

**EL ACOSO LABORAL: VISIBILIZACIÓN DEL FENÓMENO Y REPERCUSIONES EN
EL AMBIENTE DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS COLOMBIANAS**

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN CON FINES DE GRADO

Diplomado en Alta Gerencia

FREDDY MARRUGO PUELLO

Autor

ANA PAULA LOZANO BURGOS

RAÚL TAYLOR ABELLO

Asesores

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CARTAGENA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARTAGENA DE INDIAS

JULIO 10 DE 2015

El acoso laboral: visibilización del fenómeno y repercusiones en el ambiente de trabajo de las empresas colombianas

Freddy Marrugo Puello

Estudiante de Diplomado en Alta Gerencia, Universidad de San Buenaventura Cartagena

Resumen

El presente artículo busca establecer los criterios en Alta Gerencia y Desarrollo humano en el trabajo para la “visibilización” del fenómeno del acoso laboral y la generación de alternativas frente a sus repercusiones en el ambiente de trabajo de las empresas colombianas. Para ello inicialmente se identifica y define el acoso laboral y sus manifestaciones en los ambientes de trabajo. Seguidamente se efectúa el análisis de su incidencia sobre la calidad de vida de los trabajadores y se proponen las líneas de acción para la prevención, mitigación y superación de tales prácticas dentro del clima organizacional. Se utiliza una metodología descriptiva basada en el análisis y revisión documental que incluye la producción bibliográfica sobre el tema a nivel internacional, nacional y local, en los últimos diez años. La importancia de reflexionar sobre esta temática se deriva de las consecuencias del acoso laboral sobre los ambientes de trabajo y la salud de los trabajadores. Esencialmente se procura una visión integral acerca del fenómeno que esté en correspondencia con las actuales tendencias del pensamiento gerencial y administrativo, proponiendo mejores herramientas para orientar las prácticas de desarrollo organizacional que favorezcan la calidad de vida en el trabajo.

Palabras claves: Acoso laboral, Cultura organizacional, Clima laboral, Gerencia, Calidad de vida laboral.

Abstract

The present article seeks to establish criteria in Top Management and Human Development on-the-job to make visible the phenomenon of the mobbing and the generation of alternatives in front of his consequences in the job environment of the Colombian companies. For it initially he provides evidence of his identity and define the mobbing and his demonstrations in the job environments. The analysis of its incidence on the quality of life of the workers straightaway takes effect and lines of action are intended to prevention, mitigation and overcoming of such practices within the organizational climate. By means of a descriptive methodology based in the analysis and documentary revision that includes the bibliographic topical level international, national and local production, in the last ten years. The importance of reflecting on this subject matter comes from the consequences of the mobbing on the job environments and the health of the workers. Essentially he acquires a comprehensive vision about the phenomenon that is correspondingly with the present-day trends of thought related to management and administrative, proposing better tools to guide the practices of organizational development that favor the on-the-job quality of life.

Keywords: Labor mobbing, Organizational culture, Labor climate, Management, Labor quality of life.

Introducción

El presente artículo pretende reflexionar sobre el fenómeno del acoso laboral o *mobbing*, como factor de afectación negativa a la productividad laboral y a la generación de ambientes de trabajo suficientemente estructurados y beneficiosos. En este campo no se encuentran investigaciones frecuentes al respecto (Orduz, 2006), a pesar que el fenómeno evidencia aumento como lo señala la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo (2014), puesto que durante el primer trimestre del 2014 las denuncias recibidas por acoso laboral aumentaron en un cien por ciento (100%) en comparación con el año 2013. En este período se reportaron trescientos sesenta y un (361) solicitudes de investigación por acoso laboral, la mayoría presentadas por mujeres, en comparación con el total de seiscientos dos (602) casos en el 2013. Partiendo de la revisión estadística, se genera la necesidad de profundizar en la dinámica de configuración del acoso laboral desde el sistema de relaciones humanas en el ambiente de trabajo y de la cultura organizacional (Motta, 2008), planteando la cuestión acerca de su incidencia negativa sobre el clima laboral. Conjuntamente con ello, se infiere que se “invisibiliza” el acoso laboral en determinadas circunstancias, especialmente considerando la perspectiva de la discriminación por género, frente a lo cual no existe hasta el momento una reflexión profunda a nivel de las organizaciones colombianas.

