPONDE LA IDEA DE INVESTIGACIÓN PROPUESTA.

Educación, transformación social e innovación

Se conecta el tema de estudio en el informe, con esta línea de investigación ya que es importante enlazar la investigación propuesta de acoso laboral con proyectos educativos de convivencia siendo conscientes, que hay innovaciones que cambian poco la realidad, pero que también se sabe que con educación nos ayuda a vivir y convivir como personas libres, igualitarias, justas y fraternas, arrojando grandes resultados y profundizando en esta problemática que cada vez avanza más en un país como Colombia; cuando se habla de esta línea de investigación, induce a cambiar formatos de vida, la visión, pensamiento, **interioridad** y relaciones. Este proyecto de investigación requiere de un fondo y un modelo de sociedad, persona y educación que se configuran en proyectos alternativos para mejorar o mitigar problemáticas como el acoso laboral.

Promoción, prevención, cultura, educación, innovación y emprendimiento en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El tema de estudio se conecta en el informe, con esta sublínea de investigación en relación con el presente artículo de reflexión, con un enfoque cualitativo y alcance Descriptivo, se realiza un análisis de la conceptualización vigente de la práctica abusiva del Mobbing cuando se presenta bajo un enfoque de género, es decir, en contra de las mujeres, desde el ámbito jurídico y de la seguridad y salud en el trabajo, ya que es una realidad presente tanto en las entidades estatales como en la empresa privada.

Abordando así una problemática silenciosa dentro del contexto laboral en Colombia, de forma educativa, con la que se pretende generar conocimientos para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, especialmente enfocado en esta última, presentes como una población vulnerable dentro de las industrias.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El acoso laboral en las mujeres en las organizaciones o cualquier sitio derivado del trabajo es tan antiguo como la propia actividad laboral, aunque hoy sea más evidente su intensificación y especialización. La situación de que una mujer se vea marginada, maltratada, discriminada, hostigada, etc., por sus compañeros o por su jefe, para que aborrezca la situación y se vea obligada a renunciar al empleo, es tan antigua como el trabajo y desde luego se ha seguido manifestando a pesar de la aparición y consolidación del Derecho del Trabajo.

Lo más desafortunado es que estas conductas provoquen insolidaridad, silencio cómplice o no intervención en los conflictos que se puedan crear entre un miembro del grupo, con sus compañeros de trabajo y/o su jefe.

El acoso laboral en las mujeres es una gran problemática que al día de hoy va en alto incremento en todo el mundo, pero es claro que no es algo nuevo ni de unos pocos años para acá, esta situación siempre ha acompañado la historia del ser humano, aunque solo hasta la década de los 80 se determinó el término como tal tras el estudio de diferentes comportamientos tanto en animales como en seres humanos. Desde entonces se han venido realizando diversos estudios y análisis que parten inicialmente desde el ámbito psicológico, tomando en cuenta especialmente al agresor y al agredido, lo cual ha permitido determinar sus posibles causas y efectos. Por su parte en Colombia no se identificó este problema o no se le dio dicha importancia si no hasta la década de 1990, países como Noruega y Suecia, realizaron investigaciones desde 1984 lideradas por el profesor Heinz Leymann que definió la palabra mobbing como “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo” (Revista VIA IURIS, 2007)

DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA EN LA EMPRESA HILOS SAS

La presente investigación se realizó en la empresa HILOS SAS del sector textil, con el objeto de identificar las problemáticas que se pueden desencadenar por medio del acoso laboral, como por ejemplo las enfermedades relacionadas a este. Se buscó hacer un seguimiento desde el periodo de enero de 2021 a julio del mismo año, analizando y comparando comportamientos del personal al que se le pudiera identificar conductas extrañas después de haber realizado algún comentario o queja formal sobre acoso laboral.

Según diversos estudios realizados, las víctimas de acoso laboral manifiestan distintas sintomatologías, tanto físicas como emocionales, algunas de ellas son problemas del sueño, pérdida del apetito, ansiedad, depresión, pérdida de motivación y autoestima, entre otras.

“Cualquier persona puede ser víctima de acoso laboral, no hay un perfil que predetermine este tipo de conductas. Las personas más vulnerables a ser víctimas de acoso laboral son: mujeres de 35 a 45 años de edad” (Cadavid, 2016)

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN GENERAL

Según la información obtenida en la legislación colombiana y a través de diferentes investigaciones que están orientadas al tema del acoso laboral o mobbing, se puede deducir que hay una tendencia en incremento de esta problemática y sobre todo hacia el género femenino, por lo anteriormente expuesto nos lleva a preguntar:

¿Cuáles son los riesgos en la salud mental por prácticas de acoso laboral en mujeres de la empresa Hilos S.A.S del sector textil en Medellín durante el periodo Enero - Julio del año 2021?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- ¿Cuáles son los diferentes comportamientos en las mujeres que han padecido acoso laboral en la EMPRESA Hilos S.A.S. durante el periodo Enero - Julio del año 2021?
- ¿Cuáles son las diferentes patologías que padecen las mujeres víctimas de acoso laboral en la EMPRESA Hilos S.A.S durante el periodo Enero - Julio del año 2021?
- ¿Cuáles son las formas de violencia que se presentan en torno al acoso laboral (sexual, verbal, física y psicológicamente)?

OBJETIVOS

Objetivo general

¿Identificar los riesgos en la salud mental por prácticas de acoso laboral en mujeres de la empresa Hilos S.A.S del sector textil en Medellín durante el periodo Enero - Julio del año 2021?

Objetivos específicos

- Identificar los comportamientos en las mujeres que han padecido acoso laboral en la EMPRESA HILOS S.A.S durante el periodo Enero - Julio del año 2021.

