

 <b>UNIVERSIDAD CATÓLICA</b> de Colombia Vigilada Mineducación	<b>RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE</b>	<b>Código:</b> F-010-GB-008
		<b>Emisión:</b> 26-06-2020
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 1 de 8

**FACULTAD PSICOLOGIA**  
**PROGRAMA DE PSICOLOGIA**  
**BOGOTÁ D.C.**

**LICENCIA CREATIVE COMMONS:**

Atribución       Atribución compartir igual       Atribución no comercial sin derivadas   
 Atribución sin derivadas       Atribución no comercial compartir igual       Atribución no comercial

**AÑO DE ELABORACIÓN:**   2020  

**TÍTULO**

Guía Para Valorar La Presentación de Conductas De Acoso Laboral En Comités De Convivencia En Empresas Del Sector Salud

**AUTORES**

Bernal Fernandez, Lina María y Guerrero Pedraza Salome Alejandra

**DIRECTOR(ES) / ASESOR(ES)**

Ferro Vásquez, Jaime

**MODALIDAD:** especial interes: Management de la

**PÁGINAS:**   64   **TABLAS:**   8   **CUADROS:**   0   **FIGURAS:**   8   **ANEXOS:**   1  

**CONTENIDO**

Resumen  
 Justificación  
 Objetivos  
 Objetivo General  
 Objetivos Específicos  
 Método  
 Estudio del Mercado  
 Objetivos Específicos del estudio de Mercado,  
 Descripción del producto

Nombre, logo  
nal de distribución,  
Presupuesto  
Resultados  
Discusión y Conclusiones  
Referencias

### **DESCRIPCIÓN**

El presente trabajo tuvo como objetivo diseñar una guía con el fin de valorar la presentación de conductas de acoso laboral en los comités de convivencia en empresas del sector salud ubicadas en la localidad de Chapinero de la ciudad de Bogotá, y clasificarlas según corresponden a alguno de las categorías de violencia en el lugar de trabajo. Para el diseño del producto adicionalmente realizamos un estudio de nuestro mercado para tener un acercamiento más concreto y poder promocionar efectivamente nuestro producto.

### **METODOLOGÍA**

se realizo un trabajo de tipo investigativo (descriptivo) ya que se llevo a cabo una revisión teórica acerca del tema de acoso laboral y violencia en el lugar de trabajo y tiene como objetivo promocionar nuestro producto es decir la Guia no + Acoso Laboral

### **PALABRAS CLAVE**

ACOSO LABORAL, VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO, COMITÉ DE CONVIVENCIA, CAPACITACIÓN.

### **CONCLUSIONES**

A partir de la revisión teórica podemos concluir que, en Colombia, jurídicamente, se dispone una ley exclusivamente con relación a esta problemática organizacional, proponiendo así la definición:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Congreso de la Republica, 2006).

Por ello es indispensable implementar la guía “no+ acoso laboral” para permitirle a las empresas del sector de la salud valorar la presentación de conductas de violencia en el lugar de trabajo y evitar este tipo de problemáticas dentro de la organización.

Por otro lado, es importante definir la conformación, y funcionamiento del 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” (Ministerio d. T.). (Ministerio de Trabajo, 2012).

Al respecto en Colombia, las estadísticas indican un aumento año tras año de ésta situación, a este respecto, en 2017 se recibieron 1.360 casos y en 2018, la cifra fue duplicada con un crecimiento enorme, recibiendo 2.416 denuncias ante el Ministerio de trabajo. En éstas denuncias, se obtuvo que el porcentaje con mayor incidencia de casos, según el género, fueron las mujeres, sin embargo, esto puede deberse a que éste género denuncia con más regularidad los casos de los hombres, y teniendo en cuenta que en éstas cifras oficiales, solamente se cuenta con las denuncias que fueron recibidas, por lo que los casos que no fueron expuestos ante el ente, no se encuentran allí, aumentando aún más posiblemente la cifra mencionada con anterioridad. Siendo así, durante el 2018, las mujeres interpusieron 1.113 denuncias y los hombres 1.303 (Jiménez, 2019).

