

FACTORES DE ACOSO LABORAL A MUJERES EN COLOMBIA



Valentina Arévalo Sánchez ID: 639308
Johana Catheryn Reyes Caicedo ID: 690475
Nasliyen Arias Quintero ID: 894776
Dennis Geomara Godoy Niguera ID 211157

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo
Agosto de 2023

FACTORES DE ACOSO LABORAL A MUJERES EN COLOMBIA

Valentina Arévalo Sánchez ID: 639308
Johana Catheryn Reyes Caicedo ID: 690475
Nasliyen Arias Quintero ID: 894776
Dennis Geomara Godoy Niguera ID 211157

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos
Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Luisa Fernanda Becerra Ostos

Fisioterapeuta Especialista en gerencia Salud Ocupacional y Magister en Salud Pública y
Desarrollo Social

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Abril de 2023

DEDICATORIA

A Dios que por medio de sus bendiciones en cada uno de nuestros aspectos de vida se pudo realizar esta especialización y conformar este gran equipo de trabajo para realizar el proyecto que a su vez supo guiarnos por el buen camino a pesar de las diferentes adversidades que se nos han presentado en la vida.

A nuestras Familias que nos brindaron su apoyo por medio de consejos, enseñanzas, por tranquilizarnos en los momentos de angustia y trasnocho, brindándonos esa fortaleza humana para continuar.

Finalmente, a la Universidad, nuestros docentes y compañeros por los conocimientos obtenidos en este proceso educativo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios que por intermedio de la Universidad nos otorgó la posibilidad de realizar esta especialización, brindándonos nuevos conocimientos para poder crecer en el ámbito laboral, profesional y espiritual.

Agradecemos el compromiso y dedicación de nuestros docentes en cada una de las asignaturas vistas, en especial a nuestra asesora Luisa Fernanda Becerra Ostos quien nos guio y asesoro en nuestro proyecto final dándonos motivación para no desfallecer.

Por último y no menos importante nos agradecemos a cada una de nosotras que nos impulsamos a una mejora continua para la realización de este proyecto, que desde nuestras diferentes carreras y conocimientos aportamos lo mejor de cada una para tener un buen equipo de trabajo.

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Resumen ejecutivo | 7 |
| Introducción | 8 |
| 1. Descripción del problema | 11 |
| 1.1. Pregunta de investigación..... | 13 |
| 2. Objetivos | 13 |
| 2.1. Objetivo general | 13 |
| 2.2. Objetivos específicos..... | 13 |
| 3. Justificación | 14 |
| 4. Marco de referencia | 15 |
| 4.1. Marco teórico | 15 |
| 4.2. Marco legal..... | 16 |
| 5. Metodología | 20 |
| 5.1. Enfoque y alcance de la investigación | 20 |
| 5.2. Descripción de la estrategia de búsqueda..... | 20 |
| 5.3. Instrumentos | 22 |
| 5.4. Procedimientos | 23 |
| 5.4.1. Primera fase | 23 |
| 5.4.2. Segunda fase | 23 |
| 5.4.3. Tercera fase | 24 |
| 5.5. Análisis de información | 24 |
| 5.6. Consideraciones éticas | 24 |
| 6. Cronograma..... | 25 |
| 7. Resultados y discusión | 26 |

| | |
|--------------------------------------|----|
| | V |
| 8. Conclusiones..... | 30 |
| 9. Recomendaciones | 30 |
| 10. Referencias Bibliográficas | 32 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Marco Legal Internacional Colombiano | 17 |
| Tabla 2. Cronograma de Actividades..... | 25 |
| Tabla 3 Frecuencia de variables de estudio..... | 26 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Factores Asociados..... | 28 |
|---|----|

Resumen ejecutivo

Considerando que el acoso laboral es una forma de violencia que puede afectar y tener consecuencias a la salud de los trabajadores que son víctimas, así como a su entorno familiar, al clima laboral y al mismo sector económico, pues el acoso laboral está relacionado con problemáticas como el ausentismo o mayor rotación de personal, situaciones que afectan directamente la productividad; se decide establecer como objetivo analizar los factores que contribuyen al acoso laboral de la mujer en Colombia, para esto se determina una metodología con un enfoque cualitativo y un estudio de tipo documental, se registran los datos en una matriz de síntesis para su posterior análisis mediante tablas dinámicas, con esto se logra obtener como resultado la identificación de los factores asociados al acoso laboral más relevantes, como ser mujer, la edad, trabajar en el sector salud, jerarquía, jornada laboral y estado civil. Se concluye que el acoso laboral a mujeres es más recurrente y la edad es un factor de riesgo relevante pues, los rangos de la misma determinan el tipo de acoso al que puede enfrentarse la víctima, así como la jerarquía en donde el agresor generalmente pertenece al mismo rango jerárquico o superior al de la víctima; por lo anterior se recomienda realizar investigaciones en Colombia pertinentes al acoso laboral a mujeres, especialmente en cuanto a los factores , pues referente a esto la literatura encontrada es muy escasa.

Palabras clave: Violencia de género, Discriminación sexual, Desigualdad social, Relaciones laborales, Bullying, Acoso laboral, Mobbing.