- Clasificar las diferentes patologías que padecen las mujeres víctimas de acoso laboral en la EMPRESA HILOS S.A.S durante el periodo Enero - Julio del año 2021.
- Caracterizar las formas de violencia que se presentan en torno al acoso laboral (sexual, verbal, física y psicológicamente)

JUSTIFICACIÓN.

La violencia laboral afecta la dignidad de millones de personas en todo el mundo, es una importante fuente de desigualdad, discriminación, estigmatización y conflicto en el trabajo. Cada vez más, es un problema capital de derechos humanos y al mismo tiempo aparece como una amenaza grave y a veces letal, contra la eficiencia y el éxito de las organizaciones. La violencia causa perturbaciones inmediatas y a largo plazo en las relaciones entre personas, la organización del trabajo y de todo el entorno laboral.

En lo que respecta a Colombia, los bienes jurídicos protegidos son: “El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, y el buen ambiente en la empresa”. (Ley 1010, 2006).

Concluyendo de esta forma que los derechos fundamentales deben tener inmediata aplicación en las relaciones de trabajo y en este orden de ideas el fenómeno del acoso laboral debe regularse de manera específica y de inmediato, puesto que éste es una problemática de alta relevancia por sus implicaciones sociales y constitucionales, por tanto, es necesario definir mecanismos que permitan combatir las causas más que los efectos de la misma.

Dichas manifestaciones del acoso laboral en general pueden adoptar un matiz de género, en el cual la causa del Mobbing se origina en que la víctima es una mujer, quien por la división sexual del trabajo ha venido asumiendo el rol de cuidadora vital, lo que la hace más vulnerable a las relaciones de poder.

Es frecuente encontrarse que las mujeres desde los mismos procesos de contratación se enfrentan a situaciones de desventaja con relación a los hombres y cuando logran cumplir con las exigencias de vinculación, deben asumir condiciones laborales de significativa diferencia con respecto a éstos, aun cuando las mujeres estén más capacitadas para ejercer los cargos.

El país no cuenta con suficientes estudios sobre este fenómeno que permitan establecer una reflexión colectiva y que integre los campos académicos, empresarial y laboral. Ahondar en el estudio de las estructuras empresariales en que se sustentan las prácticas de acoso laboral

ha sido el esfuerzo de la investigación “Prácticas de acoso laboral y formas de resolución jurídica en Colombia”.

Conocer y afrontar esta problemática brinda una oportunidad para que las organizaciones empresariales reflexionen sobre sus prácticas organizativas y sobre la forma como tales prácticas pueden favorecer el acoso laboral, muchas veces sin el conocimiento ni la intención de parte de la administración. Además, se busca contribuir e incorporarlo en los ámbitos académicos e institucionales como un problema social, en aras de mejorar la calidad de la vida laboral de trabajadoras y trabajadores, elevar la productividad, reducir las situaciones de conflicto en el trabajo y garantizar el respeto al trabajo digno.

Las mujeres hoy en día, están denunciando más el acoso laboral y para el caso de esta investigación es realmente importante, y se denota tal importancia en el denunciar el acoso al que se exponen frente a las autoridades de orden público, para que a su vez sean orientadas a los inspectores de trabajo territoriales y puedan ser capacitadas para brindarles mayores herramientas de vigilancia y control, y que se les permita erradicar la violencia en el lugar del trabajo. (la propuesta invita a que la población vulnerable, sobre todo aquella implicada por género, denuncie y entiendan que tienen un apoyo por parte de la cartera laboral).

CAPITULO II

MARCO LEGAL

El Congreso de Colombia, Resolución 1010 del 23 de enero de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (ARL SURA, 2006)

El Congreso de Colombia, ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. (Función Publica, 2008)

Alcaldía Mayor de Bogotá, decreto 044 del 4 de febrero de 2015, Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital. (Alcaldia de Bogota, 2015)

Ministerio de Protección Social, Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Salud Capital, 2008)

Ministerio del trabajo, resolución 2404 de 2019, Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio del trabajo, 2019)

MARCO TEÓRICO

El acoso laboral en las mujeres ha sido un tema de estudio a nivel global, el cual a partir de los años 80 se le dio más relevancia y profundidad, llegando a la conclusión que este tema multidisciplinario el cual es regulado por políticas generadas por los gobiernos, se alimenta de grandes investigaciones tanto medicas como psicológicas, pero llegando al punto de que todas sus implicaciones repercutan en un ámbito jurídico.

Teniendo en cuenta lo anterior se establece que para alimentar la teoría de la investigación se debe llevar a cabo discusiones académicas desde diversos puntos de vista y disciplinas antes mencionadas, con el fin de determinar los avances investigativos y legales al respecto, y de este modo tener un punto de salida para comparar los avances académicos y jurídicos con las situaciones y el ambiente que vive Colombia con el acoso laboral.

Es importante resaltar que el acoso laboral en las mujeres tiene una razón de ser, la cual es motivar que una empleada renuncie a sus funciones, estos conflictos se pueden derivar por causas diversas, como insinuaciones para obtener el puesto, incluso sometimientos o acoso para permanecer en su cargo o dentro de la empresa, pero en concreto pueden parecer hechos aislados y luego se van coordinando con el fin de obtener la renuncia de la víctima.

El acoso laboral en mujeres también es llamado mobbing, palabra que traducida directamente al español significa “atestar”, pudiéndose interpretar finalmente como una forma de acoso psicológico y sexual, que es esencialmente un menoscabo a “la dignidad humana”. (Revista VIA IURIS, 2007)

El mobbing tiende a desarrollarse lenta y progresivamente incrementando un desgaste psicofísico en la víctima, el punto de partida de esta problemática pueden ser conflictos insignificantes pero que sirven como motor para dar arranque a lo que comúnmente se le llama “acoso laboral”. (Donal, 2008).