Es importante conocer las diferencias en cuanto al género y la orientación sexual, ya que en un estudio realizado por Nwyn, Richman, Rospenda y Hughes (2000) se encontró que

Las mujeres lesbianas / bisexuales no diferían significativamente de las mujeres heterosexuales en sus experiencias de acoso laboral. Sin embargo, se encontraron vínculos más fuertes entre el acoso y el aumento del consumo de alcohol y problemas para las mujeres lesbianas y bisexuales que para las mujeres heterosexuales. Los hombres homosexuales / bisexuales, por otro lado, experimentaron significativamente más acoso sexual que los hombres heterosexuales, pero no informaron un aumento correspondiente en el uso y abuso de alcohol.

López et al. (2011), resalta que las variables organizacionales son más fuertes como predictores del acoso que las variables personales y advierten sobre los vacíos existentes en el estudio del tema frente a los aspectos organizacionales, jurídicos y de salubridad. En este sentido, respecto a Colombia, los psicólogos han sido pioneros en el estudio del tema, y han tenido en cuenta la versión del acoso sexual, indicando que hay variedad de formas de maltrato en las relaciones laborales, que pueden perturbar la salud de los trabajadores, que antes no se encontraba de manera común dentro de la jurisprudencia (Motta, 2008). Por lo que, gracias a los avances que se han tenido a lo largo de dichos estudios, se han mejorado las normas orientadas a la disminución y sanción de esta problemática.

---

### FUENTES

---

- ansoleaga, E., Gómez, C., y Mauro, A. (2015). *Violencia laboral en América Latina: Una revisión desde la evidencia científica*. *Arg. de Psiquiat*, 26(1), 444-452. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Elisa-Ansoleaga/publication/301533077-Workplace-violence-in-Latin-America-A-review-of-the-scientific-evidence/links/5822158208aeb45b58824294/Workplace-violence-in-Latin-America-A-review-of-the-scientific-evidence.pdf>
- Ortiz, M y Metaute, V. (2019). *Acoso laboral en trabajadores del sector privado en Cali* (Trabajo de grado). Pontificia Universidad Javeriana, Cali. Recuperado de [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12112/Acoso\\_laboral\\_en\\_trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12112/Acoso_laboral_en_trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jiménez, H. (2014) *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*, Ed. Bomarzo, Albacete.
-

- C. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, L(II), pp.149-178. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883977>
- M. Cuadro comparativo: Concepto de Acoso Moral en la Legislación Extranjera1. Biblioteca Nacional Del Congreso. Chile. Disponible en [https://81973\\_AAL-PAD-Cuadro-Comparativo-Acoso-Moral-Laboral-01.pdf](https://81973_AAL-PAD-Cuadro-Comparativo-Acoso-Moral-Laboral-01.pdf)
- ng, N. A., & Beehr, T. A. (2006). *Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998–1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- na, D y Ballesteros, M. (2005). *El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado*. *Rev Fac Nac Salud Pública*. 23(2), pp. 99-106. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/img/revistas/rfnsp/v23n2/v23n2a12>
- ibia. Ministerio de la Protección Social. (2004). *Violencia en el trabajo. Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo: Colombia 2004*. Medellín, Colombia: Ministerio de la Protección Social y Universidad de Antioquia
- eso de la república. LEY 1010 del 2006. Recuperado de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- guel Barrado, V y Prieto, J. (2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español*. *Perspectivas*, 38, pp. 25-44. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- na, J. (2005). Los problemas de denominación en el estudio del mobbing. En J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (Eds.), *Psicología de las organizaciones, del trabajo y recursos humanos y de la salud*. Madrid, España: Biblioteca Nueva, (pp. 699-705).
- ación Universal de los derechos humanos. Asamblea General resolución 217, A (III), 10 de diciembre de 1948. Disponible en [https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)
- rová, A., & Siváková, B. (2014). Mobbing at workplace and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*. VIII(2), pp. 20-34. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/6c66/3d801dae76d80b53a2c8a5d4612ed0760bd7.pdf>
- , M. (2010). *Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. *Revista nacional de Administración*, 1 (1), pp. 71-84.
- en, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401
- ín, J., Arrieta, C. y Rodríguez, A. (2009). “*Mobbing*” o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23(110) (pp. 1-19)
- um, C & Lipnic, V. (2016). Select task force on the study of harassment in the workplace. U.S Equal Employment Opportunity Commission.
- , Victoria (2006). Reseña de "Mujeres maltratadas. Los mecanismos de la violencia en la pareja" de MARIE-FRANCE HIRIGOYEN, *Anuario de Psicología*, 37(1-2), undefined-undefined. [fecha de Consulta 15 de Octubre de 2019]. ISSN: 0066-5126. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=970/97012824017>.