Introducción

El acoso laboral Según Vieco Gómez et al., (2018) “es un fenómeno que se sitúa en el ámbito de la salud ocupacional y más específicamente de los factores psicosociales del trabajo”, pues es una forma de violencia donde se comprende una actuación negativa recurrente, insistente, estructurada y metódica hacia una persona en el ámbito laboral con el objetivo de dañar psicológica o físicamente, como lo indica Rico Pérez et al., (2020) “cuando manifiesta que el acoso laboral da lugar a estados patológicos psiquiátricos o psicosomáticos y no solo afecta a la víctima sino también a su entorno familiar, al clima laboral y al mismo sector económico”, pues el acoso laboral está relacionado con problemáticas como el ausentismo o mayor rotación de personal, situaciones que afectan directamente la productividad; incluso con consecuencias como la muerte pues según lo descrito por Observatorio Vasco De Acoso Moral, (2012) “uno de cada cinco suicidios presentados en mujeres ocurre por baja autoestima provocada por situaciones de acoso laboral”.

Por lo anterior se puede entender que, si bien el acoso laboral es una problemática que se presenta en hombres y mujeres, puede ser más recurrente en las mujeres según lo descrito por Observatorio Vasco De Acoso Moral, (2012) “dadas las condiciones de discriminación de género, desigualdad de poder económico o incluso represalias con ocasión de género que todavía se pueden evidenciar en Colombia”, por lo que se hace primordial el tener claridades con relación a los factores de acoso laboral a la mujer, lo que contribuirá a mejorar el análisis de condiciones físicas, mentales, sociales y emocionales de la mujer en su ámbito laboral, pues se pretende generar una mejor calidad de vida para las mujeres impactando de manera positiva a diferentes sectores tanto económicos como sociales, empezando a prevenir y mitigar de manera asertiva y efectiva las afectaciones que puede traer el acoso laboral en las mujeres.

Por lo anterior se decide establecer como objetivo en este estudio analizar los factores que contribuyen al acoso laboral de la mujer en Colombia, a través de una revisión de la bibliografía existente, para su posteriormente consolidar estos datos copilados, con el fin de identificarlos, lo que proporcionara un entendimiento más profundo del problema, pudiendo así favorecer una mayor comprensión de la naturaleza de este, su operatividad y posible alcance, para poder impactar de manera positiva en diferentes sectores, tanto económicos como sociales.

Según lo descrito anteriormente se plantea desarrollar una metodología de enfoque cualitativo y un estudio de tipo documental, se realizó una revisión de literatura en donde se analizaron artículos y estudios de diferentes bases de datos como Scencedirect, Scielo y Redalyc y repositorios institucionales como la del Colegio Mayor de Cundinamarca, la Universidad Nacional de Colombia, Universidad Privada Antenor Orrego de Perú, Universidad Ricardo Palma de Perú, Universidad Externado de Colombia y Universidad César Vallejo de Perú, así mismo establecieron criterios de inclusión para este estudio, en los que se determinó incluir únicamente artículos con un periodo no superior a 10 años, sin restricciones de acceso a su información y que estén específicamente relacionados con la violencia laboral, una vez superado estos, la información recolectada relevante, fue ingresada a una base de datos en Excel y para su procesamiento se utilizaron tablas dinámicas las cuales proporcionaron un resumen de datos, que permite explorar tendencias, cantidades en información y obtener una visión más clara de la información, se tuvo en cuenta las variables información de autores, año de publicación, nombre del artículo, idioma, procedencia, fuente, sector económico, estrategia de intervención, resultados y factores asociados e identificarlos de manera cualitativa, para obtener su contribución en la descripción de factores que contribuyen al acoso laboral de la mujer en Colombia (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Con lo anterior que se logró obtener como resultado la identificación de los factores asociados al acoso laboral más relevantes, como ser mujer, la edad, trabajar en el sector salud, jerarquía, jornada laboral y estado civil. Se concluye que el acoso laboral a mujeres es más recurrente y la edad es un factor de riesgo relevante pues, los rangos de la misma determinan el tipo de acoso al que puede enfrentarse la víctima, así como la jerarquía en donde el agresor generalmente pertenece al mismo rango jerárquico o superior al de la víctima, evidenciando la desigualdad de género que se presenta aun hoy en día.

1. Descripción del problema

El acoso laboral es una forma de violencia que implica una acción negativa repetitiva y sistemática hacia una persona en el ámbito laboral con el objetivo de dañar psicológica o físicamente, según Vieco Gómez et al., (2018) es un “fenómeno que se inscribe en el ámbito de la salud ocupacional y más específicamente de los factores psicosociales del trabajo”, este fenómeno no solo afecta a los y las trabajadoras sino que también impacta de manera negativa a empresas, entidades y organizaciones en el marco del desarrollo de su productividad.

Si bien este fenómeno se ve en hombres y mujeres está relacionado con las formas de violencia estructural hacia las mujeres, relacionadas con el lugar que aún hoy ocupan en la sociedad con ocasión de su sexo. Es imperante enunciar que una de estas violencias es el acceso de las mujeres al mercado laboral a nivel mundial, como lo señala la Organización Internacional Del Trabajo,(2022) “el índice de ocupación de las mujeres entre los 24 y 54 años de edad es del 51.6%, mientras que el de los hombres es del 94.6%, cabe resaltar que en esta medición del nivel de ocupación no se tiene presente el trabajo doméstico o rural como una labor reconocida”.

Según Flich y Adanti, (2019), otra forma de violencia que se relaciona con el acoso laboral desde el impacto socioemocional, psicológico y económico identificado es la disparidad salarial que existe entre hombres y mujeres, la cual se puede corroborar con el informe de la Organización Internacional Del Trabajo,(2022) “donde señala el índice de brecha salarial con una disparidad del 30% entre hombres y mujeres efectuando las mismas labores en la misma jornada formal”.