Existe gran variedad de intenciones para que se presente el acoso laboral, mostrando unas más evidentes que otras, como las personales, económicas y/o laborales, todas con el mismo común denominador que es la violencia psicológica y física.

Según el ministerio de trabajo la violencia y el acoso laboral es un problema global que durante mucho tiempo ha sido tema de discusión por la poca importancia que se le ha dado debido a la negligencia y poca intervención que se dan en los conflictos laborales. (ley 1010, 2006).

El acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos en Colombia, no existía norma que tratara específicamente sobre el tema y en este aspecto solo dependía ligeramente de algunos apuntes en las normas que la regían: La Constitución Política de 1991, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo del Trabajo, el Código Penal y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, estableciendo directrices y conceptos relativos al respeto a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

Dentro de la legislación laboral colombiana surge la figura del “acoso laboral”, regulada por la ley 1010 de 2006 que tiene por objeto: “definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”

Las conductas más repetitivas que presentan los trabajadores que son víctimas del acoso laboral es el abandono de su trabajo, pero en muchos casos este no se da, debido a las pocas oportunidades que se tienen de un mismo empleo, tomando la decisión de aguantar situaciones frustrantes como la discriminación, violencia psicofísica y toda una variedad de conflictos que se pueden presentar en el trabajo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior es necesario resaltar la importancia que se le debe dar a los casos de acoso laboral en las mujeres que se presentan en Colombia con acciones determinantes que ayuden a prevenir.

Aunque es de resaltar que, a partir de otra serie de normativas se le ha ido dando la relevancia al tema, donde las mujeres se sienten apoyadas y con un valor significativo dentro de la sociedad; como por ejemplo La ley 1257 de 2008 “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" La presente ley en su artículo 29 crea el artículo 210A de la ley 599 de

2000, el cual reza en los siguientes términos: Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años". (Ley 1257, 2008, art.29).

El acoso sexual en un ámbito laboral, la víctima tiene que estar en un estado de subordinación (Empleado y trabajador), pero también en un estado de inferioridad, como lo es considerado ser mujer. "está fundada por una construcción cultural que determinó que la mujer era inferior al hombre". (Cano y Yacovino, 2013, pp. 1), que en este caso sería en razón al sexo.

Por lo tanto, Dema Sandra (2006), dice que, sí el poder es el que exime a la persona de no padecer situaciones incómodas, deshonrosas y humillantes, la mujer no puede estar eximida, puesto que es el sexo que carece del poder. Las situaciones incómodas, deshonrosas y humillantes como las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral.

Aequales revela datos sobre violencia de género en el ámbito laboral en el Día de la Eliminación de la Violencia Contra las Mujeres:

"Cuatro de cada diez mujeres que sufren acoso sexual en el ámbito laboral en Colombia prefieren callar y manejar el caso de manera privada, y alrededor del 50% de las empresas no cuenta con protocolos ni mecanismos para atender la situación". Así lo reveló María Paulina del Castillo, directora comercial de Aequales, en entrevista con LR. (La República, 2021)

¿Cuentan con algún dato de las que sí denuncian?

Una encuesta del Ministerio de Trabajo del año 2020, muestra que el 41% de las mujeres prefiere manejar el tema personalmente y de manera privada, hay temor a las consecuencias, falta de confianza en los procesos y en la confidencialidad; además, hay vergüenza y miedo.

¿Cuáles son los principales tipos de violencia en los entornos laborales en Colombia contra las mujeres?

El 82%, son solicitudes o presión para tener sexo; el 79%, es intento y ocurrencia de acto sexual; el 72%, correos electrónicos y mensajes de texto vía celular; en un 72%, contacto físico consentido que se pasa del límite. Y tanto presencial como virtual. Con la pandemia el acoso virtual ha incrementado. (Función pública, 2021)

¿Cuántas empresas están midiéndose en estos temas?

El año pasado se midieron, en toda Latinoamérica, 779 empresas. En Colombia llegaron a las 400, un número importante de muestra, para entender que es bastante grave que la mitad no tenga protocolos de acoso sexual en el ámbito laboral.

¿Se han visto nuevas formas de violencias en estos tiempos?

Hay manifestaciones verbales, no verbales y ahora virtuales. Verbales pueden ser algún tipo de frase incómoda, algún chiste sexual y de doble sentido, comentarios fuera de tono alrededor de cómo está vestida una mujer, o cómo se ve su cuerpo; sumándole a esto, que tenemos una cultura tocadora y abrazadora en Colombia, nos tocamos mucho, y hay gente a la que eso le parece incómodo. El típico masaje de hombros que un jefe te haga no tiene sentido, predominan mucho en este caso las relaciones y posiciones de poder. Las virtuales ahora son algunos emojis que se ven como verduras, pero no necesariamente tienen esa simbología. Mandar mensajes de texto a horas que no son laborales, con temas no laborales de cualquier tipo de manifestación que te haga sentir incómoda, hay que alzar la mano y decir esto no está bien.

