

Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la
Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del
Municipio de Nemocón - Cundinamarca

Johanna Espinosa Moya

Yuri Viviana Parra Cortes

Asesor

Gonzalo Yepes

Especialización En Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección De Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C., 07/08/2022

Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la
Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del
Municipio de Nemocón - Cundinamarca

Johanna Espinosa Moya

Yuri Viviana Parra Cortes

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en: Gerencia en
Seguridad y Salud en el Trabajo

Especialización En Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección De Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C., 07/08/2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios, por ser nuestro creador y ayudarme a cumplir esta gran meta de mi vida. Además, de brindarme su protección estuvo para mí en cada segundo, para escuchar mis angustias y llenarme de ánimo y fortaleza, así como a mi familia, mamá, hermanos, esposo e hijo Juan José Ortiz Parra.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos a nuestros tutores asignados en el proceso formativo, quienes con sus conocimientos y apoyo nos guiaron a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados obtenidos.

También agradecemos la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón – Cundinamarca, por brindarnos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido arribar a estos resultados de no haber sido por colaboración.

Por último, queremos agradecer a nuestro equipo de trabajo, nuestro esfuerzo, y a nuestras familias, por el apoyo aun cuando nuestros ánimos decaían. En especial, quiero mencionar a mi mamá, esposo e hijo, que siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y motivación. (Yuri Viviana Parra Cortes).

Por otro lado, mi agradecimiento especial es a mi esposo, mis padres y a mi futuro bebe, que fueron la fuente de motivación para emprender este camino, quienes me brindaron su apoyo y ayuda durante este proceso. (Johanna Espinosa Moya).

Muchas gracias a todos.

Introducción

El diseño del presente protocolo se realiza con el fin de cumplir la Ley 1010 donde se dicta que todas las instituciones tanto públicas como privadas deberán promover mecanismos de prevención con respecto a las conductas de acoso laboral y establecer una ruta de atención interna, confidencial, conciliatoria y efectiva para situaciones que así lo requieran.

Antes de la expedición de la Ley 1010 de 2006 ya existían dentro del código penal artículos como el 182 que penaba conductas de abuso de poder; lo que busca esta Ley es establecer un patrón de un comportamiento apto entre empleadores y trabajadores. La Ley 1010 se apoya en lo escrito dentro del código sustantivo de trabajo donde claramente se explican los derechos y deberes en las relaciones laborales.

Paralelo a ello, la Ley 1257 de 2008 estipula normas reglamentarias en cuanto a sensibilización, prevención y sanción de toda forma de violencia y discriminación contra las mujeres, debido a lo anterior el propósito principal de este protocolo es la creación de mecanismos y rutas de atención, con el fin de abordar y/o erradicar violencia sexual laboral y acoso laboral brindando la información pertinente tanto a empleadores como a trabajadores, de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del municipio de Nemocón.

Cabe aclarar que el acoso laboral y el acoso sexual laboral son dos tipos de violencia totalmente independientes donde las dos tienen como fin de someter a una persona vulnerable usando el abuso de poder; lo más importante a resaltar es que los servidores públicos, son víctimas de acoso laboral incluyendo trabajadores por prestación de servicios, con la particularidad de que su problemática será abarcada no solo desde la Ley 1010, sino desde el código penal.

De acuerdo con la Ley 906 de 2004 Art. 11 y la Ley 1257 de 2008 Art 8°, sea cual sea el caso, prima los derechos de las víctimas que son los siguientes:

Recibir un trato humano y digno.

Confidencialidad de identidad, si así lo requiere.

Derecho a ser escuchado y adquirir toda la información necesaria para su proceso.

Garantizar su intimidad y seguridad.

Reparación integral.

A decidir de manera voluntaria, si confronta al agresor o no.

Dichas víctimas contarán dependiendo de su situación, con medidas dentro del proceso penal, como las siguientes:

Protección: remisiones, traslados, asistencia terapéutica, pagos de asesorías, protección temporal y restricciones por parte del agresor.

Atención: habitación, alimentación, transporte, acceso a líneas de información y medidas de estabilización.

Resumen

El acoso laboral y la violencia de género contra la mujer son dos manifestaciones independientes de represiones a las que pueden ser sometidas las personas. Estas conductas suelen suceder con frecuencia siendo el caso del acoso laboral, ejerciendo uso de poder por alguna autoridad.

El acoso laboral es entendido como una práctica que debe ser erradicada teniendo en cuenta el reconocimiento de su gravedad, pues este implica vulnerabilidad de la libertad sexual, una cultura sexista, discriminación por razones de género, entre otros. También es importante resaltar que pueden ser víctimas de actos de acoso laboral los servidores públicos incluyendo todo tipo de contratación.

Cual sea el tipo de contrato del trabajador, este tiene ciertos derechos como víctima de acoso laboral o acoso laboral sexual y violencia hacia la mujer, establecidos en la Ley 906 de 2004 (Art. 11) y la Ley 1257 de 2008 (Art. 8), entre los cuales esta recibir un trato digno y humano, reserva de identidad, derecho a ser escuchado, atendido e informado, garantía de su seguridad, reparación y atención integral; para el propósito de este protocolo, la víctima tiene derecho a recibir orientación, asesoramiento jurídico, médico y psicológico de carácter gratuito inmediato y especializado.

Con el presente se pretende la prevención de los actos de acoso laboral y acoso sexual laboral mediante la información del proceso para su óptimo conocimiento en la ruta de atención.

Palabras claves:

Acoso laboral, acoso sexual laboral, maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral.

Abstrac

Workplace harassment and gender violence against women are two independent manifestations of repression to which people can be subjected. These behaviors usually happen frequently, being the case of workplace harassment, exercising use of power by some authority.

Workplace harassment is understood as a practice that must be eradicated taking into account the recognition of its seriousness, since it implies vulnerability of sexual freedom, a sexist culture, discrimination for reasons of gender, among others. It is also important to highlight that public servants can be victims of acts of workplace harassment, including all types of hiring.

Regardless of the type of contract of the worker, he has certain rights as a victim of workplace harassment or sexual harassment and violence against women, established in Law 906 of 2004 (Art. 11) and Law 1257 of 2008 (Art. 8), among which is receiving a dignified and humane treatment, confidentiality of identity, the right to be heard, cared for and informed, guarantee of their safety, reparation and comprehensive care; For the purpose of this protocol, the victim has the right to receive immediate and specialized guidance, legal, medical and psychological advice free of charge.

This is intended to prevent acts of workplace harassment and workplace sexual harassment by providing information on the process for better understanding in the care route.

Keywords:

Labor harassment, labor sexual harassment, labor mistreatment, labor persecution, labor discrimination, labor obstruction, labor inequity, lack of labor protection.

Tabla de contenidos

1. Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón - Cundinamarca.	12
2. Problema de investigación.....	12
2.1 Descripción del problema.....	14
2.2. Formulación del problema.....	15
3.Objetivos.....	17
3.1. Objetivo general.....	17
3.2. Objetivos específicos.....	17
4. Justificación y delimitación.....	18
4.1. Justificación.....	18
4.2. Delimitación.....	20
4.3. Limitaciones.....	20
5. Marco de Referencia.....	21
5.2. Marco teórico	36
5.3. Marco legal	47
6. Marco metodológico de la investigación.....	56
6.1. Recolección de la información	59
6.2. Método para Análisis de la información	64
7. Resultados y/o propuesta de solución.....	66
7.1 Resultados	66
7.2. Propuesta de solución	88

	10
7.3 Discusión.....	88
8.0 Análisis financiero Costo- Beneficio	98
9. Conclusiones y recomendaciones	100
9.1. Conclusiones	100
9.2. Recomendaciones	101
10. Referencias	103
11. Anexos.....	111

Tabla de contenido de imágenes.