- n, L. (2011). Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral. Bogotá, Colombia: Facultad de Jurisprudencia, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.
- lez D., Delgado S. y García, E. (2010). *Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de Mobbing*. Psicología Iberoamericana, 18(2) 8-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915921002>
- o, M.(2009). *Acoso moral, sufrimiento laboral en Francia*. Vendrei: Droitmedical.com. Recuperado de <http://droit-medical.com/langue/espanol/408-acoso-moral-sufrimiento-laboral-en-francia>
- yen, M. (1999). El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona, España: Paidós Iberica Ediciones SA.
- s, J., y Villamizar, Y.(2012). *Análisis de la normatividad jurídica vigente en el marco de las relaciones de trabajo frente al acoso laboral dado en funcionarios de los juzgados civiles del circuito y de familia del municipio de San José de Cúcuta* (Trabajo de grado).Universidad Libre. Cúcuta, Colombia. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10062/TRABAJO%20DE%20GRADO%20CORREGIDO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- ez, O. (2019). *Acoso laboral: Un problema en aumento*. (Trabajo de grado). Universidad del Rosario, Bogotá. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/20121/Acoso%20laboral%20Un%20problema%20en%20aumento.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- , A. (2008). *Acoso moral en el trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, Madrid, España, Ed. La Ley. Recuperado de <https://www.dykinson.com/libros/el-acoso-moral-en-el-trabajo-analisis-juridico-laboral/9788497258852/>
- . (2012). *The Effects of Leadership Behavior on Workplace Harassment, Employee Outcomes, and Organizational Effectiveness in Small Businesses* (Tesis de doctorado). George Washington University, Washington D,C, Estados Unidos.
- ann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral “Mobbing” en el trabajo. Universidad de Umea (Suecia). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- ° 1090. Diario Oficial No. 46.160, Colombia, 23 de enero de 2006. Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)
- , C., Seco, E. y Ramírez, D. (2011). *Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva*. Cuadernos de Administración, 24 (43) (pp. 307-328).
- A. (2003). *Acoso psicologico en el trabajo (mobbing)*. Madrid, España: Secretaria de salud laboral.
- ez, E., Agudelo, A. y Vásquez, E. (2010). *Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia*. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 9 (19) (pp. 41-52)
- relli, C. (2006). *Acoso Laboral, concepto y protecciones*. Revista de Derecho, 5(9), 67-74
- ra C, Barney E, Bonet W & Escobar G . (2017). "Sistema de Evaluación y Calificación de Actores Ranking de Satisfacción EPS 2017" Oficina de calidad, Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado de