Por otra parte, existe una problemática asociada a las formas de comunicación y dinámicas de poder dentro de las organizaciones que no es suficientemente clara, impidiendo que exista la suficiente integralidad al momento de pensar alternativas frente al *mobbing*. Es de suma trascendencia identificar y ofrecer una mirada crítica a las relaciones de poder en los ambientes laborales y a las particularidades de los entornos culturales en que se desarrolla el trabajo, toda vez que se entiende que ambos actúan como factores determinantes del tipo y características de la relación laboral desde perspectivas de género, situación social, características étnicas, sociales, religiosas y personales de las y los trabajadores, representando una posibilidad de generar conocimiento válido y sustentar las iniciativas para la superación de esta problemática.

El acoso laboral. Aproximaciones al concepto

De acuerdo con Beguy (2003), el concepto de acoso grupal o *mobbing* procede de las investigaciones realizadas por Lorenz (1966), para determinar las características del comportamiento grupal de los animales superiores. En su significado etológico más simple, se llama *mobbing* al ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte (Beguy, 2003). Actualmente, su significado se refiere a situaciones grupales de poder en que se presenta persecución, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo, con la complicidad o conformidad del resto.

El pionero de los estudios sobre acoso laboral en los años ochenta fue Leymann (1990), quien define al *mobbing* como “ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social”, concepto que se diferencia de otras situaciones de conflicto de poder y conformación grupal como el rechazo social, en el que el individuo puede ser excluido por sus iguales de contactos e interacciones, pero no perseguido, y la desatención social, en la que el individuo es, simplemente, ignorado.

Al tratarse de una situación de manejo del poder frente al grupo, el acoso puede presentarse en cualquier nivel organizacional y tipo de cultura laboral, se está abierta y participativa o autoritaria y restrictiva. Esto se debe a la existencia de un vínculo relacional competitivo entre las personas que forma parte del sistema de adaptación al medio, pero que en el caso de los individuos acosadores, no se ha resuelto a partir de las regulaciones sociales. No obstante, la presentación del *mobbing* es más probable en organizaciones relativamente cerradas, cuya cultura interna considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y la eficacia (Carvajal y Dávila, 2013).

El *mobbing* o acoso en el trabajo es un tema que apenas ha tenido significatividad en los estudios sobre el ambiente de trabajo en Colombia en las últimas dos décadas, lo cual representa una limitación en la comprensión de las relaciones de poder negativas dentro del trabajo y su incidencia sobre el ambiente y la cultura organizacional. El concepto ha sido estudiado

principalmente en Europa y Estados Unidos, pero las investigaciones en Latinoamérica y Colombia son escasas (Bermúdez y García, 2012).

El acoso laboral o *mobbing* (Peralta, 2004) puede caracterizarse, como una situación en la cual un individuo utiliza su posición dominante o prevaleciente, en un entorno de trabajo, para someter, desvalorizar, vulnerar y/o dañar a otro, teniendo como objetivo la anulación sistemática de su autonomía, el perjuicio moral o la renuncia al puesto de trabajo (Organización Internacional del Trabajo OIT – Organización Mundial de la Salud OMS, 2002). En este sentido, se vislumbra el tratamiento de las situaciones de acoso laboral como una clave indispensable para el mejoramiento de los ambientes de trabajo, así como la garantía al acceso y la protección del trabajo en condiciones de dignidad y calidad de vida.

El fenómeno del acoso laboral o *mobbing*, incluye manifestaciones como el hostigamiento y acoso sexual, la provocación, persecución y agresión entre compañeros y hacia subordinados (Martínez y Ramírez, 2008) y puede producir afectaciones muy notorias en la calidad de vida del trabajador como estrés, depresión, ausentismo, irritabilidad, ira, temor, renuncia; conduciendo al deterioro progresivo en las redes sociales del trabajo y pérdida de calidad de vida laboral de quienes son víctimas (López y Santamaría, 2003), lo que en suma determina la crisis del ambiente humano-organizacional que representa la empresa.