Imagen 1.	44
Imagen 2	45
Imagen 3	91
Imagen 4	97

Tabla de contenido de tablas.

Tabla 1.	61
Tabla 2	64
Tabla 3.	70
Tabla 4.	72
Tabla 5.	73
Tabla 6.	73
Tabla 7.	98

Tabla de contenido de graficas.

Grafica 1	75
Grafica 2.	76
Grafica 3.	76
Grafica 4.	77
Grafica 5.	78
Grafica 6 a.	79
Grafica 7.	81
Grafica 8.	82
Grafica 9	83
Grafica 10.	83
Grafica 11.	84
Grafica 12.	85
Grafica 13.	85
Grafica 14.	86
Grafica 15	87

Tabla de contenido de anexos.

Anexo 1	111
Anexo 2	111
Anexo 3	111

1. Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón - Cundinamarca.

2. Problema de investigación

Se tiene en cuenta que el acoso laboral, se ha analizado y atendido más fuertemente desde el año 2006 con el decreto de la ley 1010 del mismo año, y que las situaciones de estrés, ansiedad, depresión, sensación de inutilidad, aumento de las tasas de desempleo, suicidios, han incrementado en los últimos años; para lo que se denota que en Colombia, se cuenta con un marco legal en aras de denunciar el flagelo del acoso laboral y la violencia de género contra la mujer, desde la ley 1010 del 2006 se define lo que se entiende por acoso laboral, como resultado, el acoso laboral se conceptualiza como "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" (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Por otro lado, el acoso sexual es definido desde el código penal. Ley 599 de 2000, 24 de julio 2000 (Colombia) conducta delictiva, en la que:

El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, ...” (Código Penal, artículo 210-A, pág. 53).

Así mismo, para el año 2008 se establece la Ley 1257, la cual nace en aras de llevar a cabo la defensa de todo tipo de violencias en contra de las mujeres las cuales causen daño, sufrimiento físico o sexual, psicológico, económico, amenazas y muerte; así también, como la privación ilegal de la libertad, ya sea ejecutada en el área laboral del sector público o privado (Sarkis, 2018).

El acoso sexual es una de las modalidades de acoso laboral, denotándose así como una expresión de la violencia contra la mujer, reflejándose así el sesgo sexista, el ejercicio abusivo de relaciones de poder patriarcal, el dominio sobre el cuerpo de la mujer y sobre su libertad, integridad y determinación sexual o de género, para lo cual se considera a la mujer como un género débil, en lo cual se evidencia la discriminación para la asignación de tareas y deberes, además de no generar en grandes ocasiones oportunidad laboral, de igual manera se tiene en cuenta el acoso sexual para la oportunidad de ascensos laborales, asignación de tareas ejecutivas o importantes, mantener un cargo, etc., en el cual se obliga a tener una retribución sexual para lograr ese objetivo.

Según Meza, Roldán, Cruz, & Mondragón, (2019) como se cita en (Baquero & Mayorga, 2021):

Al realizar una exploración a nivel internacional de estadísticas, se identifica que entre el 40 y 50% de los trabajadores sufren de acoso sexual en su área de trabajo, también, se evidencio en los casos presentados, una mayor prevalencia en las mujeres. A nivel nacional, el Ministerio del Trabajo, realizo un estudio en el año 2014, en el que se identificó que un 13% de personas víctimas de acoso sexual en su lugar de trabajo, así mismo, el 63% de las personas víctimas eran mujeres y solamente el 10% de las victimas realizo una denuncia al respecto. También, la Fiscalía General de la Nación en el año

2019, reportó 11.098 casos, de los que 6.000 se encuentran inactivos, debido a que las personas desistieron de la denuncia o simplemente renunciaron a su trabajo sin realizar ninguna denuncia (Meza, Roldán, Cruz, & Mondragón, 2019).

Pese a que se cuenta con la normatividad legal vigente, se presentan vacíos ya que no se divulga satisfactoriamente a nivel laboral las modalidades de acoso laboral y violencia contra la mujer, en aras de mitigar este flagelo y activar la ruta de atención a la hora en que se presentan estos casos, siendo una problemática que se presenta de manera silenciosa, como se refleja en las estadísticas anteriormente enunciadas.

2.1 Descripción del problema

La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón, es fundada con la misionalidad de prestar servicios de salud. Cuenta actualmente con 100 trabajadores entre administrativos y asistenciales. Como Empresa Social del Estado, surge la necesidad de orientar sus procesos con un mayor grado de seguridad, eficiencia y calidad, para sus trabajadores, así como para sus usuarios activos y así como para futuros.

Por lo anterior, la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón, al ser una Institución que presta los servicios de salud, debe velar por la garantía del bienestar de sus trabajadores en la ejecución de sus actividades, brindado así de manera oportuna, óptima y segura cada uno de los servicios y procedimientos a los cuales sus usuarios se someten al adquirirlos, es por ello se considera necesario implementar un diseño que dé cumplimiento a la ley 1010 del 2006, donde se dicta que todas las instituciones tanto públicas como privadas deberán promover mecanismos de prevención con respecto a las conductas de acoso laboral y establecer una ruta de atención interna, confidencial, conciliatoria y efectiva para situaciones que

así lo requieran; esto con la finalidad de garantizar el goce efectivo de los derechos de los trabajadores, mitigando todo tipo de acosos, violencia y vulnerabilidad que limiten o generen malestar o inconformismo laboral.

En este aspecto, por medio del diseño presente del protocolo, se pretende intervenir mitigando cualquier tipo o modalidad de acoso laboral y/o acoso sexual laboral, evidenciándose la necesidad que existe dentro de sus procesos, en aras de prevenir la aparición de efectos de estos factores en la organización o en los colaboradores. Además, que de acuerdo con el comité de convivencia laboral no cuentan con este protocolo. Es por lo cual, que la empresa requiere dar prioridad al diseño del protocolo, garantizando el goce efectivo de la salud de los colaboradores.

2.2. Formulación del problema

Pregunta de investigación:

¿Cómo se diseñan los protocolos para la prevención del acoso laboral y violencia de género contra la mujer, para los trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del municipio de Nemocón, basándose en mecanismos y procedimientos de denuncia con enfoque de género?

En Colombia, el acoso laboral, empieza a tomar cierta importancia a partir de la publicación y divulgación de la ley 1010 del 2006. Así mismo.

La protección hacia las mujeres se inició más por la presión internacional que por ser una decisión nacional; denotándose conflicto y confrontación produciendo en muchas ocasiones la pérdida en la sociedad de los valores, la situación socioeconómica, las tendencias, entre otras situaciones que han provocado que la violencia ejercida sobre la

mujer se presente bien sea física, psicológica, sexual o económicamente. (Ordoñez Galvis, & Romero Castillo, 2015, pág. 10).

