



# VIOLENCIA EN EL TRABAJO: INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA\*

## RESUMEN

El propósito de esta ponencia es mostrar los resultados de una exploración bibliográfica concerniente a las investigaciones llevadas a cabo en los últimos diez años, sobre el tema de la violencia en el lugar de trabajo. Se consultaron 16 artículos –5 empíricos, 11 teóricos–, publicados en revistas científicas colombianas, en universidades públicas y privadas, en instituciones gubernamentales y en bases de datos académicas. La ponencia está estructurada en tres partes: la primera presenta los aspectos metodológicos; la segunda expone los resultados de la exploración, donde se muestran las problemáticas que se han abordado en las investigaciones sobre violencia en el trabajo, y la tercera y última parte contiene las conclusiones acerca de los resultados obtenidos.

**Palabras clave:** Violencia en el trabajo; Formas de violencia laboral; Acoso psicológico; Recursos humanos; Comportamiento organizacional.



---

JOSÉ GABRIEL CARVAJAL OROZCO\*\*  
CARLOS ANDRÉS DÁVILA LONDOÑO\*\*\*

---

## VIOLENCE IN THE WORKPLACE: CASE OF COLOMBIA

### ABSTRACT

The purpose of this paper is to show the results of an exploration of published articles concerning research studies conducted in the last 10 years on the subject of violence in the workplace. Sixteen articles were consulted (5 empirical, 11 theoretical) which were published in scientific journals in Colombia, in public and private universities, government institutions, and academic databases. The paper is structured in three parts. The first part presents the methodology. The second presents the results of the exploration, which highlights the problems that have been discussed in research on workplace violence. The third part contains the conclusions about the results.

**Keywords:** Workplace Violence; Forms of Labor Violence; Mobbing; Human Resources; Organizational Behavior.

## METODOLOGÍA

Se realizó una exploración bibliográfica en las bases de datos Redalyc, Scielo, Web of Science y Ebsco Host. Se consultaron revistas y documentos de universidades nacionales; leyes y decretos relacionados con el acoso laboral, y estudios publicados por el Ministerio de la Salud y Protección Social. También se consultaron motores electrónicos de búsqueda. Se eligió un total 16 documentos –5 empíricos y 11 teóricos– relacionados con el tema de la violencia en el trabajo. Los criterios de selección fueron los siguientes: estar relacionados con el tema de la violencia en el trabajo, haber sido publicados en revistas indexadas y no indexadas en Colombia, ser parte de los resultados de investigación de una publicación institucional, o el producto de una tesis de grado.

---

\* Este documento es producto de una investigación financiada por la Universidad Nacional de Colombia, dentro del proyecto titulado "Programa de fortalecimiento del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración". Versión previa del mismo fue presentada en el Encuentro Internacional de Investigadores en Administración, 2012.

\*\* Magíster, Profesor Asociado Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. Correo-e: jgcarvajalo@unal.edu.co.

\*\*\* Administrador de Empresas, Investigador del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia. Correo-e: cadavilal@unal.edu.co.

Recibido: 30 de octubre de 2012, aceptado: 4 de septiembre de 2013.

Para citar el artículo: Carvajal, J.G. y Dávila, C.A. (2013). "Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia", en *Sotavento MBA*, N° 22, pp. 114-124.

## INTRODUCCIÓN

La violencia siempre ha estado presente en el trabajo; no obstante, las actuales condiciones laborales le han dado a este fenómeno y un papel más determinante. Factores como el aumento de contratos precarios y temporales, la subcontratación, las maquilas, el incremento de horarios de labores, la reducción de salarios y la migración de la fuerza de trabajo en busca de oportunidades laborales, son solo algunos ejemplos. Sumado a esto, las transformaciones culturales, sociales, políticas y económicas, hacen de la violencia en el trabajo un problema que requiere atención.

El concepto de violencia ha sido estudiado desde diversas disciplinas, como la antropología, la filosofía, la psicología, la psiquiatría (Hernández, 2001; UNESCO, 1981), la biología y la etología (Bandura & Walters, 1959; Lorenz, 2005), entre otras. Sin embargo, ha permanecido impreciso, por tratarse de un fenómeno difuso y complejo, cuya definición depende de la apreciación subjetiva, donde los comportamientos aceptables e inaceptables están influidos por una cultura que constantemente se transforma (OPS, 2002).