- <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/ranking-satisfaccion-eps-2017.pdf>
- A, Diaferia L, Acosta M, y D'Aubeterre, M.E. (2016). Comparativo de las propiedades psicométricas del NAQ-R y del LIPT-60 en trabajadores Venezolanos. *CES Psicol*, 9 (2), 40-67. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesp/v9n2/2011-3080-cesp-9-02-00040.pdf>
- F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista via IURIS*, 4, pp. 93-105. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- l, S; Richman, J; Rospenda, K & Hughes, T. (2000). Sexual Identity and Alcohol-Related Outcomes: Contributions of Workplace Harassment. *Journal of substance abuse*. 11(3), pp. 289-304.
- n, M; Glaso, L & Einarsen, S. (2016). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and individual differences*. 104, pp.195-206.
- lo, M., y González, P. (2006). *La violencia en el ámbito laboral: la problemática concepción del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento*. *Acción Psicológica*, 4(2), 107-128. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030758005>
- ización internacional del trabajo. (2017). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf)
- Ortiz, O., De La Iglesia Marí, M. (2002). *El mobbing como enfermedad del trabajo, Lan harremanak*. *Revista de relaciones laborales*, 7, pp. 231-240.
- M, Aranda C, Salazar J. y Torres, T. (2016). *Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica*. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(1), 39-45.
- L. y Acosta, M. (2010). *La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud. Una revisión sistemática*. *Revista Entramado*, 11 (pp. 158-172).
- a, M. (2006). *Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso*. *Psicología desde el Caribe*, (17),1-26.[fecha de Consulta 01 de Abril de 2020]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213/21301701>
- , I. (2001). *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Ed. Sal Terrae
- ez, M y Zurita, R. (2009). *Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional*. *Polis*, 25(1), pp. 1-17. Disponible en: <https://journals.openedition.org/polis/677>.
- cción No. 652. *Diario Oficial* No. 48.427, Colombia, 11 de Mayo de 2012. ;
- l, G., Briceño, L. (2015). Impacto del acoso laboral vs. Clima organizacional en las entidades públicas “el silencio de los servidores públicos”. (Trabajo de grado). Universidad abierta y a distancia UNAD, Bucaramanga. Recuperado de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/id/4515/63325453.pdf;jsessionid=74C82BFEE9416AF68828C30A271D3D85.jvm1>

 <b>UNIVERSIDAD CATÓLICA</b> de Colombia Vigilada Mineducación	<b>RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN - RAE</b>	<b>Código:</b> F-010-GB-008
		<b>Emisión:</b> 26-06-2020
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 7 de 8

- nda, K. (2002). *Workplace harassment, services utilization, and drinking outcomes*. Journal of Occupational Health Psychology, 7(2), 141–155. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.141>
- D. (2009), "Organisational responses to workplace harassment: An exploratory study", Personnel Review, Vol. 38 No. 1, pp. 26-44. <https://doi.org/10.1108/00483480910920697>
- an, M. (2004). *Workplace Mobbing: a proactive response*. Griffith University, Australia. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.588.6134&rep=rep1&type=pdf>
- L., Matyók, T., Schmitz, C., y Short, G. (2010). *A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace*. International Journal of Business and Social Science. 1(3), pp. 87-97.
- 3, Moriano J, Morales J. (2009). *Acoso laboral entre profesionales de enfermería: El papel protector de la identidad social en el trabajo*. Anales de Psicología. 25 (2), pp. 266-276. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16712958009.pdf>
- y, M; Chrispoulos, S & Dollar, M. (2012). *Job Demands, Resource Deficiencies, and Workplace Harassment: Evidence for Micro-Level Effects*. International journal of stress managment. 19(4), pp. 292-310. DOI: 10.1037/a0030317
- l, O., De la Iglesia, M., y Caputo, M. (2011). *El acoso laboral: Su peritación*. Anuario de investigaciones, 18, pp. 441-446.
- de A. (2010) La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo. Tesis doctoral. León. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/766/2010ON-VICENTINE%20XAVIER,%20ALEXANDRE.pdf?sequence=1>
- Ugarte, J. L. (2012). *El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología*. Revista de Derecho (Valparaíso), 39, 221-231. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1736254030>

---

## LISTA DE ANEXOS

---

### Guión de entrevista semiestructurada

1. ¿la empresa ha realizado alguna evaluación para los riesgos psicosociales?
  2. ¿la empresa cuenta con un protocolo de prevención contra el acoso laboral?
  3. ¿en su empresa que tipo de comunicación se realiza hacia los trabajadores para los pasos a seguir en caso de acoso laboral?
  4. si se presentara una queja frente el acoso laboral ¿cual e el protocolo a seguir?
  5. ¿los miembros del comité de convivencia son capacitados sobre acoso laboral
  6. ¿Los indicadores de quejas son mayores al 5 % de la población?
  7. Se ha implementado un protocolo de acoso laboral dentro de la organización
  8. ¿cómo fue el proceso?
  9. ¿Cuáles fueron los resultados?
-

**RESUMEN ANALÍTICO EN  
EDUCACIÓN - RAE**

**Código:** F-010-GB-008

**Emisión:** 26-06-2020

**Versión:** 01

**Página** 8 de 8