Según la ONU mujeres, (2022) “los trabajos de las mujeres han estado relacionados con la dedicación, el amor, la vocación y la entrega, no con el dinero, motivo por el cual en una sociedad patriarcal las mujeres son remuneradas con un rubro salarial menor”. Ahora bien, esta

situación ha sido normalizada dado que el impacto psicológico ha sido el “miedo a perder el trabajo”, más aún cuando son mujeres cabeza de hogar. Se hace necesario resaltar que históricamente los cargos de mayor responsabilidad son asumidos por los hombres y, en su gran mayoría, teniendo a las mujeres como subordinadas lo que se ratifica en mayores probabilidades de acoso laboral sexual, psicológico y físico a la mujer, estas últimas dadas por la violencia estructural y la figura patriarcal y jerarquizada que se ha impuesto.

Estudios realizados por González,(2017) “identifica que en México existe una tasa del 30.26% de violencia económica en el ámbito laboral, 6% de violencia psicológica laboral y 8% de violencia sexual laboral y se estima además que 4 de cada 26 mujeres han sufrido de acoso laboral, situación que no es muy diferente en Ecuador y en general en toda América Latina”.

En Colombia el acoso laboral a la mujer no ha estado exenta de esta forma de violencia, según la ONU mujeres, (2022) “las labores del servicio doméstico formal, que son las que realizan trabajos para uno o varios hogares privados e incluye labores de limpieza, alimentos, cuidado, jardinería, mantenimiento integral del hogar, entre otros, se desarrollan en un 96% por mujeres y solo el 7% es realizado por hombres”. Estas cifras muestran que las labores de cuidado están en su mayoría asignadas a la mujer y propician desigualdad en la compensación trabajo v/s beneficios donde la mujer se ve muy desfavorecida.

Por otro lado, en el sector salud la situación de acoso laboral en mujeres es acorde a las situaciones comentadas anteriormente donde se puede observar que el 66% de las médicas en sus años de residencia han experimentado acoso laboral, el cual ha sido desagregado de la siguiente manera: 35,4% refieren haber sido víctimas de discriminación por género, 64.6% reportaron acoso verbal y 19% acoso sexual. De igual manera se determinó que el 65,8% de los casos reportados de acoso fueron realizados por profesores, el 45% por parte de compañeros de trabajo

y 35,4% por parte de los pacientes, lo que se puede ver reflejado en su desempeño laboral (Ortiz Zableh y et al, 2021)

Aunque se han instaurado protocolos y guías sobre el manejo y prevención adecuados para evitar el acoso laboral en las empresas, y deben ser vigilados por el comité de convivencia laboral, no se aplican ni vigilan, bien sea por falta de información o ineficacia del comité, a ello se le suma que en varios sectores económicos como lo son el público, de la salud y la construcción (Meza Orozco, 2021). Algo semejante ocurre en el sector el sector de la construcción, donde se ha evidenciado que en su mayoría los comités están conformados por hombres, quienes, aprovechando su figura patriarcal y jerarquizada, minimizan y hasta invisibilizan los casos de acoso laboral a la mujer.

1.1. Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores que contribuyen al acoso laboral de la mujer en Colombia?

2. Objetivos

A continuación, los objetivos planteados que se consideran para gestionar el problema planteado.

2.1. Objetivo general

Analizar los factores que contribuyen al acoso laboral de la mujer en Colombia.

2.2. Objetivos específicos

1. Identificar los factores que contribuyen al acoso laboral de mujeres en Colombia.

3. Justificación

El acoso laboral es una situación que se presenta a propósito de la ejecución de acciones repetitivas que tienen como fin dañar física o psicológicamente a un o una trabajadora y es ejercida en mayor medida bajo un escenario de poder, por una persona superior en cargo, visibilización o mando al interior de la entidad o empresa, par o subordinada (Peralta, 2004)

Según Rico Pérez et al., (2020) el acoso laboral da lugar a estados patológicos psiquiátricos o psicossomáticos no solo en la víctima, si no en su entorno familiar y social restando importancia al bienestar de los y las trabajadoras, siendo el recurso más importante de las organizaciones, empresas y entidades.

Otros autores como Castillo Saavedra et al., (2018) han señalado que en los entornos laborales en los que se presenta este tipo de acoso se aumenta la posibilidad de ausentismo, rotación de personal, pérdida de efectividad, aumento de accidentes laborales, deterioro del clima laboral, afectaciones en la comunicación entre compañeros y trabajo en equipo.

En la misma línea, además de las consecuencias del acoso laboral mencionadas anteriormente, según Observatorio Vasco De Acoso Moral, (2012) uno de cada cinco suicidios presentados en mujeres ocurre por baja autoestima provocada por situaciones de acoso laboral, por lo que se puede entender que en Colombia si bien el acoso se presenta en hombres y mujeres, puede ser más recurrente en las mujeres dadas las condiciones de discriminación de género, desigualdad de poder económico o incluso represalias con ocasión de género.

La elaboración de esta investigación contribuirá a identificar factores que provocan el acoso laboral, lo que proporcionara un entendimiento más profundo del problema, pudiendo así favorecer una mayor comprensión de la naturaleza de este, su operatividad y posible alcance, para poder impactar de manera positiva en diferentes sectores, pues se pudo evidenciar que al

investigar esta problemática se desarrollan habilidades de identificación de estos factores de riesgo, lo que permite identificar y prevenir futuras problemáticas debido a la toma de decisiones informadas.