El término *violencia* tiene significados variables debido a la utilización que se hace en la vida cotidiana para nombrar los comportamientos, situaciones y sensaciones vividas. El concepto que se tiene acerca de la *violencia* "expresa diferentes acciones, en diferentes espacios, con diferentes actores, y adquiere nuevas significaciones en distintos tiempos históricos; [...] forma parte de una pluralidad de discursos cotidianos y disciplinares, aparece en diversos contextos explicativos y con diversas interpretaciones en el tiempo" (Hernández, 2001: 59).

Para la Organización Mundial de la Salud (2002: 5), la violencia es definida como:

El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo,

contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

De acuerdo con Maturana (1995), no todas las relaciones donde hay *uso* o *desequilibrio* de poder, son necesariamente relaciones de violencia. Es la *emoción* con la que se vive la relación la que determina el carácter de violenta y no violenta. Según él, la violencia en la vida cotidiana se refiere a:

[...] aquellas situaciones en las que alguien se mueve en relación a otro en el extremo de la exigencia de obediencia y sometimiento, cualquiera que sea la forma como esto ocurre en términos de suavidad o brusquedad y el espacio relacional en que tenga lugar. Es la negación del otro que lleva a su destrucción en el esfuerzo por obtener su obediencia o sometimiento, lo que caracteriza a las situaciones en las que nos quejamos de violencia en las relaciones humanas (Maturana, 1995).

Las organizaciones, y en su interior las dinámicas de trabajo, no escapan al fenómeno de la violencia. Son diversas las aproximaciones a su conceptualización. De acuerdo con el Comité Asesor en Seguridad, Higiene y Protección de la Salud de la Comisión Europea (2001), la violencia en el trabajo es:

[...] una forma de comportamiento negativo entre dos o más personas, caracterizado por su agresividad, generalmente repetitivo, muchas veces inesperado, que tiene efectos dañinos sobre la seguridad, salud y bienestar del empleado en el lugar de trabajo. [...] Puede tomar la forma de lenguaje corporal indicando intimidación, desprecio o rechazo, o tomar la forma de violencia física o ver-



bal. La violencia se manifiesta de muchas maneras, desde la agresión física al insulto, al acoso moral, al acoso sexual, a la discriminación por raza, religión, minusvalía, sexo o cualquier otra diferencia y puede venir desde dentro o desde fuera de la organización (Informe Randstad, 2003: 10).

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, en la Nota Técnica de Prevención 489 sobre violencia en el lugar de trabajo (INSHT, 1999), hace referencia a la clasificación sobre los tipos de violencia, elaborada por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos –OSHA–. Divide la violencia en tres tipos, de acuerdo con las personas implicadas y el tipo de relación existente entre ellas.

*La violencia Tipo I* se da entre personas que no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima; el ejemplo más común es la violencia ocurrida en un atraco, donde no hay un trato comercial o profesional entre el agresor y la víctima.

*La violencia Tipo II* ocurre entre personas que presentan algún tipo de trato profesional, por ejemplo la violencia que se presenta en la relación entre clientes, pacientes o consumidores y el encargado de ofrecer un servicio. Algunas profesiones propensas a sufrir este tipo de violencia son: el personal de seguridad, conductores, vendedores, trabajadores de hospitales, profesores y empleados del sector público.

*La violencia Tipo III* se caracteriza porque quienes llevan a cabo las acciones violentas tienen algún tipo de relación laboral, ya sea directa o indirecta, actual o pasada. Un ejemplo habitual de este tipo de violencia es la que ocurre entre jefes y subordinados y entre compañeros de trabajo.

La violencia en el trabajo ocupa la atención de un segmento cada vez mayor de interesados en las organizaciones y su administración. Resulta preponderante para los gobiernos y la sociedad, pues se trata de un problema que afecta a millones de personas alrededor del mundo, genera desigualdad, discriminación, estigmatización y conflictos laborales (OIT/CIE/OMS/ISP, 2002). En cualquiera de sus formas, este tipo de violencia es un problema que no escapa a ningún país, y está presente en todos los contextos de trabajo (OIT, 2002: 1).

