

Incidencia del salario emocional para la reducción del estrés y del acoso laboral en las organizaciones colombianas

Incidence of emotional salary for the reduction of stress and workplace harassment in Colombian organizations.

Autores:

Ronald Yesid Palencia Buelvas



Docente FUNTEDCOL

Ciudad: Carmen de Bolívar

País: Colombia

Correo electrónico: Ronaldyesid.8@hotmail.com

Yeimys Judith Díaz Herrera



Docente FUNTEDCOL

Ciudad: Carmen de Bolívar

País: Colombia

Correo electrónico: Diazherrera.12@hotmail.com

Citación/cómo citar este artículo:

Palencia, R. y Díaz, Y. (2023). Incidencia del salario emocional para la reducción del estrés y del acoso laboral en las organizaciones colombianas: *Revista Social Fronteriza* 3(2) pp. 18 - 37 DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.7647265>

Enviado: enero 08, 2023 **Aceptado:** febrero 16, 2023 **Publicado** marzo 5, 2023



Resumen

El presente artículo trata sobre la incidencia del salario emocional en la mitigación de las afectaciones causadas por el acoso laboral y en la reducción del fenómeno. Para tal fin se realizó un estudio mixto (cuantitativo y cualitativo) utilizando como instrumento la encuesta y el análisis documental hemerográfico para triangular resultados; así mismo se realizó un análisis cualitativo a través de Atlas.Ti que permitió recoger variables importantes a lo largo del documento. Se comprobó de esa forma que el salario emocional si bien ayuda a mitigar la sintomatología psicológica, no termina por ayudar a la reducción del fenómeno pues ésta está estrechamente relacionada con las políticas empresariales y los derechos laborales.

Palabras claves: Acoso laboral; Mobbing; Salario emocional; Políticas empresariales; Afectaciones psicológicas; Derechos laborales.



Abstract

This article deals with the incidence of emotional salary in mitigating the affectations caused by mobbing and in reducing the phenomenon. For this purpose, a mixed study (quantitative and qualitative) was carried out using the survey and the hemerographic documentary analysis as an instrument to triangulate results; Likewise, a qualitative analysis was carried out through Atlas.Ti, which allowed collecting important variables throughout the document. It was verified in this way that the emotional salary, although it helps to mitigate the psychological symptoms, does not end up helping to reduce the phenomenon, since it is closely related to business policies and labor rights.

Keywords: Workplace Bullying; Mobbing; Emotional Salary; Business Policies; Psychological Affectations; Labor Rights.



Introducción

Colombia en los últimos tiempos se ha destacado por ser uno de los países donde más quejas de acoso laboral han interpuesto, aun existiendo legislaciones tales como la Ley 1010 de 2006 y hasta el mismo Código Sustantivo del Trabajo, más sin embargo se hace caso omiso a lo estipulado en dichos escritos, ya que los que terminan ganando siempre son las empresas, demostrando su libre poderío.

Sin embargo, en el siglo XXI es llamado mobbing (Leymann, 1980 citado por Zapf y Gross, 2001), este a su vez se reconoce como un problema impactante en nuestro país, sucediendo así la mayoría de las veces en las organizaciones y en algunas sociedades, viviéndolo la parte trabajadora en su entorno laboral empresarial.

El objetivo principal del siguiente artículo radica en mostrarle al mundo lo que sucede realmente en Colombia a nivel organizacional, sobre el acoso laboral o mobbing, partiendo de la necesidad de que ese mismo empleado que recibe ofensas, desagravios, vejámenes, sea remunerado no sólo en dinero físico, sino con un salario emocional que consiste en darle las gracias por su esfuerzo a diario, premiarlo con un buen día y unas felicitaciones, pero contrario a la realidad, esto nunca sucede.

El acoso laboral en Colombia prima bajo los parámetros de la Ley 1010 de 2006, la cual lo define de la siguiente manera:

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 de este. (p.1)

Por otra parte (González, 2003; Hirigoyen, 2001a), lo denominan como un fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o desde un superior hacia su subordinado, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas. Este fenómeno presenta la particularidad de que es un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde



la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. (Orozco y Londoño 2013).