El acoso laboral en Colombia. Incidencia del fenómeno

En Colombia, según datos del Ministerio del Trabajo (2014), en el primer trimestre de 2014 se presentaron ante el Ministerio del Trabajo un total de trescientas cuarenta y seis (346) denuncias por acoso laboral, de las cuales trescientas nueve (309) fueron tramitadas. En las treinta y siete (37) restantes hubo desestimamiento del querellante. En sesenta y cinco (65) de las denuncias hubo acuerdo total en la etapa de conciliación. En tres (3) de ellas el acuerdo fue parcial. En ciento dieciocho (118) casos se conminó a dar cumplimiento al procedimiento de acoso laboral en el reglamento de trabajo, mientras que en ciento veintitrés (123) la etapa de conciliación concluyó sin acuerdo alguno.

En 2013 la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo recibió trescientas sesenta y un (361) denuncias por esta causa. De las trescientas nueve (309) denuncias, ciento cincuenta y cinco (155) presentadas por mujeres y ciento cuarenta y seis (146) por hombres. El informe también señala que cuatro (4) denuncias más llegaron como anónimas y una (1) fue de oficio. Las organizaciones sindicales presentaron dos (2) (Ministerio de Trabajo, 2014).

Es de anotar que en 2013 se presentaron trescientos sesenta y un (361) denuncias por esta causa, frente a mil doscientas veinte (1220) registradas en 2012 (Ministerio de Trabajo, 2014), mostrando de esta manera una reducción de cerca del cuatrocientos por ciento (400%) de este fenómeno, en buena medida por la eficacia de las medidas de prevención y de sanción dispuestas en la legislación sobre la materia (Ley 1010 de 2006).

Según la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2014), durante el primer trimestre del 2014, las denuncias recibidas por acoso laboral aumentaron en un cien por ciento, en comparación con el año 2013. En dicho periodo se reportaron trescientas sesenta y una (361) solicitudes de investigación por acoso laboral, de las cuales en su mayoría son presentadas por mujeres, lo cual comparado con el global de seiscientos dos (602) casos en el 2013, refleja un notorio crecimiento.

Para constatar la existencia del problema se toma en cuenta las aportaciones de Orduz (2006), quien realizó una investigación previa en la ciudad de Cartagena y encontró que desde la fecha de entrada en vigencia de la Ley 1010 de 2006, no se tenía un indicador claro de la magnitud del problema, igualmente se encontró en un estudio anterior (Universidad de Antioquia y Ministerio de la Protección Social Colombia, 2004) que en el país se venía presentando una situación reiterada de agresión y hostigamiento interno en los centros de trabajo, lo que afectaba notoriamente la calidad de vida laboral.

Puede afirmarse que la situación en Colombia se caracteriza por una triple perspectiva: la primera, el aumento de la denuncia, que se relaciona con la existencia de los instrumentos legales y normativos requeridos para la protección de los derechos de los trabajadores frente a prácticas

de acoso laboral, sexual, de género o discriminación. La segunda, la inexistencia de un mayor número de investigaciones sobre la incidencia del *mobbing* sobre las relaciones laborales y la afectación del clima organizacional. Y la tercera, y quizá la más importante desde la posición aquí asumida, la construcción de lineamientos de alta gerencia para la gestión empresarial que estén en la línea de la prevención del acoso y el restablecimiento de prácticas organizacionales con atención a los valores y dinámicas positivas de autoridad en los ambientes de trabajo.

A nivel investigativo, se encuentran algunos estudios sobre el acoso laboral en Colombia que se refieren a continuación: Giraldo (2005) aborda el fenómeno del acoso laboral (*mobbing*) como una situación disfuncional y frecuente en el contexto organizacional que, además, se perpetúa y es alimentada por la escalada simétrica de violencia que vive Colombia. Afrontar el fenómeno es una oportunidad para cumplir con la responsabilidad social, disciplinar y empresarial que favorece, a su vez, contextos de desarrollo éticos. Propone una atención urgente tanto desde lo legal como de la psicología organizacional en aras de mejorar la calidad de vida laboral.