## DIFERENTES FORMAS DE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

### LA VIOLENCIA FÍSICA EN EL TRABAJO

La violencia física en el trabajo hace referencia al “empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos (...) y psicológicos. Se incluyen en ella las palizas, patadas, bofetadas, puñaladas, tiros, empujones, mordiscos y pellizcos” (OIT/CIE/OMS/ISP, 2002: 7). A diferencia de la violencia psicológica, que presenta dificultades al momento identificarla, la violencia física es más fácil de detectar y denunciar, pues en muchos de los casos basta con mostrar las marcas que deja (Luna, 2003).

### EL ACOSO SEXUAL COMO UNA DE LAS FORMAS DE LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL TRABAJO

Este tipo de acoso puede ser sufrido tanto por mujeres como por hombres, siendo más común en las mujeres, debido a la posición jerárquica de los hombres en las organizaciones y por la discriminación que existe en este ámbito. Las principales víctimas de acoso sexual suelen ser mujeres jóvenes, con trabajos precarios, con responsabilidades familiares y con cargos tradicionalmente ocupados por hombres. Al igual

que el acoso psicológico, presenta dificultad al momento de medir su incidencia, puesto que en muchos casos las víctimas no son conscientes de la situación hasta que llegan a fases muy avanzadas. Otra dificultad radica en la vergüenza que sienten al momento de reconocer el problema frente a otras personas (ídem).

El acoso sexual se puede definir como:

(...) toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante (ídem: 40).

El acoso sexual se divide en dos categorías principales: el *chantaje sexual* y el *acoso sexual ambiental*. El *chantaje sexual* es la práctica más común en el acoso sexual; en éste, los agresores, generalmente jefes, amenazan a sus víctimas con despedirlas o empeorar sus condiciones laborales, si no acceden a favores de tipo sexual. En el acoso ambiental, las condiciones propias de un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante, proporcionan un ambiente propicio para el acoso sexual (Luna, op. cit.).

El acoso sexual conlleva, entre otras, a las siguientes consecuencias:

Síntomas psicológicos –duda, depresión, ansiedad, relaciones personales restringidas, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja en la autoestima–, fisiológicos –dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño–, y problemas relacionados con el trabajo –reducción de la satisfacción con el trabajo, aumento del estrés laboral, absentismo, cambio de carrera o trabajo–, y para la empresa, ya que

el acoso sexual tiene un precio en forma de disminución de la productividad (ídem: 42).

## LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO

Como ya se ha dicho, la violencia en el trabajo no solo contempla agresiones físicas o sexuales: comprende otras formas de violencia más sutiles y difíciles de detectar, como las conductas verbales, las amenazas y la intimidación, ya que en muchos de los casos las víctimas no informan sobre lo sucedido (Gold & Caborn, 2003).

Dentro de las diferentes formas de violencia en el trabajo, a la que más atención se le ha prestado es a la violencia psicológica, considerada como un problema prioritario en las organizaciones (ídem). Este tipo de violencia alberga una gran cantidad de conductas hostiles y difíciles de identificar, que afectan seriamente a los empleados, a sus familias, a la sociedad y las organizaciones. La violencia psicológica está asociada siempre a otras formas de violencia; en este sentido, toda violencia física o sexual implica siempre un daño psicológico o emocional. Puede adoptar la forma de insultos, injurias, aislamiento, rechazo, amenazas, indiferencia emocional, menosprecio (Pinheiro, 2006), abuso verbal, intimidación, atropello, y puede afectar el desarrollo físico, mental y social del trabajador (OIT/CIE/OMS/ISP, 2002).

En el contexto de la violencia psicológica, el acoso psicológico o *mobbing*, como se le conoce mundialmente, es considerado el tema más relevante, por tratarse de un fenómeno sofisticado, silencioso, que afecta de manera negativa a las personas, dentro y fuera de la organización, y a la organización misma, en tanto deteriora la convivencia laboral, la productividad y la competitividad.