Este acoso trae diversas consecuencias, tales como la desmotivación e insatisfacción, encontrando en su entorno laboral una presión hostil, llena de sufrimientos incalculables, notando en los trabajadores un bajo rendimiento en su desempeño. Su consecuencia principal, hallando una salida a todo este infortunio sería que los empleados abandonen su trabajo buscando una salida de escape, sin mirar las consecuencias económicas que esto pueda acarrear, sin embargo, otros prefieren aguantar, aunque resulte agotador a diario, ya que encontrar un nuevo empleo no es fácil aun teniendo un buen perfil y experiencia laboral.

Toda organización requiere que su equipo de trabajo se articule con los objetivos y metas que orientan su adecuado funcionamiento y desarrollo. A partir de la revisión de la literatura científica, se ha observado que son escasos los estudios sobre la relación entre el clima organizacional y la violencia laboral; sin embargo, se destaca que, en las dinámicas de una organización, el clima laboral se relaciona teóricamente con la presencia o no de una forma de violencia laboral denominada acoso psicológico en el trabajo. (Pantoja et al., 2020)

Podemos enumerar varias consecuencias, entre las cuales tenemos:

1. Bajo rendimiento.
2. Baja comunicación asertiva en el clima laboral (Organizacional).

Si nos basamos en el bajo rendimiento provocado por violencia verbal en el trabajo resultante de acoso laboral, este afecta la productividad de su desempeño como ya se ha demostrado con anterioridad, ya que deformar la comunicación y la colaboración entre los empleados, es interferir en aquellas relaciones que deben de instaurar para la realización de las tareas diarias en la organización, provocando una disminución de la calidad y sobre todo de la cantidad de trabajo que el empleado debe desarrollar durante el día.



Además, podemos decir que hay imposibilidad de trabajo en equipo, entorpecimiento y distanciamiento dificultando la comunicación asertiva en la organización. Sin embargo, el mayor grado de complejidad presentado sería en cuanto al ausentismo laboral, ya que el trabajador no iría a trabajar por miedo a maltratos, afectándolo psicológicamente; incluso en algunos casos han perdido la cordura. En relación con el clima laboral, aspectos como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales y la confianza, que señalan la atmósfera laboral de una empresa, se verán afectados negativamente ante la existencia de problemas de este tipo.

Ahora bien, el Senado de la República tuvo la iniciativa de crear la ley que protege sobre el mobbing, ella a su vez sanciona, corrige y previene este tipo de actos que se presentan a diario en las organizaciones, permitiendo de esta manera que todos los que han sufrido de acoso laboral puedan interponer demandas y quejas, manifestándose ante las altas cortes o juzgados, regulado por las oficinas de trabajo dirigidas por un inspector que lleva el caso y radica una investigación. A raíz de esto se crearon los comités de convivencia laboral mediante la Resolución 652 de 2012 - Resolución 1356 de 2012. Estos comités tienen como finalidad “proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral”. (Citado por SAFETYA, 2016, p. 2).

Con base a la resolución 652 de 2012:

El comité está compuesto por representantes en partes iguales del empleador y de los trabajadores, como una medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afecten la salud en los lugares de trabajo, (2012, p. 2)

Tanto en Colombia como en América Latina y el mundo es muy recurrente que se generen expresiones de violencia en las relaciones laborales entre superiores y trabajadores, al igual que entre compañeros, por lo que se requiere del diseño y desarrollo de campañas preventivas y promocionales que permitan una detección temprana de estas conductas y poder evitarlas. Así mismo, la ausencia de una evaluación en los procesos de atención y prevención de situaciones de acoso laboral y



promoción de conductas de sana convivencia ha sido una de las grandes debilidades para la detección temprana de casos de maltrato. (Gómez ,2017).

Sin embargo, la introducción de herramientas desde los comités para mitigar o prevenir éste tipo de situaciones siguen en duda, especialmente el salario emocional pues no es claro si éste contribuye a la mitigación del fenómeno y a su mejora; (Restrepo, 2014), el cual argumenta que cuando una persona es contratada por cualquier organización, firma un documento escrito donde se consignan las condiciones de trabajo, aceptadas por ambas parte, y que en ese mismo momento, se establece entre las mismas partes algo que se denomina contrato psicológico. Sin embargo (HC-Human Capital, 2010), lo cataloga como una retribución no económica para crear espacios de acción en los empleados que tenga efectos positivos en la productividad y calidad de vida del mismo.