Por lo cual, acoso laboral, y la violencia hacia la mujer es un acontecimiento que se puede presentar a diario en diferentes situaciones laborales en un equipo de trabajo, ya sea de forma directa o indirecta, generando consecuencias que afecta la vida laboral, emocional, física, mental, llevando a estados de insatisfacción laboral, desmotivación y hasta renunciaciones; además, se ha evidenciado durante décadas que la mayor tasa de desempleo se ha presentado en las mujeres, en el 2021 con una tasa del 16,4% frente a una tasa del 9,4% en los hombres, empleos con remuneración económica más bajos, limitación de tareas, discriminación de género, conductas de violencia psicológica e incluso física, acciones de acoso sexual. Evidenciado en la literatura estos casos, con el fin de generar estrategias de prevención y atención oportuna, manejo de situaciones que involucren estas acciones, se considera necesario proponer un Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón – Cundinamarca.

3.Objetivos

3.1. Objetivo general

Diseñar un protocolo, para la prevención del acoso laboral y violencia de género hacia la mujer teniendo en cuenta los mecanismos y procedimientos de denuncia, para los trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón - Cundinamarca.

3.2. Objetivos específicos.

Identificar qué conductas que constituyen al acoso en el entorno laboral y la violencia contra la mujer, en la organización.

Establecer estrategias y recomendaciones para la prevención de situaciones de acoso laboral, los direccionamientos, procedimiento y acciones de control y conciliación interna, para solucionar los conflictos, para prevenir y corregir las posibles formas de acoso laboral y/o violencia contra la mujer, que se puedan presentar dentro de la empresa.

Elaborar el programa a partir de los indicadores de prevención e intervención

4. Justificación y delimitación

4.1. Justificación

De acuerdo con la misión de la Empresa Social del Estado “San Vicente de Paul de Nemocón es un hospital con corazón, nuestra responsabilidad es la prestación de servicios con calidad en el marco de un modelo de atención integral en salud, dejando en los usuarios una semilla de prevención y autocuidado.”, surge la importancia de que no solo los usuarios del servicio estén bien, sino que, los colaboradores, tanto asistenciales como administrativos tengan un bienestar laboral, con el fin de generar un adecuado ambiente laboral, trabajo en equipo y satisfacción laboral, se decide diseñar un protocolo que cuente con mecanismos y procedimientos de atención y denuncia para la prevención del acoso laboral y violencia de género hacia la mujer a nivel laboral, como una estrategia para la reducción de intolerancia social y a la violencia laboral, teniendo en cuenta las situaciones que pueden afectar el género de la mujer, estableciendo acompañamiento y desarrollo de las acciones que contribuyen a la prevención de las mismas.

Surge como una necesidad, a partir de las cifras alarmantes a nivel nacional, ya que de acuerdo con una encuesta realizada por Consultores en Información – Infométrika S.AS, la cual fue contratada en el año 2014 por el Ministerio de Trabajo, arrojó datos importantes, revelando en general que existe un gran desconocimiento de cuáles son las conductas de acoso laboral y acoso sexual laboral y los canales formales de atención a estas conductas.

Tan sólo el 2% manifiesta haber notificado la conducta al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización y el 1% ante alguna autoridad. Asimismo, los encuestados no perciben estas conductas como acoso y no se reconocen como víctimas, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas

conductas de acoso. La mayoría de las víctimas son mujeres, el 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, al temer que por denunciar pueden perder su trabajo. En la encuesta, las personas que se reconocen como víctimas reportaron no haber acudido a las autoridades competentes para atender esta problemática. De esas personas, el 10 % mencionaron haber denunciado ante el empleador o jefe o ante el gerente o superior jerárquico. La mayoría pide ayuda y consejo de los amigos y familiares. (Angélica Lozano Correa, 2022, pág. 34).

Se considera desde hace algunos años como una problemática, que empieza a visibilizarse, enfocado en las mujeres como víctimas, pero con propuestas alternativas inclusivas de otras configuraciones de género. Con lo anterior, se evidencia un gran número de población afectada por este fenómeno, se radica:

La necesidad de visibilizar los dispositivos de poder (expresados en prácticas como el patriarcado y el heterosexismo, por mencionar las más evidentes) en los que se inscriben las prácticas, discursos, representaciones y significados inherentes a las relaciones entre los géneros que propician las relaciones violentas, (Estrada & Sánchez, 2011, pág. 6).

Pero de igual forma puede ser el insumo para la producción de herramientas a los y las trabajadoras de la Empresa para reconstruir y transformar el acoso laboral y las inequidades que se amparan en siglos de civilización patriarcal.

Con el diseño del presente protocolo, se propone a la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, Nemocón, tener una herramienta para facilitar la atención y prevención oportuna de estos casos, del quehacer en los posibles casos presentados, enrutándolos adecuadamente; así mismo, los trabajadores conocerán el actuar al ser víctimas del flagelo en mención; de igual manera, se pueden establecer eventos y factores de riesgo causales y generar un plan y soluciones estratégicas de cómo establecer acciones eficaces; además de facilitar el seguimiento a las acciones de intervención y evaluar el impacto de las actividades de prevención, ejecutadas desde el comité de convivencia laboral, dirigida a todos y todas las trabajadoras.

La temática central del protocolo será, prevención del acoso laboral y de violencia basada en género a nivel laboral, además, se basa en la ley 1010 de 2006 y la ley 1257 de 2008, visibilizando la problemática existente, y sobre la cual apenas se ha quebrantado el silencio, promoviendo que se erradiquen formas de machismo, acoso y violencias en este ámbito laboral.

4.2. Delimitación

El presente Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl del Municipio de Nemocón - Cundinamarca, se enfocará a los colaboradores que tengan vinculación laboral ya sea por Orden o Contratación Por Prestación De Servicios (OPS), contrato directo (planta) o contrato indirecto (fundación) con la E.SE Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón; teniendo en cuenta que se llevará a cabo el diseño e inicio de su aplicación durante del año 2022.

4.3. Limitaciones

Posibilidad de pocas investigaciones serias, aplicadas y a la vez publicadas en bases de datos científicas y confiables a nivel nacional.

Ausencia de cooperación por parte de los trabajadores, para suministrar información o la suspensión de actividades, debido al ser una Empresa Social de Estado, encaminada a prestar los servicios de salud, lo cual es demandante ya que prima la atención a los usuarios.

5. Marco de Referencia

Estado del arte

A nivel mundial, en la búsqueda constante de la igualdad y equidad de derechos, obligaciones, oportunidades y condiciones de género, especialmente sobre las cuales las mujeres han estado en lucha constante y con el fin de lograr la reivindicación de sus derechos:

Por medio de la perspectiva o enfoque de género, que ha requerido en un primer momento su lugar al visibilizar la condición de la mujer frente a la del hombre, especialmente a nivel laboral, permitiendo identificar aquellos elementos que se encuentran imposibilitando el libre desarrollo de las potencialidades y valores de la mujer dentro de la sociedad; el enfoque o perspectiva de género tiene como propósito mejorar las condiciones de vida de ambos géneros al resignificar y transformar la posición de la mujer. (Silva Rosales, 2004, como se citó en Cardona, 2012, párrafo 3).