Por su parte, Rojas Chávez (2005) considera que es inevitable que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador se encuentre expuesto a actos provenientes de sus compañeros de trabajo, superiores, inclusive del personal bajo su dirección, que afecten su estado emocional. Con el propósito de evitar la proliferación de esa práctica dentro de las relaciones de trabajo, el legislador ha empeñado sus esfuerzos en proteger al trabajador acosado; igualmente la Corte Constitucional, en defensa de los derechos fundamentales del trabajador, ha desarrollado una línea jurisprudencial al respecto. El autor se propuso conocer los alcances de las disposiciones legales y de los pronunciamientos judiciales sobre la protección del trabajador acosado en el trabajo y las sanciones dirigidas al acosador.

Desde un enfoque distinto, López, Seco y Ramírez (2011), estructural e intersubjetivo, intentaron responder por los factores estructurales y organizacionales que favorecen las prácticas de acoso laboral en Colombia. La hipótesis inicial del estudio es que existen condiciones estructurales (crisis económicas, reestructuración empresarial, flexibilidad del mercado laboral, entre otras) y estructuras organizativas empresariales que propician la práctica del acoso laboral o

que no favorecen el control de la misma. Apoyados en la teoría de Bourdieu, los autores cuestionan la conceptualización del acoso laboral contenida en la Ley 1010/2006 y elaboran tres tipologías del acoso laboral, que permiten vislumbrar dimensiones diferentes del problema. En esta investigación emplearon técnicas cualitativas como las entrevistas y grupos de discusión, y analizaron sentencias y querellas de acoso laboral recabadas en juzgados laborales de la ciudad de Bogotá y en el Ministerio de la Protección Social.

En última instancia, se encuentra el estudio de García Narváez y Jiménez Vásquez (2013), en el que enfocan la perspectiva jurídica que encierra al acoso laboral en Colombia, para esto tienen en cuenta la ley 1010 del 2006 y el decreto 2646 que han sido estipulados para defender y castigar a los trabajadores implicados; también se hace una comparación con las leyes de otros países, encontrando similitudes en la definición de estas, pero resaltando que a diferencia de otros países Colombia ya cuenta con una ley establecida; de igual manera proyectan el panorama sobre las transformaciones del mundo del trabajo y la definición de acoso laboral que se ha obtenido teniendo en cuenta diferentes autores.

Acoso laboral y cultura organizacional

Para Motta (2008), la explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de acoso laboral, es una amenaza para el sujeto que lo hostiga o para el grupo de trabajo, como también se convierte en un mecanismo para manipular a los trabajadores o a los líderes de los trabajadores, quizá para obtener un mayor rendimiento laboral, o para inducirlos a renunciar, sin tener que pagar indemnización.

La víctima suele generar envidias en un sujeto (colega o compañero) o en el grupo de trabajo. Estas envidias se presentan por la adaptación del trabajador al grupo, a sus jefes, a los subordinados; o por los resultados generados en el departamento. En ocasiones el trabajador que es víctima de acoso laboral, tiene la suerte de disfrutar de situaciones personales o familiares, deseables por otros (López, Seco y Ramírez, 2011). Sea cual sea su causa o manifestaciones, el acoso laboral afecta la cultura organizacional.

Shein (1984, p. 19) plantea la siguiente definición: “la cultura es el modelo de suposiciones básicas, inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna, que hayan ejercido la suficiente influencia para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas”.

Se puede conceptualizar la cultura organizacional como un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras. Es decir, la cultura organizacional es la percepción que se tiene de la organización en relación a sus valores, costumbres y hasta hábitos que se respiran y se viven en la empresa.

La cuestión es que existe una cultura dominante dentro de la organización y ella es la que se percibe como general, pero no limita a que existan otras detrás de ella, las subculturas. Es importante mencionarlas puesto que son frecuentes en las organizaciones y ocupan lugares importantes como en los departamentos o áreas geográficas. Las organizaciones poseen su propia cultura organizacional y como tal se puede identificar por un valor que marque a la misma, este el valor central, es el que define a la organización y es el que domina a la organización, esto muestra que existen otros valores importantes dentro de la organización.