ANTECEDENTES DEL ACOSO LABORAL FEMENINO EN COLOMBIA

“El acoso laboral no tuvo antecedentes legislativos en Colombia. No existía norma que versara específicamente sobre el tema. La Constitución Política de 1991, los decretos 1832 y 1295 de 1994, el Código Sustantivo el Trabajo, el Código Penal, y los “pronunciamientos de la Corte Constitucional, han establecido directrices y conceptos relativos al respeto a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana. La Constitución Política en su artículo 1° consagra lo siguiente “...Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. El artículo 13 dice que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. Por su parte el artículo 15 establece que “todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar”. El artículo 21 declara que “se garantiza el derecho a la honra y que será la ley la que señale su forma de protección”. El artículo 258 de la Constitución proclama el derecho al trabajo, en condiciones dignas y justas, lo que implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 539, sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la libertad sexual. El decreto 1832 de 1994 por medio del cual se regulan las enfermedades profesionales, y enuncia en el artículo 1, numeral 42 las patologías causadas por estrés. El artículo 2 y 3 del decreto enunciado establecen que, de no encontrarse la enfermedad profesional regulada en el artículo primero del decreto, pero reuniéndose unos requisitos y demostrándose la relación de causa y efecto y demostrándose el riesgo, se configurará una enfermedad profesional. El Código Penal, en su artículo 1 establece que “el derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana” y en el artículo 178 se tipifica como delito la tortura, “el que una persona inflija a otra dolores o sufrimientos psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación...” El artículo 182 del Constreñimiento expone que “el que, fuera

de los casos especialmente previstos como delito, constriña a otro a hacer, tolerar u omitir alguna cosa, incurrirá en prisión de (16) a treinta y seis (36) meses” y el artículo 198 señala que: “el que mediante violencia o maniobra engañosa logre el retiro de operarios o trabajadores de los establecimientos donde laboran, o por los mismos medios perturbe o impida el libre ejercicio de la actividad de cualquier persona, incurrirá en multa”. El artículo 220 de la Calumnia expresa “el que impute falsamente a otro una conducta típica, incurrirá en prisión de dieciséis (16) a setenta y dos (72) meses y multa de trece puntos treinta y tres (13.33) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes”¹⁰. Con el Proyecto de Ley No. 88 de 2004 se propone la ley de acoso laboral siendo aprobada y promulgada el 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La ley 1010 de 2006 reglamenta el acoso laboral, a continuación, se presentan algunos de los principales aspectos reglamentados por la norma en mención: Objeto: “Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”¹¹. Se debe anotar que esta ley de Acoso Laboral, no es aplicable a las relaciones civiles y/o comerciales (Contratos de Prestación de Servicios), ni tampoco se podrá aplicar a la contratación administrativa”. (Revista VIA IURIS, 2007).

Casos importantes que se han podido observar en Colombia, son los casos denunciados por el Periódico el tiempo, donde realiza publicaciones en los años 2020 y 2021 de casos graves de abuso sexual. Del primer caso que se tuvo conocimiento fue en la Empresa Social del Estado (ESE) Oriente de Cali, entidad pública que brinda servicios de nivel I de salud y que depende de la Alcaldía

Según el tiempo, dos mujeres que estuvieron laborando para la ESE por más de cuatro y once años y que ahora son desvinculadas, manifestaron acoso sexual por parte de un concejal. Ambas mujeres señalaron al mismo funcionario de la ESE Oriente, señalamiento

que fue planteado en un debate en el Concejo de la ciudad, en el año 2020 por el cabildante Fernando Tamayo. (Periodico El Tiempo, 2020)

El segundo caso involucrado, se dio en el restaurante TranKilo del municipio de Cajicá, viéndose directamente relacionado uno de los socios del restaurante

Según la publicación, se denuncia el presunto acoso sexual por parte del propietario del lugar a al menos unas 17 mujeres, donde fueron violentadas y abusadas sexualmente por este individuo, varias de las mujeres que fueron víctimas padecen hoy de enfermedades a causa de las agresiones, se habló incluso de una menor de edad con una infección urinaria de extrema gravedad. (Periodico el Tiempo, 2021)

Por su parte, periódico el colombiano realiza una publicación donde se habría cometido acoso sexual por el gerente de una tienda Koaj, convirtiéndose así en la ventana de un posible abuso sistemático por parte de algunos trabajadores de la empresa.

Si bien la compañía rechazó cualquier acto que implique acoso, varias denuncias en redes sociales apuntan a que al interior de diferentes tiendas de ropa algunos jefes se habrían aprovechado de su cargo para acosar sexual y laboralmente a trabajadores.

Este diario conoció al menos una decena de denuncias públicas por acosos en Koaj, sin embargo, confirmó que solo una ha llegado a la Fiscalía, ente encargado de estos casos. El episodio se dio a conocer por una empleada, quien trabajó junto al individuo en una tienda Koaj ubicada en Bogotá.

Según ella, en calidad de jefe, él le habría dicho comentarios morbosos en más de una ocasión, e incluso intentó tocar su cuerpo. Por la presunta comisión de este delito, la Fiscalía alista una imputación por acoso sexual. (Periodico el Colombiano, 2022)

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque metodológico de investigación.

En la **investigación cualitativa** no es posible esconderse detrás de las formas estandarizadas, no pasamos un listado de preguntas para que la gente lo llene, tampoco se pueden presentar los hallazgos de una manera abstracta, como si fuera una estadística. (Bénard Calva, S. – 2010).

El estudio busca comprender e interpretar el acoso laboral en su contexto, para lo cual se apoya en la metodología cualitativa, “que permite captar la realidad como un proceso construido socialmente por los actores en interacción y negociación. (López, Seco, & Ramírez, 2011).

La **metodología cualitativa**, permite abordar de manera directa las experiencias e historias de las personas que se han visto afectadas dentro de sus empresas en una situación de acoso u hostigamiento, lo que permitiría hacer hallazgos en calidad de las consecuencias personales, emocionales y psicológicas que, para el caso de la investigación, gran parte de la población femenina continúan sufriendo dentro de un contexto laboral.