Para el año 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevó a cabo un estudio, el cual se basó en la violencia en el ámbito laboral, lo cual arrojó resultados en los cuales se evidencia que aproximadamente el 25% de los eventos violentos se desarrollan en el sector de la salud, dentro de lo cual cabe resaltar que cerca del 50% de los profesionales de la atención sanitaria han experimentado cualquier tipo de violencia a nivel laboral. Por lo cual, al obtener los

resultados en mención, se infiere que pone en riesgo la calidad de la atención al público (Reyes, 2011).

Igualmente, en 1980 la unidad de salud de la mujer de la Organización Mundial de la Salud OMS (WHD), se estableció con el fin de promover y coordinar las actividades de desarrollo de la mujer en todos los programas de la OMS. Lo que se sustenta bajo la resolución 4925 de la Asamblea Mundial de la Salud, la cual proclama que la violencia es un tema de salud pública, reconociendo que el sector salud es la primera línea de contacto con las víctimas de violencia, por lo que tendrían la capacidad técnica de atender de manera favorable el fenómeno.

De tal manera, el comité de derechos humanos para el año de 1997 condenó en su resolución 1997/44 todos los actos de violencia contra la mujer, donde recalcó la responsabilidad de los gobiernos de abstenerse de cometer actos violentos contra las mujeres, por lo cual es importante crear líneas estratégicas de prevención, investigación y castigo cometidos por el estado y/o particulares.

Como referencian Frías & Hurtado (2010), la violencia contra las mujeres es un elemento central de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres. En efecto, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2007):

La cultura de la desigualdad que ampara la violencia se inscribe en la de por sí violenta desigualdad de oportunidades, el desigual acceso a los recursos y servicios de la justicia, la discriminación laboral y salarial, así como la desigual distribución del poder y del tiempo entre mujeres y hombres. La desigualdad también se expresa en el inequitativo acceso de las mujeres a la justicia, la disparidad de trato en los servicios públicos y las evidencias de impunidad

señaladas en el Estudio a fondo del Secretario General y estudios regionales de organismos de derechos humanos. (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2007, p. 7).

Según Alberdi (2005), como se citó en Lavilla, S., Gaspas, A., Jimeno, A, (2011) existen diversas maneras en las cuales se vulneran los derechos de las mujeres, siendo formas de violencias basadas en género, que incluyen la violencia sexual, la trata de mujeres, el acoso sexual, el acoso laboral, la violencia familiar y la violación como arma de guerra, entre otros. En muchos y diferentes ámbitos (laboral, político, social, psicológico, etc.) cualquier tipo de violencia contra la mujer es considerada un acto de subordinación, poder, control, desigualdad..., basado principalmente en pautas de sistemas patriarcales, ya que “la idea central del patriarcado es la representación de la masculinidad a través del dominio sobre la mujer.” (p.3).

El acoso laboral y la violencia contra las mujeres se vinculan con esta idea, entre otras cosas, al sugerir una rígida división de funciones basada en el poder y la superioridad masculina frente a la sumisión e inferioridad de la mujer.

Desde la década de los noventa, los esfuerzos emprendidos por las organizaciones de mujeres, los y las expertas y algunos gobiernos comprometidos con esta cuestión han supuesto una profunda transformación de la sensibilización pública respecto a la problemática. Así pues, actualmente es una cuestión ampliamente reconocida que dicha violencia constituye un grave problema de derechos humanos y salud pública que afecta a todos los sectores de la sociedad. (Organización Mundial de la Salud, 2005, p.2).

Poblete Troncoso, Margarita; & Valenzuela Suazo, Sandra. (2005), desarrollaron el trabajo investigativo “Enfermeras en riesgo, Violencia laboral con enfoque de género” el cual profundizó en su análisis de la violencia laboral, haciendo énfasis en la temática de género, los cuales tienen implicaciones importantes para la salud pública y ocupacional de las mujeres, dado su reciente interés, siendo poco abordado. Citando a la CIE, describen que

Las enfermeras tienen una probabilidad tres veces mayor que los demás profesionales de ser víctimas de la violencia en el lugar de trabajo, de acuerdo a una encuesta realizada en el Reino Unido el 97% de las enfermeras conocían a alguna colega que había sido atacada físicamente en el curso del año anterior. (Poblete Troncoso, Margarita; & Valenzuela Suazo, Sandra, 2005, p.37).

Finalmente, concluyen refiriendo que las enfermeras tienen que cuidar la vida y para ello es importante estar preparados para detectar violencia en cualquier persona, no quedarse callado, no normalizar ni acostumbrarse, ya que en los servicios hospitalarios se observan muchas veces agresiones a pacientes, eso se traduce en falta de atención y trato frío, lo que, como sugieren algunas investigaciones, se justifica por el exceso de trabajo, pero solo se logra sumar al ciclo de violencia por el que estamos pasando.

Como bien lo señalan Pérez Viejo & Montalvo Hernández, (2011):

Analizar la violencia y el acoso desde una perspectiva de género permite visualizar la existencia de relaciones jerárquicas y de desigualdad, entendiendo que no es lo biológico (el sexo) lo que condiciona, sino que tiene que ver con la forma en que nos construye la cultura. (Pérez Viejo & Montalvo Hernández, 2011, pág.41).

El acoso en el lugar de trabajo se practica por razones distintas de impedir que los empleados continúen desempeñando sus funciones haciéndolos desistir. "Generalmente el conflicto puede obedecer a diversas causas, pero, en definitiva, si bien al principio parecen hechos aislados, luego se van coordinando a fin de poder consumir y obtener la exclusión de la empresa de la víctima de acoso laboral" (Donal, 2008, como se citó en Sánchez, D., Orozco, S. & Niño, S, 2019, pág. 11). Las situaciones mencionadas anteriormente pueden surgir por diferentes motivos, ya sean personales, económicos o de igual manera laborales, pero siempre tienen algo en común: el maltrato y/o violencia psicológica.

Asimismo, la violencia de género se presenta muchas veces sin que las víctimas se den cuenta de que sus derechos están siendo vulnerados, debido al desconocimiento de las leyes que las protegen y los rasgos y actitudes del maltratador. Para la mayoría de las personas violencia es agresión física, pero también existe una violencia psicológica que pasa desapercibida pero que muchas veces es el inicio de un fin. Por lo que explica Puig, R. (2015) La violencia de género tiene unas etapas que a medida que son aceptadas, aumenta cada vez más y se aumenta la tensión en ambas partes de la relación, la primera fase, son palabras o irritabilidad, pero esto puede llegar a la segunda fase que es agresión por la presión y por último el agresor muestra arrepentimiento ante la víctima.

Peralta Gómez, María Claudia (2006), llevó a cabo una investigación, estudio de caso exploratorio desarrollando entrevistas a profundidad, las cuales fueron aplicadas a personal que ha vivenciado acoso laboral, realizando una descripción de los factores asociados al acoso laboral, para lo que hizo un análisis cualitativo de la información recolectada, encontrándose

como resultados que “exponerse al acoso laboral genera síntomas ligados al estrés postraumático como re-experimentación, evitación y activación fisiológica”. (pág.2)

De acuerdo con uno de los tipos de acoso laboral, en el cual se encuentra el psicológico, en España, se realizó un estudio con el LIPT-60 inventario de Leymann, tratando la temática del terror psicológico, donde los investigadores trabajaron con una muestra de 194 personas, de estrato laboral medio-bajo. Dicha investigación, arrojó puntuaciones altas en somatización, obsesión-compulsión, ansiedad, ansiedad fóbica, hostilidad, sensibilidad interpersonal, psicoticismo, ideación paranoide y hostilidad. (González & Rodríguez, 2006).