El *mobbing* se puede entender como “[...] toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona,



poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo" (Hirigoyen, 2001: 19). Para tipificar las conductas como *mobbing*, éstas deben ser frecuentes y persistentes, al menos una vez por semana, y deben ocurrir a lo largo de un período prologado, al menos durante seis meses (Leymann, 1996).

El *mobbing* es considerado un fenómeno de alto riesgo psicosocial, que conduce a problemas de salud y afecta de forma negativa a las víctimas, dentro y fuera de la organización, y a la organización misma. Resulta en un problema agobiante y un tipo extremo de estrés en las organizaciones (ídem: 169); es una de las formas más severas de tensión en ellas (Zapf, Knorz, & Kulla, 1996: 386), y una de las principales causas del suicidio en el trabajo (Leymann, 1990: 122).

En Colombia, la Ley 1010 de 2006 representa un intento del Estado por intervenir en la actividad de las organizaciones respecto al acoso laboral. Fue expedida por el Congreso de la República, el 23 de enero de 2006, con el objetivo de beneficiar a todas las personas que laboran en las organizaciones donde el ambiente de trabajo es agresivo y hostil, donde se presentan situaciones que degradan la dignidad humana, y sancionar a aquellas empresas que permiten el maltrato y el abuso del trabajador en el ámbito laboral (Peralta, 2006). Esta ley busca:

[...] definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana

que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (Congreso de la República de Colombia, 2006)<sup>1</sup>.

La ley señala como bienes jurídicos protegidos "el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa" (Congreso de la República de Colombia, 2006)<sup>2</sup>.

Para efectos de dicha ley, se define acoso laboral o *mobbing*, como:

(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleado, 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 República de Colombia, 2006)<sup>3</sup>.

Las conductas derivadas del *mobbing* pueden llegar a vulnerar derechos fundamentales, como el derecho a la integridad; el derecho al trabajo en condiciones dignas; los derechos a la integridad física, psíquica y moral; el derecho a la protección de la honra y la protección de la vida privada; los derechos a la honra y a la libertad, y la prohibición de someter a alguien a tratos crueles, inhumanos y degradantes (Garzón, 2011).

1 Artículo 1°.  
2 Artículo 1°, segundo inciso.  
3 Artículo 2°.

## RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de la revisión de los artículos empíricos (tabla 1). Se pudo establecer dos líneas de investigación principales. La primera sobre las diferentes formas de violencia en las organizaciones; la segunda está relacionada con el acoso psicológico en el trabajo.

Tabla 1. Artículos empíricos revisados

Nº.	Autores	Títulos
1	Castillo, J. & Cubillos, A. (2012).	La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia.
2	López, Seco, y Ramírez (2011).	Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e intersubjetiva.
3	Camargo, J. y Puentes, A. (2010).	Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral.
4	Peralta, M. (2006).	Manifestaciones del acoso laboral, <i>mobbing</i> y síntomas asociados al estrés postraumático.
5	Ministerio de la Protección Social (2004).	Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

El primero es un estudio de corte cuantitativo y transversal, realizado por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia, cuyo objetivo era "(...) encontrar la forma de reconocer las variables sociales y subjetivas del fenómeno de la violencia en el trabajo, que ampliaran la comprensión tanto de las formas de presentación y de la experiencia violenta en el marco laboral, como de las consecuencias y de los factores de riesgos existentes en el ámbito laboral como coadyuvantes de la violencia" (Ministerio de la Protección Social, 2004).

Se aplicó en los sectores de vigilancia privada, transporte de carga y de pasajeros a nivel urbano e intermunicipal, en los sectores

salud y finanzas, desarrollado en las ciudades de Cali, Medellín, Bogotá y Barranquilla. La muestra estuvo constituida por 1.920 trabajadores, tanto mujeres como hombres.

Este estudio mostró una prevalencia baja de la violencia física y sexual en el trabajo, y muy similar a la reportada en las investigaciones realizadas en Europa en el año 2000, mientras que el acoso laboral o *mobbing* duplicó la prevalencia de Europa. Esto demostró que cerca del 20% de los trabajadores en Colombia estaban expuestos a acoso laboral, y que este tipo de violencia psicológica estaba afectando en mayor medida la calidad del ambiente de trabajo, la salud y vida de los trabajadores (ídem).

