

EL ACOSO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS DE COLOMBIA.



GINA ALEJANDRA VALDERRAMA PÁEZ

CÓDIGO: D5201030

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de:

Especialista en Alta Gerencia

Director:

MAYDEN YOLIMA SOLANO JIMENEZ.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

Bogotá, 2017

EL ACOSO LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS DE COLOMBIA.

GINA ALEJANDRA VALDERRAMA PÁEZ

CÓDIGO: D5201030

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

Bogotá, 2017

TABLA DE CONTENIDO

	pág.
LISTA DE TABLAS.....	4
RESUMEN.....	5
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. OBJETIVO GENERAL.....	9
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
4. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE.....	10
5. EL ACOSO LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN GENERALIDADES.....	11
5.1 Casos de acoso laboral típicos en las organizaciones públicas en Colombia	11
5.1 Perfil del acosador laboral.....	13
6. NORMATIVIDAD Y LEGISLACIÓN COLOMBIA QUE APLICA AL PROCESO DEL ACOSO LABORAL EN GENERAL.....	13
6.1. Normatividad, procedimientos y sanciones referentes al acoso laboral en Colombia.....	13
6.2. Corrupción en los casos de acoso laboral legalmente denunciados.....	15
7. ENFERMEDADES GENERADAS A CAUSA DEL ACOSO LABORAL.....	16
7.1 Efectos del acoso laboral en el entorno familiar, social, económico, laboral y su grado de afectación.....	16
7.2. ¿El Burnout es reconocido como un tipo de acoso laboral en Colombia?.....	17
7.3. ¿Hay deficiencia en los procesos de gestión de talento humano, al permitir que el acoso laboral avance hasta convertirse en una enfermedad laboral?.....	17
8. ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN AL ACOSO LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.....	18
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	18
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	19

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla N° 1: Características más frecuentes observados en el acosador y la víctima.....	13
--	----

RESUMEN

En este ensayo se profundizó sobre el acoso laboral en las organizaciones públicas colombianas, actualmente está regulado por la ley 1010 de 2006. Se analizó cada uno de los factores que influyen para que se genere acoso laboral en este tipo de organización y su efecto en la víctima tanto en el entorno laboral, social, económico y familiar, así como en su salud. Demostrando que el sistema legislativo colombiano y los sistemas de Dirección en talento humano implementados en las organizaciones estatales, presentan graves falencias en cuanto a ejecución y aplicación de la normatividad, estrategias de dirección y una deficiente formación como Altos Directivos. Afectado principalmente por la corrupción, la cual permite que se evada el objeto principal de todo funcionario público que es “*servir y no servirse*”, demostrando que no hay un liderazgo consiente, que no va a permitir el crecimiento en estas empresas y que debido a una deficiente gestión directiva acabaran liquidando las empresas como ya se ha visto con varias entidades estatales de Colombia que dejaron de existir desde hace mucho.

“Los líderes tienen el coraje de tomar decisiones impopulares: el líder no existe para hacer que todo el mundo sea feliz, sino para liderar. Muchas veces lo correcto, lo ético, no es lo que a todos gusta, sin embargo, tienen la fortaleza necesaria para defender sus principios” Jack Welch.

Palabras Claves: Acoso laboral, mobbing, alta dirección, talento humano, enfermedad laboral.

ABSTRACT

This essay was identified through conceptual research, workplace harassment in Colombian public organizations, currently regulated by law 1010 of 2006. It was analyzed each of the factors that influence to generate workplace harassment in this type of organization and its effect on the victim both in the workplace, social, economic and family, as well as in their health. Demonstrating that the Colombian legislative system and human talent management systems implemented in state organizations have serious shortcomings in the execution and application of regulations, management strategies and poor training as senior managers. Affected mainly by corruption, which allows the main object of any public official to "serve and not serve" is ignored, demonstrating that there is no conscious leadership, that will not allow growth in these companies and that due to a poor management end up liquidating the companies as has already been seen with several state entities of Colombia that ceased to exist for a long time.