De igual manera, Aldrete M; Pando M; &Aranda, C. (2006). Realizaron la investigación “Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género?” Investigación la cual los autores refirieron que:

El acoso psicológico en el trabajo afecta mayormente al género femenino, pero en México y América Latina no existen datos sobre la prevalencia del problema. Por ello, el presente trabajo buscó determinar la presencia del fenómeno entre mujeres docentes de un centro universitario. En la investigación participaron 56 docentes a quienes se aplicó el Leyman Inventory of Psycho-Terror (LIPT-60) y la Escala de Evaluación de Apoyo y Contactos Sociales. (Aldrete M; Pando M; &Aranda, C., 2006. pág.2.)

Para ello, intentaron lograr en un primer análisis:

Obtener la relación entre el género y las diferentes mediciones del mobbing conforme al LIPT-60, no encontrándose asociación en ninguna de las medidas, excepto en el IGAP, con un valor de $p = 0.00000$. Se cruzaron cada uno de los 60

reactivos que componen el instrumento con la variable “género”, y sólo se asociaron significativamente tres de ellos: “Critican su trabajo”, “Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes”, y “Controlan de manera muy estricta su horario”, siendo siempre el grupo de mujeres el que reportó sufrir con mayor frecuencia estas formas de agresión psicológica. (Aldrete M; Pando M; &Aranda, C., 2006. pág.58.)

En un estudio el cual se desarrolló en Madrid, trabajaron con 14 individuos, los que eran de ambos sexos, con edades que comprendían el rango de 18 a 62 años, los cuales conforman la población activa de ese país. Dentro de la metodología utilizada, aplicaron un instrumento denominado NAQ-R (Negative Acts Questionnaire), ya que este permite descomponer las conductas negativas en el lugar de trabajo en dos subcategorías acoso personal y acoso laboral, identificando la frecuencia a la que es sometido a determinada conducta. Como resultados arrojados, evidenciaron que

El 91,3% consideran no ser víctimas en la última mitad del año, mientras que el 8,7% perciben sufrir situaciones relacionadas con acoso laboral una vez al día o a la semana. Teniendo en cuenta la proporción de personas que afirman ser víctimas indican haber sido acosadas por un acosador (62%), dos acosadores (7,7%) y más de dos acosadores (23,1%). También se demostró dentro de los resultados acoso vertical descendente o bossing en el 61,5% de la muestra y acoso horizontal en el 38,5% (González & Graña, 2007, pág.69).

Con la finalidad de crear una escala multidimensional, en la Ciudad de México se desarrolló un estudio para conocer la configuración de 15 comportamientos del acoso laboral, para lo que trabajaron con una muestra de 100 trabajadores de los cuales el 58% fueron mujeres y el 42% hombres. Los resultados proyectaron que “el acoso laboral se puede clasificar según la estrategia de influencia en 4 grupos: violenta, encubierta, de acción y de consecuencias; confirmándose la concepción de que el acoso laboral es un fenómeno gradual y no un proceso aislado”. (García, Piña, Olgún & Uribe, 2008, p.1.).

De igual manera, González & Delgado (2008), desarrollaron un estudio en Madrid, el cual titularon “Acoso psicológico en el lugar de trabajo, burnout y psicopatología. Un estudio piloto con el BSI y el MBI”, con una muestra de 100 individuos de los cuales 50 eran víctimas y el restante era población activa general, para lo cual, realizaron una sesión única de evaluación con ayuda de instrumentos como BSI (Brief Symptom Inventory) y el MBI (Maslach Burnout Inventory); en lo que concluyeron que no existen diferencias significativas respecto a los indicadores de burnout, es decir no hay cansancio emocional ni despersonalización (respuesta impersonal y fría ante los demás), tampoco falta de realización personal. Al contrario, las víctimas de mobbing presentaron niveles superiores en todas las variables clínicas consideradas (somatizaciones, obsesivo-compulsivo, relaciones interpersonales, depresión, ansiedad, hostilidad, fobias, paranoidismo y psicoticismo) así como un mayor nivel de malestar general. La importancia del estudio propuesto radica en los alarmantes datos epidemiológicos sobre el acoso laboral descubiertos hasta el momento, y las importantes consecuencias de este fenómeno a nivel organizacional e individual.

Desde la perspectiva de género e igualdad de oportunidades laborales, es también importante reconocer la investigación realizada por Marcela Lagarde & de los Ríos (2011), en su estudio “Por los derechos humanos de las mujeres: la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, ya que en el mismo realiza de manera extensiva un análisis de la ley en mención, la cual es considerada por la misma autora como un paradigma en el proceso de consolidación de los derechos humanos de las mujeres en México, manifestando en la investigación diagnóstica que la violencia contra la mujer es de tipo estructural ya que la organización de vida es patriarcal. Lagarde, M (2011).

Así mismo, Lorena Frías y Victoria Hurtado (2010), en su investigación denominada “Estudio de la información sobre la violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe”, realizan la presentación de los resultados investigativos de información que puede ser utilizada para construir indicadores de violencia en el mundo, especialmente en América Latina y el Caribe, que es el primer eslabón en el desarrollo de todas las políticas públicas nacionales y sociales. Los cuales fueron una inversión que permite a los países documentar más fácilmente y responder con mayor eficacia a la violencia de género. Por su parte, desde la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se lleva a cabo un análisis realizado, el cual evidencia dos aspectos de una misma problemática; las opciones jurídicas y políticas que delimitan tendencias en la lucha contra la violencia y su impacto en las formas de registro y generación de información, que permitan configurar mapas estadísticos de violencias basadas en género y por qué no el acoso laboral. Ambos aspectos resultan centrales para reflexionar sobre el enfoque que ha prevalecido en materia de regulación de la violencia y el acoso laboral, implementación de políticas públicas y en el impacto que estas tienen en la definición de los

instrumentos, objetivos y características de los sistemas de registro estadísticos y administrativos.

En Uruguay, diseñaron un protocolo de prevención de acoso laboral, en el cual realizaron recomendaciones, tales como que cuando un trabajador es víctima, trate de solucionar de forma directa con sus agresores, lo que se realiza con un mediador siendo este uno de los miembros del sindicato, si no surten resultados útiles, el paso siguiente sería ir ante una comisión de Instrucción de Acoso Laboral (equipo multidisciplinario), posteriormente, el trabajador debe exponer por escrito la reclamación de manera formal. Luego de recibida la notificación, la comisión de instrucción de acoso laboral, estudia el caso ejecutando las actuaciones pertinentes, finalizando con la adopción de medidas. (Diputación de Alicante, 2013).