Sobre este último punto leamos detenidamente lo que nos dicen Gregorio Rodríguez al respecto:

Los investigadores cualitativos estudian la realidad en su contexto natural, tal como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas. (del Castillo, C. C. y Olivares Orozco, S. – 2014).

ENFOQUE.

La teoría CRITICO-SOCIAL, busca un mayor grado de humanización que esté orientado a la transformación, asumiendo como propia la distinción entre razón (con la que pensamos), y entendimiento (con el que conocemos), mediante la reflexión filosófica.

La teoría socio – crítica aspira a una comprensión de la situación histórico-cultural de la sociedad, al mismo tiempo aspira a convertirse en fuerza transformadora en medio de las luchas y las contradicciones sociales. (teoría crítico social – escuela de frankfurt). (Álvarez & Guerra, 2012).

Por lo anterior, este tipo de enfoque permite encontrar nuevas formas de observar, explicar, intervenir y transformar la realidad contemporánea, de analizar e interpretar aquellos datos obtenidos; de modo que se implementen o creen procedimientos en el que se unan la teoría y la praxis, teniendo como finalidad la transformación de la estructura de las relaciones sociales para dar respuesta a determinados problemas sociales generados por ésta, desde una perspectiva crítica y emancipadora.

Lo que nos ayuda a abordar una problemática desde una perspectiva crítica constructiva sobre algunas prácticas de acoso laboral en mujeres de una empresa representativa del sector textil en Medellín Hilos S.A.S durante el periodo comprendido entre enero - julio 2021. Generando conciencia de una realidad de la que poco se hablaba tiempo atrás pero ya en la actualidad ha venido evolucionando a través del tiempo, observando como la ley reconoce la existencia de una situación crítica dentro de los entornos laborales; respaldando legalmente y de manera favorecedora a todos aquellos colaboradores de las empresas que han sufrido este tipo de abuso.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) hacen referencia que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas. (Mousalli-Kayat, 2015)

Por consiguiente, este nos permite aplicar una investigación descriptiva en relación al tema de prácticas de acoso laboral en las mujeres en el sector textil de la ciudad de Medellín, en la empresa Hilos S.A.S; en el modo en que nos permite examinar las características, elementos y componentes del tema seleccionado y la problemática a abordar. Además de detectar la aparición de un evento, su intensidad, dónde, cómo y cuándo ocurre, así como quienes participan en él.

Población - muestra.

Lo que busca esta propuesta metodológica es poder hablar con gente que efectivamente hubiera estado en el fragor de una situación de acoso y hostigamiento laboral y que se hubiera involucrado en la lucha. Seleccionando una muestra representativa de mujeres de la empresa del sector textil de la ciudad de Medellín, Hilos S.A.S, durante el periodo Enero - Julio del año 2021; buscando mayormente la participación de las mujeres afectadas por algunas prácticas de acoso laboral.

La investigación se apoyó en 40 entrevistas a diferentes mujeres, en dos grupos de discusión y en algunos expedientes de demandas y querellas sobre acoso laboral-sexual que se haya presentado en la empresa del sector textil de la ciudad de Medellín, Hilos S.A.S, durante el periodo Enero - Julio del año 2021; buscando mayormente la participación de las mujeres afectadas por algunas prácticas de acoso laboral u hostigamiento sexual ya sea por uno de sus superiores o del mismo rango, cabe anotar que las mujeres de este sector en su mayoría son mujeres de estratos socioeconómico con un nivel cultural muy bajo y con niveles de ingreso escasos.

Cabe añadir que entrevistar a personas que han estado en medio de esta problemática todavía es difícil, ya que, al día de hoy, aún hay una tendencia de ser una lucha silenciosa para muchas de estas mujeres dentro de las organizaciones; puesto que todavía pueden estar dañadas por la experiencia y por las consecuencias que estas implican.

INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Entrevista semiestructurada acoso laboral

Objetivo.

Obtener información que nos lleve a concluir, que tanto y que tan constante es el acoso laboral o sexual en las mujeres de este sector económico, específicamente en la empresa HILOS S.A.S.

Alcance.

El alcance de esta investigación va enfocada a las mujeres que laboran para la empresa HILOS S.A.S

Nombre del proyecto.

“Riesgo psicosocial por razones de acoso laboral en mujeres de la empresa hilos S.A.S del sector textil en Medellín, durante el periodo enero – julio del año 2021”

Investigadores.

Octavio Cobos Beltrán-Paulina Estrada González-José David Martínez Ramírez

Acoso laboral en empresa Hilos SAS, periodo Enero - Julio 2021

Por medio del siguiente formulario, se pretende identificar posibles casos sobre acoso laboral en la empresa textilera Hilos SAS en un periodo determinado, desde Enero de 2021 a Julio de 2021.

FECHA:
CARGO:
EDAD:

 coordinadorst.dicocivil2@gmail.com (no compartidos)  Borrador restaurado

[Cambiar de cuenta](#)

1. ¿Sabe qué es el acoso laboral y ha sido víctima de él en la empresa para la que trabaja actualmente?

SI
 NO

2. ¿Se siente satisfecha con el cargo que desempeña actualmente?

SI
 NO

3. ¿Siente que en algún momento le han asignado trabajos sin valor o utilidad alguna?

SI
 NO

Ilustración 1

4. Ha sentido o identificado en algún momento durante el periodo de enero a Julio del año 2021, alguna de las siguientes patologías:

Dolor de cabeza
 Ansiedad
 Depresión
 Baja autoestima

5. Si ha sentido o identificado alguna de las patologías anteriores, ¿ las ha manifestado al personal encargado en su empresa o visitado al médico?

SI
 NO

6. Ha identificado comportamientos extraños en sus compañeras, tales como:

Agresividad
 Tristeza
 Desanimo
 Ninguno

Ilustración 2

7. ¿Se ha sentido identificada con alguna de las siguientes formas de acoso laboral en la empresa durante el periodo de enero a julio de 2021?