"Leaders have the courage to make unpopular decisions: the leader does not exist to make everyone happy, but to lead. Many times, the right, the ethical, is not what everyone likes, however, they have the strength to defend their principles "Jack Welch.

Keywords: Work harassment, mobbing, senior management, human talent, occupational disease.

INTRODUCCION

El acoso laboral es una problemática que se vive a diario en las organizaciones a nivel nacional y mundial. La competencia, la falta de valores, la baja autoestima, la ambición son algunos de los factores que hacen que un funcionario se convierta en acosador laboral potente, quien es consciente de lo que hace y del efecto que causa en el acosado. El acoso puede ser hecho por uno o más miembros de la organización, según Tim Field, investigador y presidente de Bullyonline, *“los acosadores en el fondo son personas muy inseguras, con baja autoestima, solitarias, narcisistas, con poco control sobre sus vidas y que pretenden controlar la de los demás para así manejar sus frustraciones”*.

Seleccioné este tema para mi proyecto de grado porque se relaciona directamente con mi trabajo y por experiencia personal. Quiero hacer propuestas que generen un cambio positivo ante esta problemática que se ve a diario en todos los ámbitos laborales, clases sociales, religiones, etnias y demás. La falta de estrategias de dirección, el deficiente manejo de talento humano, la corrupción, el tráfico de influencias, el desconocimiento de las leyes y la necesidad económica, entre otros aspectos son generadores de acoso laboral, haciendo del sistema laboral un negocio.

Esta problemática en su mayoría no cuenta con el respaldo de las autoridades y se presenta omisión de las leyes, por consiguiente, causa un efecto catastrófico que influye en el crecimiento de las empresas y a su vez en el desarrollo de la economía del país, creando un círculo vicioso en el que unos son los beneficiados y otros los perjudicados. Según la real academia española el acoso laboral

o *“mobbing es el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos (RAE, 2016).*

El acoso laboral es una forma de violencia psicológica de manera sistemática que busca afectar a los trabajadores con un fin o propósito determinado, el más común es la renuncia o retiro del empleado acosado. El acoso laboral puede llegar a ser tan grave en la salud del empleado que lo sufre porque le puede generar ansiedad, estrés, depresión y en los casos más severos la muerte.

El acoso laboral tiene varias clases entre ellas están el acoso estratégico, el acoso por dirección o gestión, entre otros, pero como ya lo había mencionado su objetivo es buscar que la víctima renuncie voluntariamente a su empleo, por lo cual no tendrán que pagar indemnización alguna o someterse a la ley y serán reemplazados el típico funcionario mediocre que ingresa por favores políticos, por interés económico, social, afectivo, entre otros.

Finalmente quiero compartir con ustedes el siguiente artículo de la revista semana en el que aborda el tema del acoso laboral:

<http://www.elspectador.com/noticias/salud/saber-cuando-acoso-laboral-articulo-613311>

OBJETIVO GENERAL

Identificar los casos de acoso laboral típicos en las organizaciones públicas en Colombia, su efecto en el entorno social, laboral, económico y familiar, desde la perspectiva de la Dirección en Talento Humano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar, reconocer y diferenciar las características de los perfiles típicos en Colombia del acosador laboral y su incidencia en el personal.
- Describir la normatividad y legislación colombiana que aplica al proceso del acoso laboral en General.
- Describir las clases más frecuentes de enfermedades laborales que se generan debido al acoso laboral.

MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

En este capítulo se presentan los planteamientos y resultados de investigaciones realizadas sobre el acoso laboral en las organizaciones públicas en Colombia.

El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés *mobbing*, se refiere a asediar, acosa, acorralar en grupo, es tanto la acción de un hostigador o varios hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

Maltrato: aquí se incluye cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, y los bienes del empleado, así como cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione su integridad, autoestima o sus derechos a la intimidad y al buen nombre.

Persecución: toda conducta cuyas características de reiteración o arbitrariedad induzcan al trabajador a renunciar, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y/o los cambios permanentes de horario que puedan producir en él desmotivación.

Discriminación laboral: trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral. (**Este numeral fue modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013*).