Por otro lado, según estudio “Violencia y Modelo Patriarcal” realizado por la mexicana Marta Torres Falcon (2014), define, lo siguiente:

La violencia es multifacética y por ello no hay una definición única. A veces es muy clara y contundente, como en los conflictos armados, a veces se sabe que está presente, pero es difícil aprehenderla, como en el hostigamiento sexual, y en muchas otras ocasiones no es fácil descifrar las formas de violencia sutil que se agazapa en las palabras y en los silencios. Resulta difícil incluso abordarla desde una sola disciplina. Algunos análisis enfatizan el daño producido (ya sea cuantificando las víctimas o clasificando las lesiones producidas); hay otros estudios sobre los medios utilizados y su eficacia (por ejemplo, sobre la carrera armamentista, la alta tecnología al servicio de la guerra, los costos del mantenimiento y actualización de poderosos ejércitos, etc.), otros más enfocan la

situación de las víctimas y aún otros se preocupan por el contexto en el que se produce el acto violento. (Torres, M.,2014, pág.3).

Así mismo, López-Ávila (2016), referente a nivel Latinoamérica, indica que:

Los países con las tasas más altas de violencia física contra las mujeres son Bolivia (53%), Perú y Colombia (39%). Pero la violencia hacia la mujer no solo es física, en un estudio reciente se encontró que, en Colombia, el 70% de las mujeres han experimentado violencia emocional o psicológica. (López-Ávila, 2016, p. 2).

Es por esta razón que para la mayoría de los países de América Latina y el Caribe la temática de violencia y acoso laboral se ha transformado en un fenómeno de salud pública, ya que cuentan con cifras muy significativas al respecto.

Posterior al ver estas referencias internacionales inciden de manera reiterada en las diferentes vertientes que presenta el acoso laboral y la violencia de género formulando una invitación y directriz constante a los Estados a que fortalezcan sus marcos jurídicos, normativos, e institucionales con el objetivo de conseguir articular un sistema integral para eliminar el acoso laboral y violencias basadas en género desde sus profundas raíces organizacionales, sociales y culturales, y con la intención de promover un adecuado clima y cultura organizacional, como el empoderamiento de la mujer y la igualdad entre géneros.

Ahora bien, es imperante llevar a cabo el análisis de investigaciones ejecutadas a nivel nacional, de las cuales; se toma de referencia inicial, 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, p.11.).

El presente estudio, trabajó una muestra, la cual estuvo constituida por 1.920 trabajadores, tanto mujeres como hombres, aplicándola 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. Para lo que se denotó una prevalencia baja de la violencia física y sexual en el trabajo, mientras que el acoso laboral o *mobbing* arrojaron resultados significativos existentes a una gran prevalencia. Esto señaló que cerca del 20% de los trabajadores en Colombia estaban expuestos a acoso laboral, y el tipo de violencia que estaba afectando en mayor medida la calidad del ambiente de trabajo, la salud y vida de los trabajadores, era la violencia y/o acoso psicológico (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 (Ministerio de la Protección Social, 2004, como se citó en Carvajal, J.G. y Dávila, C.A., 2013, p.32).

Con énfasis en investigaciones cuantitativas, con personal docente universitario, enfermeras y médicos; entre 1990 y 2009, a nivel nacional e internacional; en la Universidad Libre de Cali se indagó sobre estudios en acoso psicológico laboral; para lo que se llevó a cabo una revisión de 50 artículos de estudios cuantitativos. Denotando que los problemas generales relacionados con el acoso laboral son: consecuencias en la salud, aspectos organizacionales, impacto económico, personalidad, estrategias de afrontamiento, docentes universitarios, prevención e intervención, tipos de estudio, capacitación, aspectos legales y definición. Los resultados evidenciaron que:

No hay estudios en los que se aborden variables predictoras del mobbing en el medio universitario, existencia de vacíos a nivel jurídico en lo referente a legislaciones sobre el tema y por tanto no se tiene tipificado como un delito unificado, no existe una definición unificada de mobbing (Parra & Acosta, 2010, pág.166).

En cuanto a investigaciones de acoso psicológico, Alcides Camargo & Alexandra Puentes (2010), desarrollaron un estudio el cual titularon “rasgos de personalidad y autoestima en

víctimas de acoso laboral”, en el cual utilizaron estudio de caso, para lo que tomaron como población objeto 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, a lo que midieron y describieron las conductas de acoso laboral, los rasgos de personalidad y la autoestima. Como resultado, lograron 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.

La investigación “Críticas y perspectivas de la ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral” Garzón, T. (2013). Donde la autora, elabora un esquema el cual le permitió establecer qué es el acoso laboral y cómo se puede evaluar y aplicar la ley en un país como Colombia donde su normatividad es reciente. También esboza los programas de prevención y sanción vigentes, dándolos a conocer a las distintas partes involucradas, desarrollando críticas y recomendaciones encaminadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores del país.

Para el año 2012, Juan Castillo & Ángela Cubillos, publicaron artículo empírico, denominado “la violencia en las transformaciones de los sistemas de trabajo en Colombia” donde realizan una aproximación comprensiva e interpretativa del fenómeno de la violencia organizacional a partir del entorno económico, social y político del país. Siendo un estudio de corte cualitativo, en el cual realizaron entrevistas semi-directivas a trabajadores que hubiesen experimentado alguna forma de violencia. Donde 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”. (Castillo, J., y Cubillos, Á., 2012, como se citó en Carvajal, J.G. y Dávila, C.A., 2013, p.33).

Finalmente, En el estudio “Acoso Laboral en Trabajadores del Sector Salud: Revisión Sistemática”, realizado por estudiantes de la Universidad del Rosario; se obtuvieron resultados, los cuales mostraron que el acoso laboral a los trabajadores de la salud afecta principalmente a mujeres menores de treinta años, y en estos casos se observa el impacto negativo en el desempeño laboral. Los autores afirman, además, que se cree que este elemento conduce a la depresión y otros factores desencadenantes de problemáticas de salud. (Castro-Osman, M; Leyton-Castro, P; & Forero, J.F. 2017).

El recorrido de cada uno de los estudios realizados a nivel Internacional y Nacional, denotan cada una de las comprensiones en que se evaluó el fenómeno del acoso laboral y violencia contra la Mujer y la intencionalidad de los autores resaltando el impacto organizacional, así como social que conlleva los resultados arrojados de manera oportuna, donde se evidencia la necesidad de llevar a cabo más estudios los cuales se logren desarrollar con finalidad de poder diseñar protocolos con enfoque de género que eliminen todo acoso laboral y todo tipo de violencias en las organizaciones.

5.2. Marco teórico

Acoso Laboral

Como lo define la Ley 1010 en su Artículo 02, el acoso laboral es todo comportamiento que persiste y es demostrable, ejercido sobre un trabajador por parte de su superior jerárquico, un compañero y pares; principalmente para causar miedo, intimidación, terror y angustia, lo cual perjudica el ámbito laboral generando desmotivación y en algunos casos terminando en renuncia. Dicho esto, cabe aclarar que cuando la ley se refiere a una conducta demostrable, no es precisamente agresión física, sino también se refiere a consecuencias psicológicas dictaminadas por un psicólogo.