Verbal
 Físico
 Psicológico
 Sexual
 Ninguno

8. ¿Cree que las condiciones laborales de su empresa son adecuadas y tienen capacidad de responder ante un hecho de acoso laboral (sexual, físico, psicológico, verbal)?

SI
 NO

9. Describa una situación en la que haya sentido algún tipo de acoso por parte de sus compañeros o jefes.

Tu respuesta

10. ¿Qué tipo de ayuda buscó en esos momentos, lo reportó a la empresa?

Tu respuesta

Ilustración 3

11. ¿Existe alguna causa por la cual no sienta ganas de ir a trabajar en algún momento?

Tu respuesta

12. ¿En la empresa cuenta con una persona de confianza para contarle sus dificultades?

Tu respuesta

13. ¿Las situaciones que se han presentado con usted o sus compañeros tuvieron una solución adecuada o aún se siente desconfiada con sus compañeros y/o jefes?

Tu respuesta

Enviar [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Ilustración 4

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeS_6Vwuil_8_Uay2UYX6NJc6MGwNDuIckdQbANleumW6-HzA/viewform

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Para ello se pretende hacer uso de la técnica de investigación cualitativa como, la entrevista semiestructurada “la cual permite develar procesos y momentos históricos (económicos, laborales y políticos) y estructuras organizativas que propician el acoso laboral, así como identificar las prácticas y los hábitos implicados en las diversas modalidades de acoso laboral. (del Castillo & Olivares, 2014).”

Partiendo de la consideración de que se habla de relaciones intersubjetivas en las cuales los individuos están socialmente situados en la estructura empresarial, se entiende que las implicaciones y contenidos de discusión que se presentan entre las diferentes partes en la organización, líderes empresariales y víctimas, se van a trabajar como material de análisis en la investigación, respondiendo a dicha situación.

En efecto, en las entrevistas semiestructuradas, cada categoría se convierte en un tópico de conversación con la persona entrevistada, de manera que sirva de guía de conversación y entrevista para el entrevistador, no en preguntas cerradas, porque en ese caso los entrevistados suelen dar respuestas breves y escuetas, que es lo que no debe suceder; por el contrario, deben responder tanto como puedan sobre el “tópico” (la categoría) de entrevista, por lo que sin salirnos de él, podemos reformular las preguntas e insistir haciendo nuevas preguntas que buscan precisar más sobre lo que el entrevistado realmente piensa del tema.

CAPITULO IV

HALLAZGOS

En la empresa HILOS S.A.S laboran 60 mujeres, de las cuales solo 40 de ellas accedieron a responder nuestra encuesta. Las 20 mujeres restantes manifestaron que se reservaban el derecho de opinar, tal vez por miedo a que esto les acarrearía problemas en su trabajo u otros motivos. Se pudo encontrar rangos de edad desde los 18 años hasta los 67 años. En la siguiente tabla se puede observar los porcentajes de los rangos de edades.

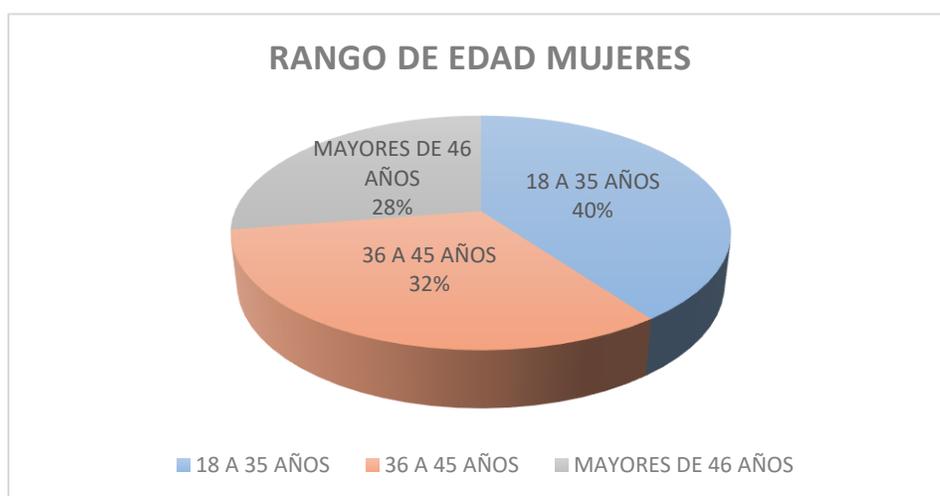


Gráfico 1 Rango de edades

Después de realizada la encuesta, se pudo analizar que el rango de edad donde es más frecuente este tipo de situaciones, oscila entre los 18 y 45 años, donde estas manifiestan haber sido víctimas de este flagelo en algún momento por parte de los jefes, o personas con cargos superiores al de las operarias, servicios generales entre otros.