En la misma línea se puede establecer que en la disciplina de Seguridad y Salud en el trabajo, el tener claridades con relación a los factores de acoso laboral a la mujer, contribuye a mejorar el análisis de condiciones físicas, mentales, sociales y emocionales de la mujer en su ámbito laboral, se pretende que esta mayor comprensión de los factores de acoso laboral a la mujer generen una mejor calidad de vida para las mujeres, una aceptación de la existencia e importancia de la problemática y una apropiación de la misma, impactando de manera positiva a diferentes sectores tanto económicos como sociales, empezando a prevenir y mitigar de manera asertiva y efectiva las afectaciones que puede traer el acoso laboral en las mujeres.

4. Marco de referencia

En este capítulo, se describe los conceptos y teoría que se utilizaran para dar contexto del problema y desarrollo.

4.1. Marco teórico

Teniendo en cuenta que el acoso laboral es un tema amplio, que se puede analizar de múltiples formas, hay diferentes instrumentos para tal fin, entre estos tenemos la encuesta estructurada se realiza por medio de un cuestionario escrito y la semiestructurada que se realiza como una interrogación verbal y escrita. Para el caso de acoso laboral se usa la encuesta semiestructurada indagando sobre los ataques a la dignidad y la reputación, el manejo de errores y desigualdad hacia las mujeres para obtener información detallada con el fin de reducir las connotaciones en el tema de acoso laboral y ampliar las discusiones sobre los temas en mención de otro lado, la encuesta estructurada que es de mayor precisión, la cual se estructura con

preguntas cerradas de selección múltiple, de forma escrita, evaluando características demográficas, la percepción de acoso, el tipo de acoso, si el acoso laboral afecta el rendimiento laboral, y por parte de quién lo percibió, se usa con el objetivo de realizar un análisis estadístico sobre el tema. (Guillem Mozon, 2021)

Otro instrumento de análisis son los indicadores de morbilidad creados por la OMS, los cuales determinan la frecuencia con la que ocurren enfermedades y los decesos ocasionados por algún patrón específico en un tiempo determinado en cierta población y los factores sociodemográficos que determinan las características poblacionales y los factores de riesgo de la misma; estos ayudan a determinar estándares de información efectiva sobre el acoso laboral y su evolución, presentando la situación actual y la proyección con relación al tema. (Organización Panamericana de la Salud, 2018)

Siguiendo el contexto del anterior, hay indicadores en los cuales combinan el perfil demográfico y el de impacto a la salud física a partir de criterios como tipo de fuente de datos, cobertura geográfica, grupos etarios y presencia de valores atípicos de cobertura demográfica y geográfica, así mismo criterios como la alimentación por falta de ingresos, estados psicológicos como la ansiedad, depresión, variables que pueden inducir al suicidio y son de suma importancia para obtener información sobre las condiciones laborales de las mujeres en el mundo. (Organización Panamericana de la Salud, 2018)

4.2. Marco legal

A continuación, las bases sobre las cuales se construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política.

Tabla 1*Marco Legal Internacional Colombiano*

Tabla 1. En la tabla 1 se presenta el Marco Legal Internacional y Colombiano, referente al acoso laboral. Fuente: elaboración Propia.

| Marco legal Internacional. | | |
|--|---|--|
| Norma | Objetivo/descripción | Aplicabilidad |
| Convenio 190 de la OIT (Organización internacional del trabajo) del 2019, el cual entra en vigencia en año 2021. | Este convenio busca eliminar cualquier tipo de violencia y de acoso Enel mundo laboral. | En su contenido es posible su aplicación en todos los países ya que abarca todos los tipos de contratación y a su vez indica que el país que se una al convenio cree una ley en donde se exija a los empleadores emprender acciones dentro de sus facultades para prevenir la violencia y el acoso laboral, sin embargo, el país actualmente no ha ratificado su posición ante la OIT. |
| ISO 45003 de 2021 Psychological health and safety at work Guidelines for managing psychosocial risks | Promover puestos de trabajo seguros desde la salud mental del trabajador. Se focaliza en como los peligros psicosociales afecta al colaborador en las demás áreas laborales y personales. | La ISO 45003 debe ser aplicada junto a la norma 45001 la cual brinda las directrices para crear e implementar el sistema de gestión integral de seguridad y salud en el trabajo. La ISO 45003 cuenta con una certificación concretamente por lo cual quien decide si se acoge a las directrices del documento es el líder de cada compañía. |
| Marco Legal Colombiano. | | |
| Norma | Objetivo/descripción | Aplicabilidad |

| | | |
|-------------------------------|---|---|
| Código sustantivo del trabajo | <p>La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.</p> | <p>Art 57-5 Es obligación del empleador “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”</p> <p>Art 59-5 Está prohibido al empleador “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”</p> |
| Ley 1010 del 2006 | <p>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.</p> | <p>En esta se contemplan todas las formas de maltrato sin importar el tipo de contratación, a excepción del modelo de prestación de servicios sin subordinación. Adicionalmente amplia sobre lo que se debe determinar o no como situaciones de acoso laboral, indica que acciones preventivas y correctivas se pueden ejercer para evitar estos casos. En general toda esta ley en el total de sus artículos abarca situaciones específicas y relevantes del acoso laboral en Colombia.</p> |
| Decreto 1477 del 2014 | <p>El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales</p> | <p>modificación realizada al artículo 18 de la Ley 1010 de 2006 mediante el artículo 1 de la Ley 2209 de 2022, el cual indica que las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.</p> <p>En el anexo técnico de este decreto en la sección I, numeral 4 se relacionan los 7 factores de riesgo psicosocial que deben tener en cuenta los empleadores y que adicional debe relacionarse dentro de la matriz de riesgo de toda compañía sin que sea relevante su tamaño. Esto con el</p> |