Tipos De Acoso Laboral: Art 2 Ley 1010

Maltrato laboral:

Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, empleada, trabajador o trabajadora; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Persecución laboral:

Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, empleada, trabajador o

trabajadora mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral. (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Discriminación laboral:

“Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Entorpecimiento laboral:

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, 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. (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Inequidad laboral:

“Asignación de funciones o menosprecio del trabajador”. (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Desprotección laboral:

“Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador”. (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Respecto a lo que se debe entender como acoso laboral la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45992 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga señala:

Para efectos de identificar tales conductas, debe entenderse que es natural que en el desarrollo de las diversas actividades que se realizan en el entorno de la empresa surjan conflictos, derivados bien de la acción organizativa del empleador, o de la imposición de la disciplina, que en modo alguno pueden llegar a ser calificadas como acoso, pues este hace referencia más bien a un hostigamiento continuado, que se origina entre los miembros de la organización de trabajo, donde además se reflejan las diversas disfunciones sociales y cuyo objetivo premeditado es la intimidación y el amedrentamiento, para consumir emocional e intelectualmente, de allí que para que se concreten las conductas deben estar concatenadas, ser persistentes y fundamentalmente sistemáticas. (Gerencie.com, 2020, p.5).

La perspectiva de género implica de gran manera un análisis diferenciado de la violencia contra la mujer, donde su foco de interés es el lograr identificar los mecanismos sociales, laborales, personales, familiares y culturales, en los que se soporta que se llega a generar y mantener. Por ende, cabe resaltar que la perspectiva de género no se centra en diagnosticar o encontrar una patología en el hombre que ejerce la violencia, dejando a un lado la psicopatología; por lo cual, se basa y focaliza en responder frente al abuso y dignidad de las víctimas. (Pérez Viejo &Montalvo Hernández, 2011);

La violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre...Además se entiende que esta constituye todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada (Asamblea General de Naciones Unidas, 1994, p. 4).

A nivel nacional el acoso laboral no es muy tomado en cuenta, las empresas están siempre en pro y con acciones de mejora hacia la productividad, pocas veces hacen referencia a los diferentes eventos directos o indirectos que pueden afectar a sus trabajadores, e incluso por aumentar la producción y la sustentabilidad empresarial, se realizan acciones en contra del bienestar de los trabajadores, generando jornadas extensas de trabajo, malos salarios, sobrecarga laboral, etc., causando acoso laboral y violando los derechos a un trabajo digno. Teniendo en cuenta esto a partir del 2006, aumento el interés de la protección a los trabajadores con el fin de garantizar que no sean víctimas de cualquier Tipo de acoso laboral como se menciona en el Artículo 2 Ley 1010. Esta ley adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, con el fin de mitigar los daños físicos, psicosociales y biológicos en cada persona.

El acoso laboral, crea en sus víctimas no solo daño personal, sino también un daño laboral, en ocasiones, como las empresas no están suficientemente informadas sobre los procedimientos jurídicos para el manejo de estos eventos, se puede perjudicar aún más al trabajador, por lo cual es importante que tanto los empleadores como los empleados tengan conocimiento acerca de sus derechos y de los recursos que tiene disponibles para denunciar este tipo de hechos.

La manera correcta de actuar ante situaciones de acoso laboral es con la denuncia ante los tribunales, generando de manera previa, una baja médica, esta se hace cuando el acoso laboral a desestabilizado a la víctima gravemente de manera emocional, mental, psicológica y laboral. Además de hacer una denuncia directa siguiendo el conducto regular de la empresa con los jefes o entes correspondientes, esto se hace de manera verbal y escrita, siempre teniendo una copia que evidencia que esto fue recibido por entes de la empresa, una vez puesto el caso en conocimiento de las entidades encargadas de la empresa, esta debe de abrir una investigación. Luego, se realizan las acciones legales, realizando en denuncia a los tribunales, tanto a su acosador, ya sea por vía civil o penal y en caso de que la empresa no hubiese realizado el denuncia, realizar también el denuncia laboral.

Tipos de acciones legales:

Vía penal: por delitos de coacción, agresión y amenazas por parte del acosador, además se puede denunciar a la empresa en caso de que esta no haya tomado acciones sobre la denuncia por parte del trabajador.

Vía de lo social: esta se utiliza cuando el acosador es el empleador, en aras de obtener la terminación del contrato laboral y solicitar el resarcimiento por daños y perjuicios.

Vía civil: denunciando acciones no contractuales contra el agresor.

Vía contencioso-administrativa: cuando la víctima es servidor público y el agresor es un superior o un compañero de trabajo, en este caso se hace la denuncia ante los superiores, estos están en el deber de dar solución en un plazo máximo de tres meses, sino es así, puede interponerse una denuncia ante la jurisdicción contencioso-administrativa, con el fin de solicitar las medidas y la indemnización por daños y perjuicios.

Acciones ante la seguridad social: En caso de acoso laboral, lesiones, enfermedades profesionales, incapacidad para el trabajo, tendrán derecho a la aprobación de la seguridad social según las pensiones especificadas en la lista de enfermedades profesionales: por ejemplo, depresión o ansiedad causada por acoso laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, y confirmando que las empresas y muchos de sus empresarios no tienen conocimiento de las acciones que deben de tomar, se decide la propuesta de Diseñar un protocolo de prevención del acoso laboral, para que las empresas no incurran en faltas que lleven a acciones legales.

Por otro lado, se presenta las diferentes acciones de Violencia de género contra la mujer, esto enfocado al ámbito laboral, ya que la desigualdad laboral de género en Colombia es alta. El ministerio trabajo a través de la ley 1257 de 2008 y particularmente el decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011, enmarca los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo. Estopor la existencia de una gran diferencia entre salarios y acciones laborales, que no aplican los derechos humanos de las mujeres. La igualdad de género en el ámbito laboral, ya que debe de fomentar la igualdad y equidad en las empresas como elemento estratégico para la competitividad, identificar y reducir las brechas de genero mediante la implementación de

políticas laborales; impulsar la distribución de roles sociales, involucrando a la mujer e espacios laborales que se realizan más por hombres; impactar al personal con medidas de conciliación de vida laboral, familiar y personal, incentivando la distribución de roles en el hogar y la responsabilidad de ambos, hombres y mujeres.

A través de la historia, desde años inmemorables, se ha establecido culturalmente que las mujeres son las encargadas de las actividades domésticas y los hombres han centrado sus actividades al trabajo fuera de casa, las mujeres son las encargadas de los hijos, cuidar personas enfermas, lavar, cocinar, etc, mientras los hombres se dedicaban a cazar, cultivar, fabricar herramientas, etc. Acciones tradicionalmente consecutivas y con poca evolución a través de los años, pero con cambios lentos en la sociedad, ya que ha sido difícil el cambio de roles en las actividades, ya que estos son pocos aceptados por los hombres.