Entorpecimiento: acciones que tiendan a obstaculizar el cumplimiento de la labor o retardarla con perjuicio para el trabajador. Algunos ejemplos son la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Inequidad laboral: asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o la asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el empleado.

5. EL ACOSO LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN GENERALIDADES

El término *mobbing* proviene del verbo inglés *to mob*, que traduce “regañar, atacar, maltratar, asediar”, mientras que *mob* como sustantivo significa “muchedumbre, jauría”. En 1963 el etólogo Konrad Lorenz, se refiere al *moobing* como a las conductas de hostigamiento de ciertos grupos de animales, que se agrupan para atacar a otro animal por el que se sienten amenazados (Piñuel y Oñate, 2002). El acoso laboral en las organizaciones públicas y privadas en Colombia es el pan de cada día y se hace más presente, en reportajes y entrevistas que se han hecho en los diferentes medios públicos y programas televisivos como séptimo día se ha evidenciado que las mujeres son acosadas (incluso por su mismo género), más que los hombres y que es un fenómeno que no para.

5.1 Casos de acoso laboral típicos en las organizaciones públicas en Colombia.

Según la legislación colombiana (ley 1010 de 2006), existen seis modalidades de acoso laboral que son el Maltrato, la persecución, la discriminación laboral, el entorpecimiento, la inequidad laboral y la desprotección laboral. En las organizaciones públicas se observa estos seis tipos de acoso laboral en los diferentes niveles jerárquicos, en los cuales se incluiría también el acoso sexual. Los más frecuentes son la persecución laboral, el maltrato, la inequidad laboral y el entorpecimiento laboral. Estos tipos de acoso se pueden dar de forma vertical ascendente, que es cuando uno o más subordinados atacan al superior, o descendente cuando el superior jerárquico acosa a uno o varios subordinados. También está el ataque horizontal que se da cuando uno o varios miembros atacan a otro del mismo nivel jerárquico (Rojo & Cervera, 2005), o se pueden dar las dos formas a la vez.

El acoso laboral en las organizaciones públicas es usado como una forma para obtener un ascenso, conseguir una vacante libre para algún familiar, amigo, etc., o porque el acosado representa una gran competencia, ya sea porque posee mejores aptitudes, estudios o experiencia, por lo que es visto como un enemigo y su objetivo es aborrecerlo para que voluntariamente se retire o se traslade a otra dependencia lejana en la que no tenga posibilidades de ascenso en la organización y quede de alguna manera aislado. El hecho que se dé inicio al acoso laboral sea de forma directa o indirecta en las entidades públicas es una falencia en las políticas de la organización y una mala gestión en cuanto a estrategias de dirección y manejo de talento humano, porque al ser organizaciones estatales deberían ser empresas que den ejemplo y que por pertenecer al gobierno nunca se viera casos de acoso laboral.

Desde mi experiencia laboral con el gremio de educación pública, pude observar que entre las formas de acoso empleadas está el no asignar funciones a los docentes u administrativos, no asignarles carga académica o sobrecargarlos, asignarle horarios y funciones que no son acorde a su cargo o a menosprecio. Por ejemplo, ubicar una docente o secretaria como celadora, aseo, etc., con el fin de generarle humillación pública. Trasladar al empleado a lugares lejanos sin derecho a reclamación, el aislamiento es muy común porque se les prohíbe a los otros empleados tener contacto

con el acosado, excluirlo de reuniones y ocultarle información importante, conductas que por lo general llevan a la renuncia del empleado o que su estado de salud físico y mental se deteriore.