| | | |
|--------------------------|--|--|
| | | <p>fin de realizar unas correctas acciones en pro de la estabilidad mental del empleado. Así mismo este debe ser aplicado en el ámbito público y privado.</p> |
| Resolución 2646 del 2008 | <p>El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.</p> | <p>Se aplica a todas las empresas del sector público y privado, a las empresas que realizan subcontrataciones y a todos los contratos civiles. El riesgo psicosocial contempla distintas situaciones que al repetirse constantemente pueden desencadenar en acoso laboral. Es de resaltar que en el capítulo III Artículo 14 adicional a los riesgos psicosociales se estipulan las medidas preventivas y correctivas que deben adoptarse en pro de proteger la integridad del empleado.</p> |
| Resolución 652 del 2012 | <p>El objeto de la presente resolución es definir la conformación y funcionamiento de comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la resolución 2646 del 2008.</p> | <p>Esta resolución permite que internamente las instituciones privadas o públicas tengan un organismo de control que debe estar conformado por partes iguales de parte del empleador como de parte de los trabajadores, adicional los integrantes deben ser imparciales.</p> <p>Dentro del artículo 6 se evidencian las funciones de los comités de convivencia, en donde además se amplía en el procedimiento a seguir en caso de recibir una queja por acoso laboral.</p> |

5. Metodología

5.1. Enfoque y alcance de la investigación

Este estudio es de tipo documental, con un enfoque cualitativo, ya que como lo indica Hernández Sampieri y Mendoza Torres, (2018) con este enfoque se estudian fenómenos de manera sistemática, en el proceso se examinan los hechos y se revisan estudios previos, ambas acciones se realizan de manera simultánea, a fin de generar una teoría que sea consistente con lo que está observando que ocurre, esto se aplica al presente estudio ya que, lo que se quiere lograr es buscar y analizar los factores que generan violencia laboral a las mujeres en Colombia, así mismo se plantea un alcance descriptivo, debido a que se busca, mediante la revisión bibliográfica, la recopilación y análisis de los datos existentes, lo cual como lo indica (Bernal, 2010) hace referencia a una investigación descriptiva pues, es aquella que señala y reseña las características o los rasgos de la situación o del fenómeno objeto de estudio.

5.2. Descripción de la estrategia de búsqueda

La estrategia de búsqueda incluye la utilización de palabras claves, encontradas en el buscador Tesouro de la UNESCO.

- Violencia de genero
- Discriminación sexual
- Desigualdad social
- Relaciones laborales
- Bullying
- Acoso laboral
- Mobbing

Además, se construyen frases de búsqueda, para emplearlas en las bases de datos.

- Relaciones laborales y violencia de genero
- Factores del acoso laboral
- “Características del acoso laboral”
- Violencia de género y desigualdad social
- Factores de riesgo y violencia de genero
- Factores de riesgo y acoso laboral
- “Acoso laboral en Colombia”
- Acoso aboral y mujeres
- Workplace harassment and gender violence
- Mobbing and associated factors

Se hizo la búsqueda teniendo presente bases de datos y buscadores que se emplearon para la indagación y recopilación de información.

- Dialnet plus
- Scopus
- Sciencedirect
- ProQuest Central
- Scielo
- Redalyc

También se realizó búsqueda en repositorios institucionales como:

- Colegio Mayor de Cundinamarca
- Universidad Nacional de Colombia

- Universidad Privada Antenor Orrego de Perú
- Universidad Ricardo Palma de Perú
- Universidad Externado de Colombia
- Universidad César Vallejo de Perú

Como criterios de inclusión para el siguiente estudio se determinaron artículos con un periodo no superior a 10 años, sin restricciones de acceso a su información y que estén específicamente relacionados con la violencia laboral.

5.3. Instrumentos

Para este estudio se decide implementar una Matriz de síntesis ya que resulta útil en el desarrollo del diseño, ejecución y evaluación de proyectos, facilita organizar y clasificar información. Esta herramienta busca integrar todos los elementos del proceso de evaluación y así designar posibles grupos de respuestas a cierto tipo de preguntas, se trata de un instrumento ideal para poder realizar el análisis de información como lo plantea Galindo Orozco y Ojeda Garcia,(2015), la matriz establecida para este estudio se diligenciará con los artículos que hayan cumplido con los criterios de inclusión previamente establecidos y contará con variables como:

- N° Artículo
- Autores
- Año
- Nombre de artículo
- Idioma
- Procedencia
- Fuente: Revista / Referencia/ Base de datos / Universidad

- Sector económico
- Categoría
- Palabras clave
- Objetivo
- Enfoque metodológico
- Estrategia de intervención
- Resultados
- Factores asociados
- Enlace

5.4. Procedimientos

A continuación, se describe las fases que se llevaron a cabo para la creación del documento.

5.4.1. Primera fase

Se realizó búsqueda sobre acoso laboral en la mujer a nivel mundial, Latinoamérica y Colombia, con el fin de la ejecución de la propuesta, para llevar a cabo esta monografía.

5.4.2. Segunda fase

Se clasificaron los datos en categorías relevantes para el análisis, como la identificación de patrones de conducta, años en los que más se presentó violencia de género e información relevante de autores de libros recolectados, luego de esta recopilación, se depura la información ajustados a los parámetros propuestos en los criterios de inclusión, se categoriza la información por factores que contribuyen al acoso laboral de la mujer.