Una de las conductas de acoso laboral que presentó mayor frecuencia en el estudio fue la agresión verbal: de los 1.920 trabajadores encuestados, 246 (12,8%) manifestaron haber sufrido agresiones verbales en los últimos seis meses. Del total de trabajadores encuestados, el 3,6% (69 personas) manifestaron haber recibido amenazas en los últimos seis meses.

La prevalencia de las agresiones físicas representó solo el 1,3% –24 personas–. Las formas más comunes de agresión física fueron los golpes, las lesiones con arma blanca y los atracos. De los trabajadores que señalaron haber sido agredidos, 16 eran hombres y 8, mujeres. El acoso sexual representó un 1,7% –33 personas–, de las cuales 20 fueron hombres y 13, mujeres. La edad en la que más se concentró la agresión sexual fue la comprendida entre los 20 y los 29 años (ídem).

El segundo artículo, de Juan Castillo y Ángela Cubillos (2012), es una aproximación comprensiva e interpretativa del fenómeno de la violencia organizacional a partir del entorno económico, social y político del país. Una de las hipótesis del estudio fue conocer si los trabajadores colombianos pueden tolerar más la violencia organizacional, debido a la violencia social y política que ha permeado los diferentes espacios y contextos de interacción de las



personas. El estudio fue de corte cualitativo y se realizaron entrevistas semi-directivas a trabajadores que hubiesen experimentando alguna forma de violencia.

Con respecto a las investigaciones empíricas sobre acoso psicológico, se encontraron tres artículos. En el primero, María Claudia Peralta (2006) expone los principales síntomas asociados al acoso psicológico. Su estudio consiste en tres estudios de caso, aplicando entrevistas en profundidad. Como resultado, además de identificar manifestaciones de acoso psicológico, concluye que este tipo de acoso puede generar algunos síntomas asociados al estrés postraumático. Finalmente, propone realizar estudios de mayor profundidad que permitan visibilizar el problema, diseñar medidas preventivas, y generar estrategias de acción que repercutan en la mejora de la vida laboral y garanticen y defiendan la dignidad de las personas (ídem).

El segundo artículo, realizado por Alcides Camargo y Alexandra Puentes (2010), también utiliza estudio de casos. En éste se miden y describen las conductas de acoso laboral, los rasgos de personalidad y la autoestima, de cuatro mujeres entre 45 y 57 años, empleadas en el sector público y que denunciaron ante una instancia legal haber sido víctimas de acoso psicológico. Como resultado se pudo demostrar la presencia de acoso psicológico vertical descendente –de jefe hacia subordinado–, con diferencias en la intensidad y en la frecuencia para cada caso analizado.

En el artículo publicado por Carmen López, Enrique Seco y Diana Ramírez (2011) se analizan los factores estructurales y organizativos que favorecen las prácticas de acoso psicológico en Colombia. Se revisa de forma crítica la conceptualización del fenómeno, sobre todo la definición que de acoso psicológico plantea la Ley 1010 de 2006. Ellos consideran que de la forma como está planteado el acoso psicológico, hace referencia solo a las personas, como actores de las prácticas de acoso,

dejando de lado a las organizaciones. En este sentido, las organizaciones como instituciones creadoras y reguladoras de normas no reciben ninguna responsabilidad por las conductas violentas que se generan en su interior (López et al., 2011).

Tabla 2. Artículos teóricos revisados

Nº.	Autores	Títulos
1	Álvarez, L. (2011)	Clima social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y socio-cultural desde los sistemas autoritarios.
2	Garzón, T. (2011)	Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral.
3	Parra, 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.
4	Martínez, E.; Agudelo, A. y Vásquez, E. (2010).	Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia.
5	Quiceno, M.; Báez, C. y Vinaccia, S. (2008).	“Incivismo” en el lugar de trabajo: “un nuevo factor de estrés laboral”.
6	Muñoz, A. (2007).	La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006).
7	Cardona, D. y Ballesteros, M. (2005).	El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado.
8	Giraldo, J. (2005).	Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano.
9	Rojas, A. (2005).	El acoso o «mobbing» laboral.
10	Peralta, M. (2004).	El acoso laboral –mobbing– perspectiva psicológica.
11	Piedrahíta, H. (2002).	La muerte en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 2 presenta los artículos teóricos revisados, la Tabla 3 las temáticas encontradas. Se encontró que de los 11 artículos revisados,