La cultura desempeña una multiplicidad de funciones dentro de las organizaciones. Primero se puede decir que resulta ser un delimitador fronterizo, es decir, diferencia de las demás organizaciones. Por otro lado, transmite un sentido de identidad hacia los empleados. Así mismo facilita la generación de un compromiso superior al interés individual. También incrementa la estabilidad del sistema social. La cultura organizacional sirve además para establecer estándares y como mecanismo de control; porque coloca las reglas de juego, lo que podría estar en relación con los factores desencadenantes de las situaciones de acoso cuando no se resuelven adecuadamente los conflictos psicoafectivos y sociales dentro del ambiente laboral (Fernández Garrido, 2004).

García (1997), plantea que el clima organizacional está dado por el tipo de vínculo socioafectivo que determina la naturaleza y dinámica de las relaciones interpersonales entre sus miembros. El principal elemento del clima es la manera como se da la comunicación, observándose que esta es especialmente fluida en ambiente colaborativos y de apoyo, pero cuando se presentan conflictos y factores negativos como el acoso, esto genera algunas circunstancias de interferencia o de crisis en el clima organizacional, especialmente en lo tocante a las relaciones de poder. Otro elemento presente en el clima organizacional tiene que ver con la manera como se propone el cumplimiento de la normatividad, la cual mantiene en la mayoría de los casos un carácter sancionatorio y no proactivo de la conducta positiva.

En el clima organizacional se observan también roces frecuentes entre los empleados y de estos con los niveles medios de decisión, originados tanto en el proceso de desempeño laboral cotidiano como por motivos estrictamente personales. Las tensiones y crisis más frecuentes a nivel relacional tiene que ver con conflictos previos no resueltos entre los miembros de la organización y alcanzan diferente magnitud, sin embargo aún no se han dispuesto de los suficientes y efectivos mecanismos de solución negociada, por lo cual tiende a un agravamiento de actitudes negativas, comportamientos agresivos o violentos y ruptura de los vínculos sociales que cohesionan el clima organizacional.

El acoso laboral y su atención en la normatividad colombiana

Desde lo jurídico, resulta relevante la definición de acoso laboral como una “sofisticada forma de persecución u hostigamiento que un trabajador sufre en su lugar de trabajo” (Díaz, 2007, p. 8). Adicionalmente, es necesaria la identificación de los constructos acosado y acosador. Sin embargo, resulta interesante observar que no ha sido presentada una definición de estos términos por parte de la literatura científica, mientras que lo que se ha ofrecido son elaboraciones de perfiles tanto de víctimas acosadas como de hostigadores acosadores.

La mencionada jurista expresa que “el acosador no puede reconocer al otro como tal y sólo lo considera en función de su utilidad, viéndose amenazado por aquellas personalidades que, por su estructura y dignidad, no aceptan la ilegalidad y la denuncian” (Díaz, 2007, p. 57). En

razón de lo anterior, enumera una serie de características que puede presentar quien ejerce el acoso laboral, tales como ser perverso narcisista, mediocre profesional, además de inepto e inseguro. Condiciones que se hacen más evidentes en presencia de la víctima, lo cual le genera molestia.

De acuerdo con Urresta (2013), en Colombia, a raíz de la importancia que se ha venido dando al tema de la dignidad humana como “presupuesto esencial de la consagración y efectividad del entero sistema de derechos y garantías contempladas en la Constitución” (Corte Constitucional, 1993) y la consagración constitucional del derecho de los trabajadores a unas condiciones dignas, decentes y justas para desarrollar sus labores, se evidenció una problemática propia de las relaciones socioeconómicas regidas por el productivismo, entendido este de acuerdo con los lineamientos dados por Anthony Giddens (1998) como el *ethos* en el cual el trabajo autónomo y los mecanismo de desarrollo económico sustituyeron el crecimiento personal y la meta de una vida feliz en armonía con los demás.

Dentro de esta perspectiva, la Procuraduría General de la Nación (2007) señala que con la expedición de la Ley 1010 del 23 en enero de 2006, se abrió un camino en la legislación colombiana orientado a prevenir, corregir y sancionar las conductas de acoso laboral en los lugares de trabajo, tanto en las empresas del sector privado como las entidades del sector público. Por ello se deberán implementar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar aquellos comportamientos prepotentes que ocurran en el lugar de trabajo, para lo cual se estipuló un plazo de tres (3) meses siguientes a la promulgación de la ley.