Según las entrevistas, presentaron las siguientes patologías durante el periodo de enero a julio de 2021:

dolor de cabeza: 10

ansiedad:2

depresión:4

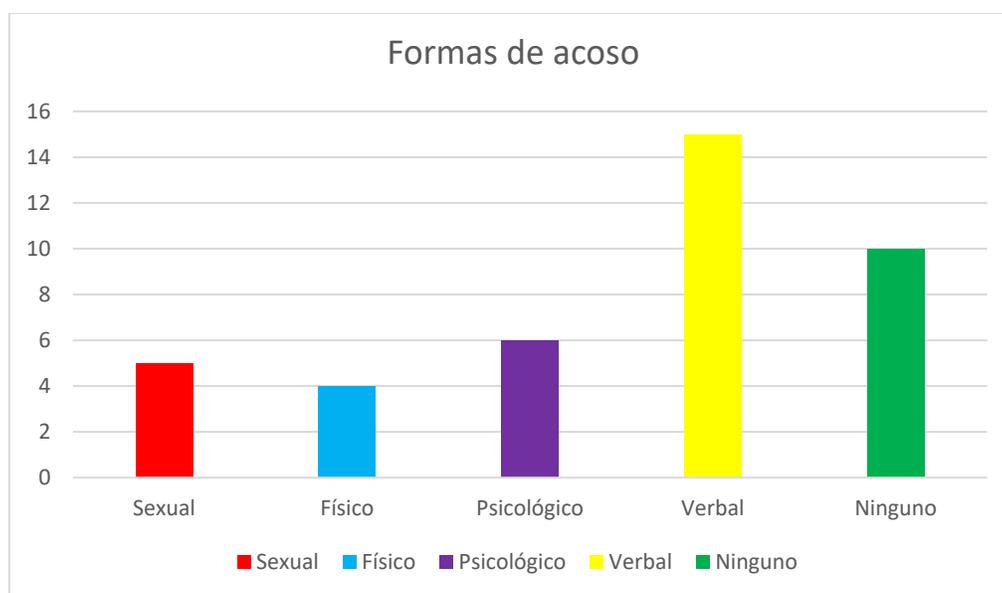
baja autoestima:8

Ninguna: 16

Esto nos permite clasificar las patologías más comunes en las empleadas de la empresa HILOS S.A.S producto de algún tipo de acoso laboral.

Todas han identificado algún comportamiento extraño en sus compañeras, puede deberse a temas actitudinales del día a día como también a situaciones de acoso a las que se han enfrentado en su lugar de trabajo, afectándolas fuertemente en su estado de ánimo y no todas se atreven a denunciar y mucho menos a contárselo a alguien por temor a ser juzgadas y/o quedarse sin trabajo.

Según la entrevista, la forma de acoso que más se ha presentado en la empresa durante el periodo de enero a julio de 2021 es la verbal.



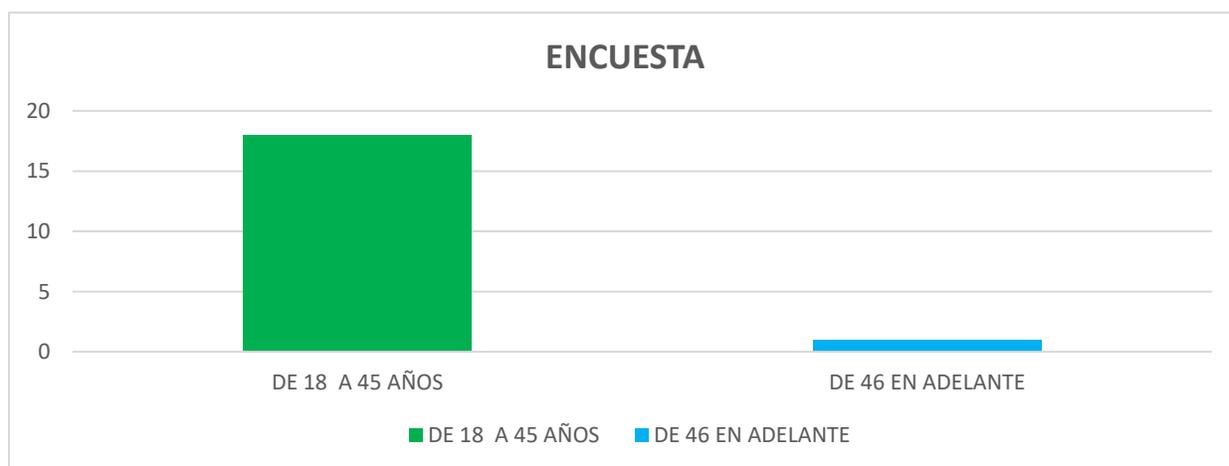
Recolección de información.

Gráfico2 Encuesta

En esta grafica se puede observar que un total 18 mujeres que se encuentran en edades 18 a 45 años, fueron o son víctimas de algún tipo de acoso físico o verbal por parte de sus superiores, manifestando que callan a tal abuso tal vez por su situación económica y la necesidad del empleo, y que solo un 15 % de estas mujeres refieren el tema a sus compañeras, sin denunciar el caso a sus empleadores por miedo a ser despedidas.

CAPITULO V

CONCLUSIONES.

Tras el análisis realizado durante esta investigación, se puede deducir que en las organizaciones este tipo de violencia contra la mujer es real y cada vez es más visible, deteriorando poco a poco la propia existencia de los seres que han padecido o padecen este terror, influyendo en su desempeño, en su actuar y en su núcleo familiar.

Se logró identificar que el Mobbing no es una situación esporádica, es algo planeado y manipulado por los roles que se tienen dentro de una organización, y que además muchas organizaciones por evitar un escándalo prefieren pasar por alto lo que sucede dentro de ellas.

Es muy importante que los entes gubernamentales brinden día a día un acompañamiento completo a las organizaciones, donde ofrezcan seguridad de género en todo momento, dentro y fuera de las organizaciones sea cual sea su razón social o económica.

Sin duda alguna el concepto jurídico del Mobbing con enfoque de género debe partir de una disciplina inicial, como lo es la psicología, por el carácter subjetivo tanto del acosador como de las conductas mismas, su periodicidad y temporalidad, es decir, la agresión sistemática con el fin de destruir profesional y personalmente a un individuo.