5.4.3. Tercera fase

En esta fase se analizaron los datos recopilados, por medio de tablas dinámicas precedidas por una matriz de datos en Excel, se realiza una revisión de variables y se presentan las variables más representativas para el objetivo propuesto, para así poder realizar en base a los resultados obtenidos, recomendaciones y conclusiones finales.

5.5. Análisis de información

La información recolectada relevante, fue ingresada a una base de datos en Excel, y para su procesamiento se utilizaron tablas dinámicas las cuales son un resumen de datos, empaquetado en una sola tabla, que permite informar y explorar tendencias en información. La función de tabla dinámica es especialmente útil en situaciones en las que se tienen datos extensos y se busca obtener una visión más clara de la información donde se necesita conocer cantidades rápidamente y compararlas entre sí, adicionalmente permite resumir, analizar y agrupar datos para realizar comparaciones, ver patrones y tendencias. Sordo,(2021) Para este análisis se tuvo en cuenta la información de autores, año de publicación, nombre del artículo, idioma, procedencia, fuente, sector económico, estrategia de intervención, resultados y factores asociados e identificarlos de manera cualitativa, para obtener su contribución en la descripción de factores que contribuyen al acoso laboral de la mujer en Colombia (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

5.6. Consideraciones éticas

En la realización de este proyecto al ser una revisión documental se hace especialmente importante señalar el actuar con honestidad, el respeto y reconocimiento a los derechos de autor de los estudios y artículos revisados pues, según lo especificado por la ley 1090 de 2006 la cual reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y dicta el Código Deontológico y Bioético,

en donde se presentan los principios de beneficencia y no maleficencia, los cuales aluden ante todo a siempre buscar hacer el bien y no hacer daño, además de también establecer que la investigación debe fundamentar sus conocimientos y aplicarlos de manera válida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.

6. Cronograma

Para la fase de anteproyecto, debe describir las actividades requeridas para ejecutar el proyecto de investigación.

De acuerdo a las características y contenido de la monografía, debe describir las actividades requeridas.

Tabla 2.

Cronograma de Actividades

| N | Actividad | Tiempo (meses) | | Producto |
|---|--|----------------|------------|----------------|
| | | Desde | Hasta | |
| 1 | Selección de Tema | 20/03/2023 | 23/03/2023 | Tema definido. |
| 2 | Descripción de problemática | 25/03/2023 | 05/04/2023 | Anteproyecto. |
| 3 | Objetivos generales, específicos y justificación | 06/04/2023 | 09/04/2023 | Anteproyecto. |

| | | | | |
|---|-------------------------------------|------------|------------|------------------------|
| 4 | Diseño metodológico anteproyecto | 10/04/2023 | 30/04/2023 | Anteproyecto. |
| 4 | Tabulación base de datos | 01/05/2023 | 07/06/2023 | Análisis de Resultados |
| 5 | Resultados Conclusiones y | 01/05/2023 | 07/05/2023 | Proyecto. |
| 6 | recomendaciones proyecto | 8/08/2023 | 20/08/2023 | Documento Final |

Tabla 2. Organización y fecha de actividades. Fuente: elaboración propia

7. Resultados y discusión

A continuación, se muestran cuatro de las variables o campos establecidas en las que se organizó la información para su posterior análisis por medio de tablas dinámicas obtenidas de la matriz de investigación de acuerdo con los artículos encontrados:

Tabla 3

Frecuencia de variables de estudio

| Año | Frecuencia | Procedencia | Frecuencia | Idioma | Frecuencia | Sector económico | Frecuencia |
|------------------|------------|-------------|------------|---------|------------|---------------------------|------------|
| 2013 | 2 | Bolivia | 1 | Español | 14 | Salud | 9 |
| 2015 | 1 | Brasil | 2 | Ingles | 1 | Industria maquilladora | 1 |
| 2016 | 2 | Chile | 2 | | | General | 5 |
| 2017 | 2 | España | 1 | | | | |
| 2018 | 3 | México | 6 | | | | |
| 2020 | 1 | Perú | 3 | | | | |
| 2021 | 2 | | | | | | |
| 2023 | 2 | | | | | | |
| Total general | 15 | | 15 | | 15 | | 15 |

Tabla 3. Tabla dinámica realizada a partir de la matriz de estudio. Fuente: elaboración propia

En la Tabla 3 se evidencian quince artículos de la muestra que estudian o presentan factores asociados al acoso laboral de la mujer, se puede observar que México es el país con más publicaciones acerca de este tema con seis estudios, seguido de Perú con tres y Brasil y Chile con dos, también se evidencia que el año con más publicaciones es el 2018 con tres publicaciones, seguido de los años 2013, 2016, 2017, 2021 y 2023 con dos publicaciones cada uno. En su mayoría los artículos de la muestra son del habla hispana, pues para esta revisión las fuentes de información se ubicaron sobre todo en América del sur y América central por su similitud en sus contextos culturales, desigualdad socioeconómica y desafíos en su desarrollo con Colombia, esto se puede evidenciar en algunos estudios en América Latina donde mencionan las similitudes en el tipo de violencia ejercida en el lugar de trabajo, además de importantes montos de violencia psicológica, con un riesgo potencial en mujeres y profesionales de la salud, pudiéndose evidenciar en países como Chile, Bolivia, Ecuador, Cuba y Colombia (Ansoleaga et al., 2015).