9 están relacionados con el tema del acoso psicológico. Solo 2 artículos abordan temáticas diferentes: uno tiene que ver con el *incivismo en el lugar de trabajo* como una forma de conflicto en las organizaciones (Quiceno et al., 2008), y el otro trata sobre *la mortalidad en el trabajo*, donde se describen los diferentes tipos de situaciones por las cuales se producen muertes en el lugar de trabajo (Piedrahíta, 2002).

Tabla 3. Temática abordada

Temática abordada	Autores
Violencia horizontal entre trabajadores.	Álvarez (2011).
Definición del acoso psicológico / estudio de legislación sobre acoso.	Garzón (2011).
Acoso psicológico en el personal docente universitario, enfermeras y médicos.	Parra y Acosta (2010).
Acoso psicológico y salud pública.	Martínez, Agudelo y Vásquez (2010).
Incivismo en el lugar de trabajo.	Quiceno, Báez y Vinaccia (2008).
Ley 1010 de 2006 sobre acoso psicológico.	Muñoz (2007).
Acoso psicológico como una forma de violencia en el trabajo.	Cardona & Ballesteros (2005).
Acoso psicológico en el contexto organizacional.	Giraldo (2005).
Alcances y disposiciones legales sobre la protección del trabajador acosado.	Rojas (2005).
Consecuencias del acoso psicológico.	Peralta (2004).
Mortalidad en el trabajo.	Piedrahíta (2002).

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los artículos sobre acoso psicológico, la mayoría desarrolla el concepto del tema, describiendo sus características, su evolución, sus manifestaciones, causas y consecuencias, medidas de prevención, entre otros aspectos. Otras temáticas encontradas tienen que ver con la legislación sobre el acoso laboral en Colombia, y con los ámbitos de donde se presenta el acoso.

## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

En Colombia existen muchos estudios y artículos de investigación relacionados con la violencia en el país. Sin embargo, los estudios sobre otras formas de violencia son escasos, en especial los referidos a la violencia laboral, carencia que dificulta el acercamiento al problema. Se encuentran fácilmente artículos sobre la violencia contra sindicalistas y sobre las acciones bélicas emprendidas por las multinacionales a través de grupos armados ilegales. No obstante, esta forma de violencia es un fenómeno más complejo del que se presenta en este documento. Las razones se deben principalmente a la forma como se producen estos hechos violentos, a la figura de victimarios que no pertenecen a las empresas, y al carácter social y político que reviste este tipo de violencia.

La posibilidad de comprender más a fondo el problema de la violencia en el trabajo tiene una estrecha relación con la cantidad de investigaciones que se hagan en este campo. Además, las condiciones de violencia de nuestro país pueden influir en los resultados obtenidos, marcando una diferencia importante frente a los resultados de investigaciones realizadas en otros países.

Es importante mencionar que de los artículos revisados, solo uno se encuentra publicado en una revista de gestión empresarial. Esto, a simple vista, demuestra que el tema de la violencia en el trabajo representa un mayor interés para otras disciplinas, en especial las relacionadas con las ciencias de la salud. De los documentos revisados, 5 están publicados en revistas de psicología, 4 en revistas de salud, 3 en revistas de derecho, 1 en revista de estudios sociales y 1 en una multidisciplinar. La posibilidad de realizar investigaciones entre diferentes disciplinas puede arrojar resultados nuevos sobre el fenómeno y permitir aumentar el volumen de investigaciones sobre la violencia en el trabajo.