El acoso laboral implica una verdadera violación de los derechos fundamentales de la mujer como trabajadora, además, de principios y conceptos relevantes de nuestra Constitución como lo son: la dignidad, la igualdad y la no discriminación, el derecho a la integridad personal, el derecho al trabajo, el derecho a la salud etc.

Se obtuvo un buen resultado de esta investigación, aun con las dificultades que se presentaron a la hora de recolectar la información, ya que por la misma falta de denuncias se convierte en algo complicado, pero, aun así, cabe anotar el total respeto y admiración para cada mujer que hizo parte de este proyecto, con su voz o con su silencio, cada una con sus motivos para callar o sus deseos de ser escuchadas.

RECOMENDACIONES.

El Mobbing o acoso laboral con enfoque de género es un Riesgo psicosocial, enmarcado por tanto dentro de los riesgos laborales y por tal se debe aplicar mecanismos de acción y prevención con normatividad específica en Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta investigación que se desarrolla en ese tipo de contexto es de suma importancia para buscar la manera de reducir y por qué no acabar o mitigar un riesgo tan importante que conlleve a la armonía laboral entre compañeros de ambos sexos sin existir la más mínima evidencia de mobbing en las organizaciones.

Recomendaciones desde el punto de vista metodológico

Se deja abierta la posibilidad de que en estudios posteriores se aborde el tema empleando metodologías diferentes, bien sean más avanzadas o del mismo nivel, pero con otros instrumentos y de esta manera ayudar a mitigar este riesgo que afecta a todas las organizaciones.

Recomendaciones desde el punto de vista académico

Es importante dejar la invitación a la universidad, facultad, programa académico, compañeros y colegas sobre la importancia de seguir investigando sobre el tema trabajado en esta investigación, ya que como estudiantes y con este tema de estudio se puede adentrar más en el contexto y de esta manera ayudar a cambiar el concepto de mobbing en las organizaciones por conceptos de trabajo en equipo sin importar el género.

Recomendaciones prácticas

Para las organizaciones sería de suma importancia implementar propuestas o normativas internas, apoyadas en las mismas del estado, que lleve a la reducción total de estas malas prácticas de acoso sexual en las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CONGRESO DE COLOMBIA. (23 de enero de 2006). *secretaria del senado*. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Alcaldía de Bogotá. (2015). *Decreto 044 de 2015*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60645>
- Álvarez, A., & Guerra, J. (2012). *Conflicto trabajo-familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral*. (P. d.-D. Revista Académica e Institucional, Ed.) Obtenido de dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4897687>
- ARL SURA. (2006). *ARL SURA*. Obtenido de https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33
- Becerra, I., & Ruiz, J. (2018). *Acoso laboral y enfoque de género: análisis de su influencia en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia*. Obtenido de Biblioteca Digital (Repositorio): http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/bitstream/10819/6040/1/Acoso_Laboral_Enfoque_Becerra_2018.pdf
- Cadavid, A. Á. (2016). *REVISTA ELECTRÓNICA PSYCONEX*. Obtenido de CUALES SON LAS CAUSAS Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL: file:///C:/Users/DICOCIVIL/Downloads/326991-Texto%20del%20art_culo-122118-2-10-20210415.pdf
- CSIF. (2022). *CSIF*. Obtenido de <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/262160>
- del Castillo, c., & Olivares, S. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de elibro: <https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/39410?page=194>
- EL CONGRESO DE COLOMBIA. (08 de diciembre de 2008). *Funcion Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,a%20los%20procedimientos%20administrativos%20y>
- Función Publica. (2008). *Función Publica*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Función publica. (2021). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjbsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-

laboral/28585938?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryI

- La República. (25 de noviembre de 2021). *La República*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/empresas/el-50-de-empresas-no-cuenta-con-protocolos-para-enfrentar-casos-de-acoso-sexual-3266787>
- Leymann, H. (s.f.). *kwesthues*. Obtenido de <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- López, C., Seco, E., & Ramírez, D. (01 de Febrero de 2011). *Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva*. Obtenido de scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n43/v24n43a15.pdf>
- Martínez, E., & Ramírez, J. (s.f.). *EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: CONCEPTUALIZACIÓN, CARACTERIZACIÓN Y REGULACIÓN*. Obtenido de islssl: <https://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-CordenasandMora.pdf>
- Ministerio de la Protección Social. (17 de julio de 2008). *Servicio Civil*. Obtenido de <https://serviciocivil.gov.co/transparencia/marco-legal/normatividad/resoluci%C3%B3n-2646-de-2008-factores-de-riesgo-psicosocial>
- Ministerio del trabajo. (2019). *resolución 2400 de 2019*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Obtenido de researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf
- Periodico el Colombiano. (3 de Febrero de 2022). *El Colombiano*. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/colombia/alistan-primera-imputacion-por-acoso-sexual-en-koaj-IK16498541>
- Periodico El Tiempo. (8 de Noviembre de 2020). *El Tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/colombia/cali/escandalo-por-acoso-sexual-en-ese-de-cali-habla-el-gerente-y-dice-que-no-hubo-quejas-547172>
- Periodico el Tiempo. (13 de abril de 2021). *El Tiempo*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/bogota/jorge-alberto-villalobos-lo-acusas-de-abuso-sexual-en-restaurante-trankilo-580610>
- Puerta, M. A. (2013). *sired.udenar*. Obtenido de <http://sired.udenar.edu.co/>

Revista VIA IURIS. (15 de Octubre de 2007). *El acoso laboral en Colombia*. Obtenido de redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>

Salud Capital. (2008). *Resolución 2646* . Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Torres, L., Niño, N., & Rodríguez, N. (10 de Diciembre de 2015). *Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia*. Obtenido de core: <https://core.ac.uk/download/pdf/229918045.pdf>