5.1 Perfil del acosador laboral

Según estudios desde el campo de la psiquiatría se ha demostrado que el acosador laboral tiene problemas de alteración de la personalidad como la psicopatía, el acosador posee habilidad para mentir y es altamente manipulador, por lo cual pueden tergiversar la realidad y convencer a los demás que él tiene la razón y el acosado es culpable. Pueden llegar al punto de convencer al mismo acosado de su culpa y hacerlo sentir así, cuando en realidad no lo es. El acosador es una persona que tiene por lo general una baja autoestima y que estas conductas satisfacen su necesidad de atención y de reconocimiento. A continuación, presento un paralelo sobre las características de la personalidad del acosador, planteadas en la revista FMC (Fernández Vicentea, Peñasco Iglesias , & Losada Cucco, 2009):

TABLA 2. Características de personalidad más frecuentes observadas en el acosador y la víctima	
Del acosador principal	De la víctima de acoso
Personalidades perversas	Personas brillantes
Mediocridad profesional	Talentedas
Psicópata integrado socialmente	Con altos niveles de autoexigencia
Con deseo de poder	Ordenadas
Amorales	Meticulosas
Mentirosos	Perfeccionistas
Envidiosos	Con elevada ética y honradez
Manipuladores	Personas innovadoras
Egocéntricos-narcisistas	Muy trabajadoras y eficaces
Maquiavélicos	Personalidades débiles
Encanto superficial	Necesitadas de afecto
Falsa seducción	Vulnerables
Falta de remordimiento y de vergüenza	Cualquier persona puede convertirse en víctima

Fuente: Revista FMC.

6. NORMATIVIDAD Y LEGISLACIÓN COLOMBIA QUE APLICA AL PROCESO DEL ACOSO LABORAL EN GENERAL

6.1. Normatividad, procedimientos y sanciones referentes al acoso laboral en Colombia.

En Colombia se implementó la 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. Cuando el acoso laboral está debidamente acreditado se sancionará como falta disciplinaria gravísima, en el Código Único Disciplinario, cuando su autor sea un servidor público. La sanción va desde la suspensión temporal del cargo hasta la destitución del cargo o inhabilidad para ejercer cargos públicos. El proceso para instaurar una denuncia por presunto acoso laboral en las entidades públicas inicia con la respectiva queja ante la oficina de control disciplinario o ante el comité de convivencia laboral y se debe presentar pruebas que acrediten el acoso.

Es un proceso largo en el que citan a las partes, buscando una conciliación que, por lo general, es beneficiosa para el acosador y la mayoría de los casos las pruebas no son tenidas en cuenta porque no son autorizadas, en el caso de grabaciones, entre otras. En las entidades públicas es muy típico el uso de las influencias políticas, por lo cual el acosado termina siendo culpado de acoso, y el acosador queda libre de toda culpa, sigue repitiendo estas conductas y ahora es visto como víctima y no victimario, convirtiéndose en un cirulo vicioso. Esto se conoce como “tráfico de influencias”, también se ve otros delitos como son el cohecho. Cuando una víctima de acoso denuncia, su situación laboral, económica, social y de salud empeora, porque son más fuertes los ataques y lo que se busca es la renuncia del acosado antes de que prospere su denuncia.

Aquí se demuestra que los altos directivos en estas instituciones no tienen sentido ético, carecen de honestidad, demostrando ser líderes mediocres, sin valores que es una de las características que distingue a un excelente líder. Es importante que un líder no crea en todo lo que se le dice, un verdadero líder indaga e investiga hasta llegar al fondo de la situación. Hay un mal manejo en gestión de calidad, donde se debe implementar medidas preventivas y correctivas, planes de trabajo y estrategias que permitan esclarecer situaciones de acoso e identificar su fuente y porque se repiten, pudiendo así encontrar una solución óptima. Lo más importante como Directivo y líder debe asumir

la responsabilidad, porque si bajo su dirección se presenta acoso, quiere decir que es también parte de su responsabilidad y que no ha hecho una buena gestión, y asumir con franqueza los errores, “un buen líder reconoce sus errores”.

6.2. Corrupción en los casos de acoso laboral legalmente denunciados.

En medios públicos han divulgado noticias sobre casos que han causado impacto sobre acoso laboral y sexual, como son el caso del ex defensor del pueblo Armando Otalora y los casos emitidos en el programa séptimo día sobre acoso, en especial el de una ex servidora pública de la alcaldía de Cisneros Antioquia. Ya que se habla de altos directivos de prestigiosas instituciones públicas, ha generado conmoción en el país y una serie de dudas a favor y en contra. En el caso de Otálora se dio el fallo a favor del ex defensor, porque las pruebas recolectadas no permitieron inferir la participación de Otálora en los actos de abuso laboral y sexual por los que fue señalado. Esto haciendo referencia a los testimonios recolectados de funcionarios. En el caso de la exfuncionaria de la Alcaldía de Cisneros, aún está en investigación y en el documental exponen mensajes de alto contenido sexual que fueron enviados a la funcionaria por su jefe.