Metodología

Para responder si el salario emocional ayuda a mitigar las afectaciones producidas por el acoso laboral o reduce su aparición en el campo de trabajo se optó por un estudio documental hemerográfico, descriptivo y explicativo. Su componente documental se debió a la recopilación de documentos investigativos que detallan las opiniones de diferentes expertos y de otros autores respecto al acoso laboral. El factor descriptivo resulta en tanto que a través de aquellos documentos permite conocer y comprender los hechos, características y propiedades que se relacionan con un fenómeno en particular. Finalmente, el factor explicativo se dio en la medida que se proporciona una explicación de lo hallado en el fenómeno a través del entendimiento de sus causas también y no sólo de sus características.

Debido a la naturaleza de la investigación, se decidió trabajar desde un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) pues éste permite describir las experiencias subjetivas de un fenómeno, contexto o población en particular, así como la realización de encuestas a los trabajadores de una empresa. Es decir, para lograr determinar si el salario emocional es importante a la hora de mitigar las afectaciones o reducir el acoso laboral en Colombia se debe entender que hay puntos de vista objetivos y subjetivos que responden al desarrollo y contexto de cada documento, sin embargo, hay una realidad



en las encuestas que se puede percibir fácilmente dentro del fenómeno. Por tal motivo el paradigma a través del cual se hará el análisis de los resultados fue el pospositivismo que implica la existencia de relaciones estables entre los fenómenos sociales; en este caso entre el acoso laboral y el salario emocional.

Técnicas de recolección de información y análisis de datos

Para la recolección de información y datos específicos para esta investigación, se tomaron documentos a través de las bases de datos de libre acceso como Scielo, Google académico, Redylac, Dialnet. Así mismo se analizaron a través de Atlas. Ti para arrojar las variables cualitativas de los documentos hemerográficos que permitan un mayor entendimiento de los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de distintas organizaciones empresariales. Por ello, el segundo instrumento de recolección de datos fue la encuesta realizada electrónicamente.

Población

La población objeto resultado de esta investigación, está conformada por personal mixto de 10 diferentes organizaciones empresariales en donde se encuestó un total de 250 trabajadores. De aquellos trabajadores 105 son mujeres y 135 son hombres y 10 no se identifican como tal; 15 ocupan cargos altos en aquellas organizaciones.

Muestra

Los 250 trabajadores fueron seleccionados bajo un muestreo probabilístico, de los cuales el 80,4% (201 trabajadores) han presentado en alguna ocasión una incidencia de acoso laboral. Estos datos fueron recolectados a través de una encuesta, la cual consistía en una interrogación a cada trabajador, para enumerarlos completamente en un momento dado en el muestreo, proporcionando un resultado más exhaustivo sobre la posible existencia de acoso laboral o Mobbing en las organizaciones, dando más claridad a las recomendaciones y conclusiones, con el propósito de prevenir esta conducta en todo nuestro país.



Resultados

El apartado se dividirá en 2 principales categorías: resultados de encuesta (acoso laboral y salario emocional) y análisis documental hemerográfico que permitirá contrastar la información de las encuestas con las investigaciones en el apartado de discusiones. La primera pregunta mostró las siguientes características demográficas en cuanto al género de quienes fueron encuestados.

Tabla 1. *Pregunta #1 encuesta de acoso laboral*

¿Cuál es su género?		
Mujer	Hombre	Otro
105	135	10

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. *Pregunta #2 encuesta de acoso laboral*

¿Ha sufrido usted acoso laboral en algún momento en su empleo actual?		
Sí	No sabe	No
201	9	40

Fuente: Elaboración propia

Al encuestar a los trabajadores de las distintas organizaciones empresariales respecto al mobbing en su lugar de trabajo, se les cuestionó si habían sufrido acoso laboral como primer factor de estudio. Se obtuvo tras el primer sondeo que el 80,4% de los encuestados han sufrido acoso laboral durante su empleo actual mientras que el 16% restante indicó que no había sufrido de mobbing y el 4% restante no pudo identificar si vivió esta situación o no. De las personas que indicaron ser víctimas el 39,8% (80 personas) son mujeres, 50,2% son hombres (101 personas) y el restante 9,9% (20 personas) no se identifican como tal.