Dice Urresta (2013), que muchas personas comenzaron a denunciar conductas que en el ámbito laboral constituían acoso en cualquiera de sus variadas modalidades, acudiendo para la protección de los derechos a la institución de la acción de tutela, por encontrarse en peligro de vulneración de sus derechos fundamentales. La Corte Constitucional, a través de sus sentencias, dejó en claro que las relaciones empleador- trabajador no se desarrollan entre quien desea obtener un resultado económico por la movilización de su capital y quien termina siendo un elemento más en la cadena de producción, sino que este último, en su condición de ser humano, es un

miembro activo de los procesos productivos y, en razón de esto, las decisiones sobre las condiciones en que presta sus servicios no sólo le afectan a él sino a su entorno familiar y social.

Consecuentemente, el Estado deberá garantizar que en el desarrollo de las actividades económicas y de producción siempre se tenga en cuenta, como eje fundamental, a la persona, al ser humano, pues el desconocimiento de este pilar convierte automáticamente en ilícita la conducta de acoso. Es más, jamás las relaciones laborales podrán entenderse como sometimiento de una persona a otra, como lo resalta la misma Corte Constitucional en su jurisprudencia. No por causa de la relación laboral, la persona entrega o cede su libertad o su dignidad al empleador, muy al contrario, se entiende que es a través del trabajo que se desarrollan estos principios, razón por la cual el Estado se ha abrogado la obligación-poder de regular las asociaciones y relaciones que se generan en el mundo del trabajo (Corte Constitucional, 1997; 1999).

Conclusiones

El fenómeno del “acoso en el trabajo” o “acoso laboral”, ha adquirido una atención notoria en los últimos años, principalmente porque afecta o vulnera las relaciones en el entorno de trabajo y ello repercute a su vez sobre la productividad y la calidad de vida del trabajador. El *mobbing* es un fenómeno emergente en la vida social y laboral, incluso judicial, que merece un tratamiento riguroso y científico (Artacoza Lazcano, 2003).

Partiendo de la concepción de que el trabajo es uno de los espacios en los cuales el ser humano desarrolla plenamente sus derechos a la dignidad humana y a la libertad, el acoso laboral como fenómeno socioeconómico es, hoy por hoy, una de las preocupaciones más grandes que existen en el mundo laboral y su tratamiento desde la alta gerencia debe asumirse como una prioridad, en la medida en que se requiere formular estrategias organizacionales de largo alcance para mejorar el clima laboral y obtener una mejor correspondencia entre productividad empresarial y desarrollo humano en el trabajo.

Es importante contribuir, desde la teoría y práctica de la alta gerencia, a la formación del constructo de *acoso laboral*, para diferenciarlo de una de sus modalidades, consistente en la

persecución sexual, ya que si se sigue dando esta identificación, se mantendrá la invisibilización de otras prácticas de poder dentro de las empresas que afectan la integridad humana de los trabajadores. A ello puede contribuir la inclusión de otras opciones que amplíen el significado del mismo y las modalidades de *mobbing* identificadas y denunciadas (Martín, Pérez y López, 2001).

En Colombia se ha intentado, a través de la Ley 1010 de 2006, delimitar el concepto mencionado, incluyendo en el mismo a 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.

En definitiva, la posibilidad de visibilizar el fenómeno del acoso laboral en las empresas colombianas va de la mano con una mayor atención investigativa en los entornos organizacionales, lo que además requiere que desde los comités de convivencia de las empresas se estimule el tratamiento y la divulgación de las estrategias para mitigar y resolver favorablemente los casos presentados. Este es el primer paso en la construcción de un ámbito organizacional convergente, donde el poder y la autoridad sean ejercidos en beneficio de la organización y se sus miembros.

Referencias bibliográficas

Orduz, J. (2006). *Identificación del mobbing o acoso laboral en una empresa del sector industrial de Mamonal, en Cartagena*. Cartagena: Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología.

Ministerio del Trabajo – Colombia (2014). *Informe del Observatorio de Asuntos Laborales*. Bogotá: Ministerio. Disponible en Internet: www.mintrabajo.gov.co. Consultado el 3 de abril de 2015.