En estos casos considero, que, si hay tráfico de influencias ya que estamos hablando de personalidades públicas, y puede presentarse influencia política o en algunos casos cohecho para favorecer alguna de las partes. Hay situaciones que se salen de las manos y causan miedo, a veces no se puede hacer justicia, por miedo a represalias como el caso del veedor Armando Vergara, quien ha llevado muchos procesos por denuncias de acoso laboral en la policía y que ha recibido amenazas de muerte como lo público el canal Caracol en su emisión del 1 de junio de 2017. Es difícil ponerse de un lado u otro cuando ya se va extremos y se implica algo tan fundamental como es la vida, infortunadamente en nuestro país es muy difícil no vivir sin corrupción.

7. ENFERMEDADES GENERADAS A CAUSA DEL ACOSO LABORAL.

7.1 Efectos del acoso laboral en el entorno familiar, social, económico, laboral y su grado de afectación.

El acoso laboral es una enfermedad que se puede considerar como degenerativa porque la víctima va perdiendo su nivel de vida, su estado de salud se va deteriorando hasta el punto de que tiene que depender de tranquilizantes. El mobbing lleva a estados psíquicos graves como son la depresión, ansiedad, estrés, trastorno adaptativo, entre otros, pero el más severo es la muerte o el suicidio. También genera consecuencias psicosomáticas como olvidos frecuentes, los déficit de atención, la irritabilidad, sentimientos de inseguridad, dolores epigástricos y abdominales, estreñimiento, diarrea, náuseas, vómitos, astenia, anorexia, dolores torácicos, dolores de espalda, dolores musculares, trastornos del sueño (dificultades para conciliar el sueño, sueño interrumpido, despertar temprano, etc.), disnea, fatigabilidad, temblores, etc. (González Rodríguez, de Cabo Astorga, Martín Martín, & Franco Martín, 2004)

Las consecuencias en la familia son graves porque se puede desestabilizar el núcleo familiar, se presenta conflictos internos, problemas de separación, problemas escolares para los hijos, pérdida del afecto y de alguna manera se diría que se propagaría el estrés en los miembros de la familia. En lo económico el acoso influye por el aumento de los gastos, como por ejemplo el acosado es cambiado constantemente de lugar de trabajo, por lo cual tiene que gastar mucho dinero en transporte incrementando sus gastos, situación que afecta la estabilidad económica de su familia. Por su parte desde el punto de vista social, el acosado se aísla debido a la situación y se olvida de la familia, amigos y demás, porque solo se enfoca en su trabajo que lo desgasta hasta el punto de que no duerme, ni se

alimenta por pensar en el trabajo. El grado de afectación puede ser leve, pero en general es grave hasta llegar a ser incapacitante.

7.2. ¿El Burnout es reconocido como un tipo de acoso laboral en Colombia?

El Burnout es un estado de agotamiento emocional, mental y físico causado por un estrés excesivo y prolongado en el área laboral. Se produce cuando se siente abrumado, emocionalmente agotado, e incapaz de satisfacer las demandas constantes del trabajo. A medida que el estrés continúa, la persona comienza a perder todo interés y la motivación por su trabajo. Según la legislación española el Burnout es considerado como accidente laboral para ser declarado en incapacidad permanente, en Colombia este término no es reconocido como un tipo de acoso laboral o una enfermedad laboral. El Burnout debería considerarse en la legislación colombiana como una enfermedad laboral, porque es muy común ver en cualquier ámbito laboral personal que es recargado de funciones, hasta el punto de generarle un agotamiento excesivo “quemarlo”, mientras que otros empleados están sin ocupación y con privilegios.