Lo anterior muestra que la mayoría de empleados sufren de acoso laboral en algún punto de sus carreras profesionales, así como visibiliza lo difusos que pueden llegar a ser los síntomas psicológicos o acciones relacionadas al acoso laboral dando paso a que algunos empleados no puedan determinar si sufren de esto o no. Por tal motivo quienes respondieron que no sabían si habían vivido acoso fueron direccionados a una sección adicional en la cuesta donde se daban diversos comportamientos o actitudes.

Tabla 3. Encuesta adicional para respuesta “no sabe”

Comportamiento	Nunca	Una vez	Algunas veces	Múltiples veces	Mensualmente	Semanalmente	Diario
He sido o visto de manera hostil	0	0	0	9	0	0	0
Excluido de reuniones de trabajo	3	0	4	0	2	0	0
Dado “el trato silencioso”	0	0	3	1	1	1	3
No se le otorga el debido reconocimiento	0	0	4	5	0	0	0
Tratado de manera irrespetuosa	0	2	6	0	0	0	1
Sometido a un gesto obsceno	5	0	0	4	0	0	0
Retrasado tareas importantes para usted	7	0	0	0	0	2	0

Interfieren 0 8 0 1 0 0 0
 en sus
 actividades
 laborales

Fuente: Elaboración propia

Lo hallado a través de la encuesta adicional fue que aquellos que respondieron que no sabían si habían sido víctimas, en realidad lo fueron debido a los comportamientos registrados por ellos en la encuesta. La siguiente pregunta que era fundamental estaba relacionada al cargo de quien ejercía el acoso laboral. Para ello se les preguntó si el acoso había venido de alguien con un cargo superior o de alguien que tiene un cargo similar. La encuesta arrojó la siguiente información.

Tabla 4. Pregunta #3 encuesta de acoso laboral

Si respondió de manera afirmativa la anterior pregunta, la persona que lo ha acosado laboralmente tiene (respecto al suyo) el siguiente rango en su empresa:			
Mayor	Igual	Menor	No ha sido acosado
50	100	51	40

Fuente: Elaboración propia

La mayor cantidad de empleados señalaron que el acoso laboral vivido fue ejercido por alguien que tenía su mismo rango laboral representando un 49,7%, asimismo, el 24,8% expresó que alguien de rango mayor fue quien los acosó y finalmente el 25,4% afirmó que fue alguien con menor rango. Ahora bien, no sólo resulta importante saber si los empleados sufren de mobbing sino las dinámicas detrás del mismo, es decir, si se hace en espacios limitados o en espacios públicos donde hay testigos.

Tabla 5. Pregunta #4 encuesta de acoso laboral

¿Ha sido usted testigo de alguna situación de acoso laboral donde no sea usted la víctima?

Sí	No
206	44

Fuente: Elaboración propia

Los resultados demostraron que el acoso laboral realmente no se limita a espacios privados, sino que puede ser ejercido en espacios públicos frente a diferentes personas. La anterior situación genera entonces la pregunta sobre qué acciones se han tomado respecto a aquel acoso laboral presenciado o vivido. Además, conocer lo que causa en los empleados la situación es importante para entender cómo el salario emocional puede mitigar esto.

Tabla 6. Pregunta #5 encuesta de acoso laboral

¿Qué le genera la situación de acoso laboral a nivel personal?

Estrés	185
Inseguridad	82
Ausentismo laboral	50
Bajo desempeño	8

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.

Pregunta #6 encuesta de acoso laboral

¿Qué hizo en respuesta al acoso/presenciar el acto de acoso laboral?