También se puede observar que el sector económico con más investigaciones y estudios realizados sobre factores del acoso laboral a la mujer es en el sector salud. Esto puede deberse que en este sector económico se presenta una alta prevalencia de acoso laboral, pues en las profesiones relacionadas con la medicina se producen condiciones de estrés, sumada a la presión de los ambientes hospitalarios y de los pacientes alterados o agresivos constituyen las causas principales de esta problemática, en donde la población vulnerable suelen ser los residentes y los enfermeros, con predominio del sexo femenino (Castro Osman et al., 2017).

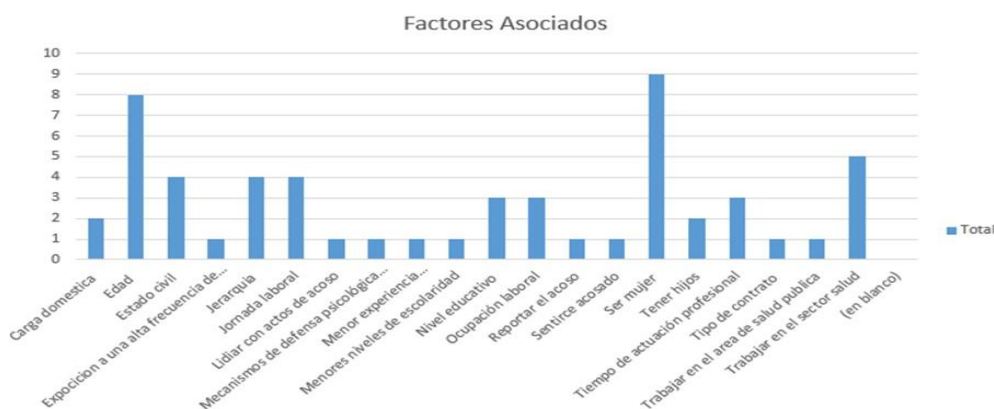
Figura 1*Factores Asociados*

Figura 1. Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 1 se evidencia el ser mujer y la edad como los factores más relevantes a la hora de ser víctima de acoso laboral, pues se presentan con más frecuencia en la literatura revisada, según lo reflejado por los diferentes autores investigados, esto mismo se puede evidenciar en los descrito por Peñaloza Asparrin y Rodríguez Salazar, (2021) “donde indican que el género y la edad de hecho son factores de riesgo para ser víctima de acoso laboral, esto como consecuencia de actitudes sexistas hostiles, con el sistema de ideas de que la mujer es el sexo débil y debe ser tratada como tal, así mismo la edad es igualmente relevante pues, en su estudio encontraron que la etapa más propensa o vulnerable de ser víctima de acoso laboral es la Adulthood Joven que comprende de 25 a 40 años puesto que en esta etapa en la que los trabajadores se encuentran iniciando su vida profesional, sus primeras experiencias, en las que es mucho más probables el ser tolerante con diferentes situaciones de acoso”.

Según Rodríguez Pérez et al., (2022) la edad se convierte en un factor predominante para el acoso, ya que de acuerdo al rango en la que se encuentre la mujer sufre de acoso laboral, es así como entre los 15 y 24 años la violencia sexual es la más representativa, seguido de 25 a 34

reporto haber sufrido de violencia económica, sexual, psicológica y física y por último de 35 a 45 años los casos más representativos son de violencia física. Esto muestra como el acoso laboral afecta sobre todo a mujeres jóvenes condicionando su continuidad en el mercado de trabajo, afectando sus ingresos futuros y también su salud.

Por otro lado también se puede observar el trabajar en el sector salud como un factor relevante al momento de ser víctima de acoso laboral, sin embargo es importante recalcar que los diferentes estudios revisados indican que es el sector salud, en este momento, en donde más estudios y evidencia sobre acoso laboral se encuentra, este fenómeno podría darse debido a un serie de diferentes situaciones como las descritas por los autores Sepúlveda Vildósola et al., (2017) que indican que los profesionales que trabajan en el sector salud tienen un mayor riesgo de acoso laboral, pues es una práctica común en este sector, afirman que el abuso verbal fue más frecuente en el pregrado, mientras que la discriminación de género fue más común en posgrado, esto se puede evidenciar en los residentes de urología en el estudio de Ortiz Zableh et al., (2021) “pues más de la mitad reportaron haber experimentado acoso laboral, además hubo reportes de discriminación de género y acoso sexual siendo estos dos últimos más frecuente en las mujeres”, además según lo plateado por Molero Jurado et al., (2016) el acoso laboral exhibe una asociación a la unidad o el servicio donde se desempeñe el trabajador, pues se evidencia un mayor riesgo en los internados, unidades de medicina interna o en unidades de cuidados intensivo, lo mencionado anteriormente se puede comparar con los resultados obtenidos en la presente investigación en donde se evidencio trabajar en el sector salud como un factor relevante al momento de ser víctima de acoso laboral.

También se encontró que la jerarquía es uno de los factores más relevantes al momento de sufrir acoso laboral, pues el agresor generalmente pertenece al mismo rango jerárquico o

superior al de la víctima, así mismo también se evidencia que la jornada laboral es un factor que influye al momento de ser víctima de acoso laboral frente a esto Molero Jurado et al., (2016) señalan el trabajar en el turno de noche es el que presenta mayor riesgo; por último también se evidencia que el estado civil de la víctima, específicamente el estar soltero, es uno de los factores de riesgo al momento de sufrir acoso laboral.