7.3. ¿Hay deficiencia en los procesos de gestión de talento humano, al permitir que el acoso laboral avance hasta convertirse en una enfermedad laboral?

Hay deficiencias en el proceso de Gestión de Talento Humano, porque en toda empresa estatal se deben llevar controles dirigidos por la dependencia de salud ocupacional y direccionados por el Jefe de Personal, en los que se identifique la presencia de acoso laboral. Generalmente no toman las medidas necesarias, ya que se deja crecer la situación hasta que pase a convertirse en una enfermedad laboral y la salida más fácil es la baja del empleado. Perdiendo una persona con muchas aptitudes, que pudo hacer muchos aportes a la empresa. Como alto directivo se debe emplear medidas inmediatas para solucionar el acoso laboral y no dar espera a que empeore, no caer en el error de omitir sanciones o darle soluciones como el traslado de los funcionarios, ya que no se está acabando

con el problema sino se está trasladando el problema y por consiguiente crece el problema, y deja consecuencias que terminan creando nuevos acosadores.

8. ESTRATEGIAS DE SOLUCIÓN AL ACOSO LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

La estrategia más común y sugerida por expertos es el enfrentamiento o las instancias jurídicas, pero en realidad son las menos efectivas. En la empresa pública he visto casos en los que el acosado enfrenta a su acosador o lo denuncia ante las autoridades y el problema se agrava, aún más cuando el acosador es el superior jerárquico o el funcionario de preferencia del jefe. Es muy difícil probar que está sometido al acoso, porque se debe presentar pruebas como grabaciones, fotografías, documentos, testigos entre otros, y por lo general las pruebas no se consideran válidas y los testigos temen a represalias.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El acoso laboral en las organizaciones públicas en Colombia definitivamente es un problema de dirección estratégica y un mal manejo de personal, lo cual demuestra que los gerentes, directores ejecutivos, líderes de sección entre otros en las organizaciones estatales no tienen la formación adecuada, ni tienen principios éticos lo que convierte el acoso en un sistema para el tráfico de influencias y un comercio ilegal de empleos. Considero que las vías de hecho comunes para denunciar el acoso laboral como son los comités de convivencia laboral, control disciplinario y procuraduría, no son suficientes, se debe acudir a los tribunales que son más efectivos y pienso que el sistema legal que rige el acoso como es el código único disciplinario y la ley 1010 de 2006, debe ser modificado ya que no se contempla el burnout que es muy común en Colombia, pero como no está tipificado es como si no existiera.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Colombia, C. d. (2006). Ley 1010 de 2006.

ESPAÑOLA, R. A. (s.f.). DICCIONARIO RAE.

Fernández Vicente, T., Peñasco Iglesias, P., & Losada Cucco, L. (2009). Actualización y aspectos prácticos sobre el mobbing. *Formación Médica continuada en Atención Primaria*, 605-611.

González Rodríguez, V. M., de Cabo Astorga, M. Á., Martín Martín, C., & Franco Martín, M. Á. (2004). El mobbing: Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo. (págs. 39-46). Madrid, España: Novartis: <http://hospitalsanfranciscocodeasis.org/pdf/mobbing.pdf>

RAE. (2016). *Diccionario de la real academica de la lengua española*. Madrid: RAE.

Rojo, J. V. & Cervera, A. M. (2005). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar: https://books.google.com.co/books?id=kUtzpsGLAKgC&printsec=frontcover&dq=tipos+de+acoso+laboral&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=tipos%20de%20acoso%20laboral&f=false

Noticias Caracol. (2007): <https://noticias.caracoltv.com/bogota/amenazan-de-muerte-veedor-que-investiga-denuncias-de-acoso-laboral-en-la-policia>

Garcés Martínez, L. (2004): Enfermería Integral, revista científica: Burnout: <https://dialnet-unirioja-es.ezproxy.umng.edu.co:2518/servlet/articulo?codigo=1112343>. Pag 67 -68.

Amaya Martínez, De Viergol Lanzagorta. (2005). La consideración del síndrome del Burn out como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/59/Est08.pdf