Lo ignoró	40
Habló con compañeros del trabajo	23
Habló con un supervisor	70
Hablé con familia/amigos	17
Intentó mantenerse alejado del trabajo	50
Aconsejó a la víctima	28
Consiguió que otras personas reportaran el incidente	20
Otro ¿cuál?	Realizar la denuncia en las instituciones gubernamentales correspondientes
	Hablar con las personas que están acosando al compañero

Fuente: Elaboración propia

Las acciones tomadas frente a este tipo de comportamientos revelan mucho sobre los espacios seguros que se construyen al interior de las empresas y la confianza que generan las dependencias encargadas de sancionar y tratar con estos temas. El 28% consideró que las dependencias eran seguras para realizar la queja frente al acoso; el 20% empezó a incurrir en absentismo laboral como consecuencia psicológica de la inseguridad del espacio; el 16% no realizó alguna acción frente al acoso; el 11,2% se acercó a la víctima para ayudarla; el 9,2% compartió lo vivido o evidenciado con otros compañeros; el 8% logró reportar mediante terceros lo vivido o evidenciado y el 6,8% lo habló con amigos o familiares ajenos a la empresa. Ahora bien, los resultados en cuanto a lo referido al salario emocional se realizaron 3 preguntas que guiaban la

percepción de los empleados frente a la aplicación del mismo o no en sus espacios de trabajo. A partir de lo planteado por IMF Business School frente a los tipos de salario emocional se realizó la primera pregunta.

Tabla 8. *Pregunta #7 encuesta de acoso laboral*

¿Qué tipo de salario emocional tiene usted en su empleo?	
Horario flexible	37
Teletrabajo	179
Planes de formación	39
Guardería (en el lugar de trabajo o en las vacaciones)	28
Días libres	154
Beneficios sociales (seguros, planes de jubilación, ayudas escolares, etc.)	160
Espacios de distracción	51
Capacitación	101
Voluntariado	15
Reconocimiento (verbal, material, etc.)	40
Ninguno	0

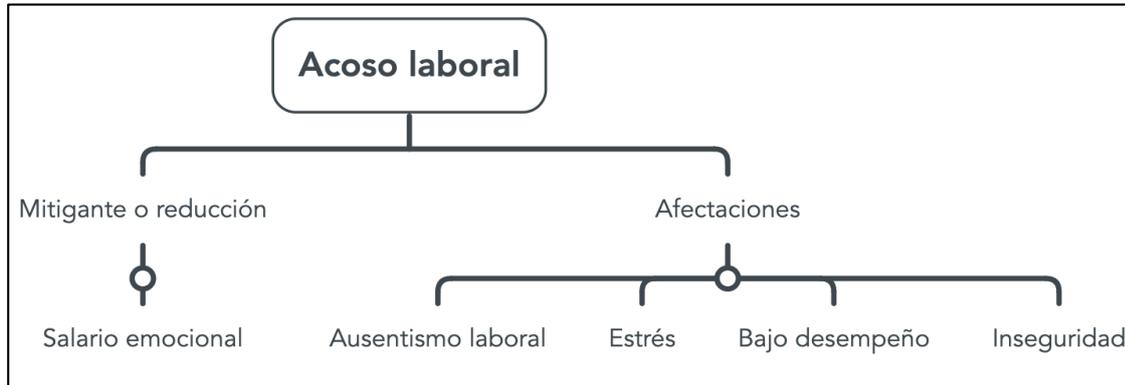
Fuente: Elaboración propia

Hay una predominancia en el teletrabajo como salario emocional, esto puede deberse a la contingencia que generó la pandemia del COVID-19 donde muchos trabajadores tuvieron que asumir su cargo desde la virtualidad y continuar con su trabajo de aquella forma, sin embargo, al volver a la normalidad presencial, el teletrabajo ha sido confirmado como viable y preferido por muchos empleados volviéndolo un salario emocional bastante predominante. Bajo esa misma lógica los siguientes dos son los beneficios sociales y los días libres ofrecidos a los empleados permitiéndoles reducir su estrés relacionado con las actividades laborales y la incertidumbre futura frente a la jubilación o educación de hijos. No obstante, la existencia de estos salarios emocionales



no termina de confirmar si estos, per se, mitigan las afectaciones que causa el acoso laboral o reduce la existencia del mismo.