- Motta, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Área Jurídica, Número 4, Enero-Junio 2008*, pp. 95-105. ISSN 1909-5759. Bogotá.
- Beguy, M. R. (2003). *Mobbing: el acoso psicológico en el trabajo*. Belgrano: Universidad de Belgrano, Facultad de Humanidades, Departamento de Investigación.
- Leymann, H. (1990). Mobbing y terror psicológico en el lugar de trabajo [versión castellana]. Mobbing and psychological terror at workspaces. *Violence and Victims 5*, pp.119-126.
- Carvajal, J. y Dávila, C. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / Vol. 29 N° 49 / enero - junio de 2013*. Disponible en Internet: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>. Consultado el 29 de abril de 2015.
- Bermúdez, G. y García, Z. (2012). *El acoso laboral y la seguridad social México-España*. México: UNAM.
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral - Mobbing - Perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales-Revista No 18, Agosto 2004, 111-122*. Disponible en Intenet: <http://www.res.uniandes.edu.co>. Consultado el 10 de mayo de 2015.
- Organización Internacional del Trabajo-OIT y Organización Mundial de la Salud-OMS (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud. Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud*. Ginebra: OIT-OMS.
- Martínez E. y Ramírez, J. (2008). *El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización y regulación*. Bogotá: ESAP.
- López, J. y Santamaría, M. (2003). *Diagnósticos para el acoso laboral*. Santa Cruz de Tenerife, España: Servicio Canario de Salud.

Universidad de Antioquia y Ministerio de la Protección Social Colombia (2004). *Violencia en el trabajo: formas y consecuencia de la violencia en el trabajo*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Giraldo, J. (2005) Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Perspectiva en Psicología*. ISSN: 1794-9998 / Vol. 1 / No. 2 / 2005 / pp. 205 – 216. Disponible en Internet:
http://www.usta.edu.co/otraspaginas/diversitas/doc_pdf/diversitas_2/vol1.no.2/art_8.pdf
Consultado el 22 de abril de 2015.

Rojas Chávez, A- (2005). El acoso o «mobbing» laboral. *Revista de Derecho N° 24, Barranquilla, 2005, ISSN: 0121-8697, pp. 230-245*. Disponible en Internet:
rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/download/.../1678. Consultado el 2 de mayo de 2015.

López, C.; Seco, E. y Ramírez, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva. *Cuad. Admon. ser. organ. Número 24 (43): 307-328, julio- diciembre 2011*. Bogotá-Colombia. Disponible en Internet:
<http://www.revistas.javeriana.edu.co>. Consultado el 20 de abril de 2015.

García Narváez, M. y Jiménez Vásquez, A. (2013). *Acoso laboral: perspectiva jurídica*. Disponible en Internet:
http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/jspui/bitstream/10819/1204/1/Acoso_Laboral_Jur%C3%ADdica_Garc%C3%ADa_2011.pdf. Consultado el 17 de mayo de 2015.

Schein, E. H. (1984). *Organizaciones dinámicas y cultura organizacional*. Bogotá: Norma.

Fernández Garrido, J. (2004). *Qué es y cómo actuar ante el acoso en el trabajo*. Madrid: Escuela de Relaciones Laborales, UCM.

García, J. (1997). *El Comportamiento Humano de las Organizaciones*. Bogotá: Norma.

Díaz, V. L. (2007). *Acoso laboral. ¿Un flagelo negociable?* Buenos Aires: Quorum.

Urresta, M. (2013) Aproximaciones a una conceptualización del acoso laboral en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas. Vol. 43, No. 118 / p. 387-405 Medellín - Colombia. Enero-Junio de 2013, ISSN 0120-3886*

Procuraduría General de la Nación- Colombia (2007). *Una perspectiva preventiva del acoso laboral. Balance de la implementación y aplicación de la Ley 1010 de 2006 en las entidades del sector público*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.

Artacoz Lazcano, L (2003). *El acoso moral en el trabajo: un riesgo laboral que se puede prevenir*. Disponible en la web:

http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_436.shtml. Consultado el 21 de abril de 2015.

Martín, F., Pérez, J y López, J.A. (2001). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: INSHT. Disponible en Internet:

<http://boards1.melodysoft.com/app?ID=acosados.lex&msg=32&DOC=41>. Consultado el 7 de mayo de 2015.