Iniciativas como la realizada por el Ministerio de la Protección Social en convenio con la Universidad de Antioquia son un buen ejemplo sobre cómo instituciones estatales pueden trabajar en conjunto con universidades, aportando la experiencia y los conocimientos necesarios en el abordaje de problemáticas necesarias para el progreso de la nación. Este trabajo en conjunto beneficia a ambas instituciones: por un lado, el Ministerio puede dirigir acciones de acuerdo con sus políticas de promoción, prevención y mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y por el otro, las universidades pueden desarrollar su actividad investigativa.

## REFERENCIAS

- Álvarez, L. (2011). "Clima Social de la organización y hostigamiento psicológico. Una lectura cognitiva y socio-cultural desde los sistemas autoritarios", en *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*(1), 83-98.
- Bandura, A., & Walters, R. (1959). *Adolescent aggression: a study of the influence of child-training practices and family interrelationships*. New York: Ronald Press Co.
- Camargo, J. y Puentes, A. (2010). "Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral", en *Revista Diversitas*, 6(1), 51-64.
- Cardona, D. y Ballesteros, P. (2005). "El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado", en *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 23(2), 99-106.
- Castillo, J., y Cubillos, Á. (2012). "La violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia", en *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 14(1), 84-97.
- Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Garzón, L. (2011). *Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario. Facultad de Jurisprudencia.
- Giraldo, J. (2005). "Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano", en *Diversitas*, 1(2), 205-216.
- Gold, D., & Caborn, J. (2003). "SOLVE: la OIT combate la violencia en el trabajo", en *Educación obrera 2003/4* (comp.). *La violencia en el trabajo* (Vol. 133).
- Hernández, T. (2001). "Des-cubriendo la violencia", en Briceño León R. (comp.). *Violencia, sociedad y justicia en América Latina*. Buenos Aires: Clacso.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso* (Vol. 67): Paidós Ibérica Ediciones s.A.
- Informe Randstad (2003). *Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince*. Madrid: ESADE.
- INSHT (1999). *Nota Técnica de Prevención 489: Violencia en el lugar de trabajo*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and psychological terror at workplaces", in *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). "The content and development of mobbing at work", in *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- López, C.; Seco, E. y Ramírez, D. (2011). "Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva", en *Cuadernos de administración*, 24(43), 307-328.
- Lorenz, K. (2005). *Sobre la agresión: el pretendido mal* (F. Blanco, traduc.). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Luna, A. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*. Madrid: Secretaría de Salud Laboral.
- Martínez, E.; Agudelo, A. y Vásquez, E. (2010). "Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia", en *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 9(19), 41-52.

Maturana, H. (1995). "Biología y violencia", en F. Coddou, G. Kuntsmann, H. Maturana, C.L. Méndez y H. Montenegro (eds.), *Violencia en sus distintos ambitos de expresión*. Santiago de Chile: Dolmen Ediciones.

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

Muñoz, A. (2007). "La nueva legislación sobre acoso laboral en Colombia (Ley 1010 del 2006)", en *Revista latinoamericana de Derecho Social*, 239-246.

OIT (2002). Consejo Internacional de Enfermeras, Organización Mundial de la Salud e Internacional de Servicios Públicos. Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud.

OIT/CIE/OMS/ISP (2002). *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OPS (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud: resumen*. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud.

Parra, 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", en *Revista Entramado*, 11, 158-172.

Peralta, M. (2004). "El acoso laboral -mobbing- perspectiva psicológica", en *Revista de Estudios Sociales*(18), 111-122.

Peralta, M. (2006). "Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso", en *Psicología desde el Caribe* (17), 1-26.

Piedrahíta, H. (2002). "La muerte en el trabajo", en *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* 20 (1), 185-194.

Pinheiro, S. (2006). *Informe mundial sobre la violencia contra los niños y niñas*: UNICEF.

Quiceno, J.; Báez, C. y Vinaccia, S. (2008). "Incivismo en el lugar de trabajo: un nuevo factor de estrés laboral", en *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2), 37-46.

Rojas, A. (2005). "El acoso o «mobbing» laboral", en *Revista de Derecho*(24), 230-245.

UNESCO (1981). *La violencia y sus causas*. París: Editorial de la UNESCO.

Zapf, D.; Knorz, C. y Kulla, M. (1996). "On the relationship between mobbing factor, and job content, the social work environment and health outcomes", in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.