Tabla 9. *Pregunta #8 encuesta de acoso laboral*



Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. *Pregunta #9 encuesta de acoso laboral*

¿Le ha ayudado el salario emocional a enfrentar las afectaciones causadas por el acoso laboral?

Sí	No	No ha sido acosado o presenciado algún caso de acoso laboral
140	66	44

Fuente: Elaboración propia

¿Considera usted que la existencia de salarios emocionales en su lugar de trabajo ayuda a reducir el acoso laboral?

Sí	No
59	191

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. *Esquema de discusión*



Discusión

Para la discusión se tomará el siguiente esquema organizativo donde se tratará cada variable arrojada en las redes de Atlas.Ti, así como lo encontrado en las encuestas realizadas. En primera medida, las empresas al momento de funcionar no sólo deben preocuparse de lo logístico y lo financiero sino también debe darle importancia a lo relacionado con lo psicológico, los pasatiempos que pueda tener cada empleado y la familia. El empleo puede generar diversa sintomatología psicológica como estrés, *burnout*, entre otras afectaciones que pueden influir directamente en el desempeño del empleado pues como lo afirma Flores et al. (2006):

Leymann establece que las condiciones de trabajo que resultan agobiantes, tales como la monotonía, el exceso de actividades, el exceso de tiempo dedicado a las labores o el cansancio físico, causan estrés, cuya consecuencia es que la persona afectada experimenta inestabilidad emocional y una serie de altas y bajas laborales (p.78)

Ahora bien, no solamente el exceso de trabajo o situaciones monótonas pueden generar estas afectaciones sino también el acoso laboral causando incluso sintomatología que va desde el deterioro cognitivo hasta trastornos de la personalidad. En el caso de Colombia y la población de muestra se encontró una fuerte situación de acoso en las diferentes organizaciones empresariales encuestadas. Las razones detrás de esto son diversas, pero:

Las observaciones de Piñuel y Zavala establecen que los celos y la envidia que sienten los acosadores son la causa más frecuente del mobbing. La víctima suele ser envidiada por poseer alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto del grupo; por ejemplo, capacidad profesional superior, facilidad para despertar aceptación o aprecio en sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, su don de gentes, evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas en su trabajo. El mobbing también puede desencadenarse cuando el trabajador no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo o bien porque no pertenece al grupo que maneja el status quo de la organización. (Flores et al., 2006, p.75)



Lo anterior introduce entonces el precedente si realmente el salario emocional ayuda a reducir el acoso laboral en las empresas. Como se verificó en las encuestas la percepción de los empleados indica que el salario emocional que sus empresas les brindan no reduce el acoso laboral, esto puede deberse especialmente a que el problema radique en las políticas de cero tolerancias de las empresas frente a comportamientos como éste y que deben regirse a partir de los derechos laborales (que deben cumplirse independientemente de la existencia de un salario emocional). Cuando hay un salario emocional en un ambiente laboral propenso a situaciones como el acoso laboral, esto no reduce el número de incidentes, sino que puede aumentarlos en tanto que se genere envidia o sentimientos negativos frente a los beneficios o reconocimientos que recibe determinado empleado. También resulta importante destacar que, si bien no reduce los incidentes sí puede ayudar a la persona que sufre de acoso laboral a mitigar los impactos psicológicos que conlleva vivir tal situación como se demostró en la encuesta realizada a los trabajadores de diferentes empresas.

Lo anterior puede verse fuertemente respaldado en la tranquilidad que puede generar tener días libres, fuera del ambiente donde se es víctima de acoso, así como el poder optar por teletrabajo y reducir la interacción con el victimario. Sin embargo, no es una situación ideal pues esto demuestra que las políticas empresariales no son fuertes o son demasiado flexibles con situaciones graves incidiendo en el incumplimiento de los derechos laborales que tiene cada trabajador; esto también puede implicar la ausencia de espacios donde los trabajadores puedan presentar quejas a los departamentos correspondientes para controlar y erradicar los incidentes.