8. Conclusiones

Se realizó una revisión bibliográfica, donde a partir de la literatura consultada, se puede evidenciar que los factores que más incitan o predisponen al acoso laboral son ser mujer, la edad, trabajar en el sector salud, jornada laboral, la jerarquía y estado civil, esto puede deberse a la desigualdad en género que se sigue evidenciando hoy en día en la sociedad, es así como esta problemática se incita más compleja y multifacética, al ser las mujeres la población más vulnerable a sufrir alguna de sus diferentes formas, por el simple hecho de ser mujeres.

9. Recomendaciones

Realizar investigaciones relacionadas con los factores que contribuyen al acoso laboral desde una perspectiva de género, pues de acuerdo a la literatura consultada estas son muy escasas, por lo que es muy poco lo que se puede obtener del tema, especialmente en Colombia donde no hay información relevante respecto a factores de riesgo del acoso laboral y esto puede generar obstáculos y limitaciones en la comprensión de la problemática, es de esta manera que los estudios también deben estar enfocados en otros sectores económicos diferentes al de salud que es donde se encuentran la mayor parte de estudios, en especial aquellos sectores que se reconozcan por la prevalencia de actitudes machistas y sexistas, pues la falta de publicaciones y evidencia limita el conocimiento, así como la comprensión general de esta problemática en diferentes sectores.

Por otro lado, es importante que las autoridades competentes estatales y empresariales como los profesionales de seguridad y salud en el trabajo, tener en cuenta los factores asociados al acoso laboral a mujeres, a la hora de generar estrategias de control efectivas, pues teniendo en cuenta el origen de la problemática se puede prevenir y mitigar de forma asertiva y efectiva las afectaciones y consecuencias que esta pueda causar.

10. Referencias Bibliográficas

- Ansoleaga, E., Gómez Rubio, C., & Amalia, M. (2015). Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica. *Revista Argentina de Psiquiatría*, 26(1), 444-452.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales Tercera edición*. PEARSON.
- Castillo Saavedra, E. F., Bernardo Trujillo, J. V., & Medina Reyes, M. A. (2018). Violencia de género y autoestima de mujeres del centro poblado Huanja – Huaraz,. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(2), 47-52.
- Castro Osman, M., Forero Martínez, J. F., & Leyton Castro, Y. P. (2017). *Acoso laboral en trabajadores del sector salud: revisión sistemática*. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14134>
- Flich, M., & Adanti, D. (2019). *Necroeconomía El manual para entender la economía perversa*. Penguin Random House Grupo Editorial España.
- Galindo Orozco, G. D., & Ojeda Garcia, A. (2015). la matriz-síntesis: una herramienta-eje para el desarrollo de competencias en la evaluación de proyectos socioeducativos. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20, 206-217.
- González, C. (2017-25-01). *El 13% de los trabajadores en Latinoamérica sufre algún tipo de violencia laboral*. <https://www.emagister.com/blog/13-los-trabajadores-latinoamerica-sufre-algun-tipo-violencia-laboral/>.
- Guillem Mozon, G. (2021-20-10). *Inventario de Acoso Laboral de Leymann: una herramienta contra el acoso*. <https://evaluacionpsicosocial.com/acoso-laboral-y-riesgos-psicosociales/#:~:text=El%20inventario%20Leymann%20consta%20de,las%20respu estas%20distintas%20de%20cero.>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las*

rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta. Mc Graw Hill educación.

- Meza Orozco, N. (8 de Marzo de 2021). *Mujeres en la construcción: la otra cara de la discriminación laboral*. <https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2021/03/08/mujeres-en-la-construccion-la-otra-cara-de-la-discriminacion-laboral>
- Molero Jurado, M., Pérez Fuentes, M., & Gázquez Linares, J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería universitaria*, 114-123.
- Observatorio Vasco De Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*.
- ONU mujeres. (2022). *ONU mujeres America Latina y del Caribe*.
<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Organización Internacional Del Trabajo. (2022). Estadísticas sobre mujeres. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/women/>
- Organización Panamericana de la Salud. (5 de Julio de 2018). *Indicadores de salud. Aspectos conceptuales y operativos*. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/49058>
- Ortiz Zableh, A., Quiñones Roa, A., Santamaria Fuerte , B., & Tobar Roa, V. (2021). Percepción de acoso o discriminación durante la residencia de urología en Colombia. *Revista Urología Colombiana*, 179-183.
- Peñaloza Asparrin, R., & Rodríguez Salazar, K. J. (2021). Revisión sistemática de Acoso laboral en Latinoamérica. Trujillo, Peru.

- Peralta, M. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de estudios sociales, 18*, 111-122.
- Rico Pérez, M. C., Hernández Vela, H., & Hernández Gracia, T. J. (2020). *Desgaste ocupacional y acoso laboral Experiencias de investigación*. Durango: Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Rodríguez Pérez, R. E., Castro Lugo, D., & Ibarra Gutiérrez, S. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México1 . *Revista de Economía, 39-99*.
- Sepúlveda Vildósola, A. C., Mota Nova, A. R., Fajardo Dolci, G. E., & Reyes Lagunes, L. I. (2017). Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc, 92-101*.
- Sordo, A. I. (7 de Septiembre de 2021). *Los 6 pasos para hacer una tabla dinámica en Excel*. <https://blog.hubspot.es/sales/tabla-dinamica-excel>
- Vieco Gómez, G., Caraballo Gracia, D., & Abello Llanos, R. (2018). Factores de riesgo psicosocial de origen ocupacional, estrés y enfermedad coronaria. *Psicología desde el Caribe, 49-59*.