Conclusiones

Colombia parece tener aún mucho camino por recorrer frente al acoso laboral, es importante no sólo dotar al Estado y a la rama judicial de instrumentos judiciales para regular el mobbing sino también asegurar una implementación integral que no permita la impunidad en estos casos además de ser mucho más rigurosos con las políticas de las empresas pues el salario emocional no es equivalente al cumplimiento de los derechos laborales.



Se logró comprobar así que, si bien el salario emocional ayuda a las víctimas a poder enfrentar las afectaciones que genera el acoso laboral, esto no implica que sea una herramienta para eliminar tal fenómeno del espacio donde se trabaja en tanto que la perpetuación de éste depende mucho más de las políticas de cero tolerancias que se tengan a nivel empresarial que de la satisfacción laboral que tenga cada individuo; aunque podría influir en cierta medida.

Por otro lado, se evidenció un factor de género en las encuestas y en la investigación que podría ser profundizado en otras investigaciones pues es evidente que las mujeres y las minorías viven el mundo laboral de manera distinta, especialmente en las cuestiones simbólicas o sociales construidas alrededor del género.

Referencias bibliográficas:

- Behar, R. D. (2008) Introducción a la Metodología de la Investigación, <http://www.rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Borda, M. C 1.; Rolón, E. 1; Díaz-Piraquive, F.N. 2 y González, J. 1 1 (2017) Universidad del Rosario, Colombia, {maría. borda, Eric. Rolón, Javier. González} urosario.edu.co; 2Universidad católica de Colombia, Colombia, fndiaz@ucatolica.edu.co
- Escobar, M. P. O. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan. *Revista CES Salud Pública*, 2(1), 74-79.
- Esparragoza, D. J., Bejarano, C. S., & Díaz, D. J. M. (2014). Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos: evidencia empírica de la zona norte de Colombia. *Universidad & Empresa*, 16(26), 277-295.
- Flores, M. M. T., De La Luz Valderrábanos Almegua, M., & Mendoza, R. (2006). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Innovar-revista De Ciencias Administrativas Y Sociales*, 17(29), 71-92. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>
- Gaitán Nieto, L. (2016). *Funciones Comité de Convivencia Laboral*.
- Giraldo, Javier *Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* [en línea]. 2005, 1 (2), 205-216 [fecha de Consulta 16 de junio de 2021]. ISSN: 1794-9998. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67910209>



- Gómez González, S. A. (2017). Evaluación de los procesos para la atención y prevención de situaciones de acoso laboral y promoción de conductas de sana convivencia que viene ejecutando el comité de convivencia laboral de la" empresa anónima de transporte".
- González, J. F. (2003). Mobbing: acoso psicológico en el trabajo. Madrid: Promolibro.
- Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6ta Ed. México: MacGraw Hill; 2010.
- Herriegel, D., & Slocum, J. (2009). Comportamiento Organizacional, 10 ed. México: Editorial Thompson.
- 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, https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-y-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33
- Orozco, J. G. C., & Londoño, C. A. D. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Cuadernos de administración, 29(49), 95-106.
- Pantoja-Pantoja AK, Navarrete-Acosta AP, Zambrano-Guerrero CA, Matabanchoy SM. Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Univ. Salud. 2020;22(2): 137-147.DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>
- Parra Osorio, Liliana; Gaona Ramírez, Jorge Esteban; Romero Pumalpa, Diego Armando; Acosta Fernández, Martín. Revista republicana Jun 2019, N° 26 Paginas 171 – 190
- Ramírez, A. A. (2008). Comunicación asertiva.
- Resolución 652 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones, https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_0000652_de_2012.pdf
- Resolución 1356 de 2012, por medio de la cual se determinó la conformación de los comités de convivencia laboral a cargo de los empleadores, <https://www.arlsura.com/files/res13562012.pdf>
- Restrepo, P. L. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. Aglala, 5(1), 34-68.
- Stringer, R. (2002). Leadership and organizational climate. Nueva Jersey: Prentice Hall.



Tatamuez-Tarapues RA, Domínguez AM, Matabanchoy-Tulcán SM. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ. Salud. 2019;21(1):100-112. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Zapf, D. y Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. European Journal of Work and Organizational

Conflicto de intereses

Los autores declaran que este trabajo no presenta conflicto de intereses