Como se mencionó anteriormente, en los últimos años la mujer ha tomado un papel más importante en las empresas y se ha tratado de equilibrar los roles del hogar y lo laboral, pero aun así existen grandes brechas, la principal y más encontrada es la brecha salarial, 25%, una diferencia considerable: las mujeres ganan en promedio 25% menos que los hombres. Además de encontrar diferencias entre: **provisión personal** en donde, se evidencia que el reclutamiento y selección de personal mantienen la discriminación de género, se evidencia ya que la mayoría de los trabajadores en una empresa son hombres y no mujeres. **Promoción de personal**, para la promoción de personal, las empresas se enfocan en antigüedad en el cargo, cumplimiento de tareas, ausencias laborales, en el cual la mujer se ve limitada por periodos de discontinuidad por eventos como licencias maternas y cuidado de hijos. **Formación y desarrollo personal**, las mamás, mujeres embarazadas y las responsabilidades del hogar, generan una limitante en las

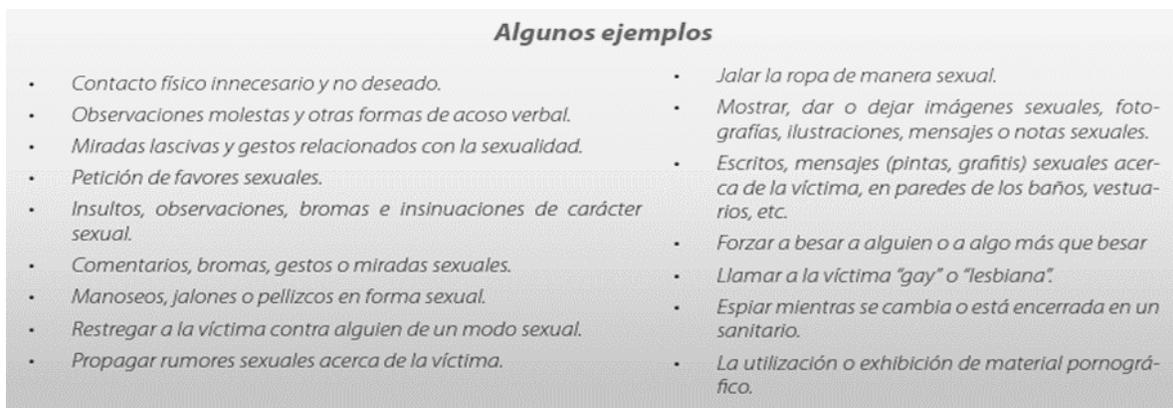
mujeres en este campo, ya que los horarios son poco flexibles y pueden generar inconvenientes en el momento de acceder a planes de formación laboral y académicos, la asistencia a capacitaciones, esto se evidencia que el género que más asiste a capacitaciones son los hombres, ya que muchos no ejecutan estas actividades. **Evaluación del desempeño**, se pueden presentar tres variables de errores, sesgos, prejuicios y estereotipos de género, ya que es evaluado por malos criterios de evaluación, técnicas de evaluación y la diada evaluador-evaluado.

Además de eso, las mujeres son víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, muchas mujeres, son obligadas a mantener algún tipo de relación o de un intercambio de favores sexuales a cambio de una estabilidad laboral, las mujeres por miedo a perder sus trabajos o que tomen represalias en contra de ellas, no denuncian estos hechos y se mantienen en silencio, afectando su vida sentimental, emocional, psicológica, etc.

Para abordar el tema de acoso sexual en el trabajo, es importante primero entender que el acoso sexual es una no deseada de naturaleza sexual que se presenta en el lugar de trabajo y por compañeros de trabajo. La organización internacional del trabajo (OIT) y la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), identifican las acciones de acoso sexual y violencia como una manifestación de la discriminación de género. Las mujeres han sido vulnerables durante muchos años, y sufren diferentes tipos de maltrato y discriminación, por lo cual es importante tener claro dos conceptos: discriminación contra lugar o discriminación de género, la cual se presenta cuando hay distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga el objeto. Por otro lado, se encienta la violencia contra la mujer, que contempla toda acción o conducta dirigida hacia el sexo femenino, que pueda generar muerte, daño mental, físico y sexual, como se ejemplifica en la imagen 1.

Imagen 1.

Ejemplos de acoso sexual.



Fuente: Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4, El hostigamiento o acoso sexual. Organización internacional del trabajo (OIT)

Sin embargo, a pesar de ser las mujeres las más vulnerables a sufrir acoso sexual laboral, tanto los hombres como las mujeres, pueden ser víctimas de esto, las características de las mujeres son: solteras o divorciadas, dependientes económicamente, emocionalmente débiles, con necesidad laboral y los hombres son: jóvenes, homosexuales y miembros de minorías. Generalmente el acosador suele ser, propietarios de la compañía, establecimiento, etc., directivos, clientes, compañeros de trabajo, personal con mayor jerarquía, pueden ser hombres o mujeres, aunque estadísticamente los hombres acosan más a las mujeres, aunque en los últimos años se ha visto un incremento porcentual de acoso entre personas del mismo sexo.

Imagen 2

Consecuencias en la salud para las víctimas

¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?		
<p>Para las víctimas</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.</i> • <i>Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.</i> • <i>Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.</i> • <i>Riesgo de pérdida de trabajo.</i> • <i>Aumento de la accidentalidad.</i> 	<p>Para los empleadores</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Disminución de la productividad de la empresa debido a:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>peligro del trabajo en equipo,</i> • <i>desmotivación,</i> • <i>absentismo.</i> • <i>Alta rotación de recursos humanos.</i> • <i>Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.</i> • <i>Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.</i> • <i>Deterioro de las relaciones laborales.</i> 	<p>Para la sociedad</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</i> • <i>Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.</i> • <i>Gastos en procesos legales y penales.</i> • <i>Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.</i>

Fuente: Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa 4, El hostigamiento o acoso sexual. Organización internacional del trabajo (OIT)

Las limitaciones o no denuncia de los casos de violencia sexual se presentan por temor de las víctimas, las principales barreras son, temor a hablar de lo ocurrido, temor a ser victimizada, temor a la crítica de los compañeros de trabajo, desconocimiento de los derechos, no tener medios probatorios, desconfianza, temor a la no confidencialidad, la mala interpretación culpabilidad, incomprensión de los hechos, relación con el victimario, pérdida de la oportunidad, pérdida del trabajo, entre otros (imagen 2.). Las víctimas por lo general no realizan el denuncia, como se mencionó anteriormente, generalmente estas mujeres son dependientes económicamente y necesitan de ese ingreso que genera el trabajo, siendo uno de sus mayores temores, ser despedidas de su trabajo.

Los diferentes gobiernos a nivel internacional han creado e implementado políticas para la prevención de acoso sexual, para lo cual se requiere de un marco legal, que estipule los tipos de acciones de acoso, y las sanciones para cada una de ellas, lo más importante es capacitar e informar a la comunidad en general a través de campañas de información y de sensibilización, las cuales se deben hacer en las empresas, por medios televisivos, por radio, con el fin de generar conciencia en todas las personas, ya que al reconocer los derechos sexuales será más fácil prevenir las acciones incómodas. Las empresas también deben de generar cambios en la cultura laboral, generando campañas de prevención internas, medios de denuncia, rutas de prevención, involucrando directamente a los trabajadores y trabajadoras, contando con el apoyo de todos los integrantes en general desde los altos directivos hasta los trabajadores con rangos más bajos, dentro de las empresas contar en lo posible con un grupo interdisciplinario o con la facilidad de acceder a estos para crear ambientes de confianza, establecer protocolos y procedimientos, sanciones y responsabilidades.

En Colombia, para el 2015, el grupo de equidad laboral realizó una encuesta la cual fue divulgada por el Ministerio de trabajo, evidenciado que solo el 16% de las personas que sufren acoso laboral en el trabajo denuncian o piden algún tipo de ayuda, siendo las mujeres las más afectadas y el 41% de ellas prefieren manejar la situación por sí mismas. Generando estrategias de protección a las víctimas:

1. Activar el comité de convivencia laboral de la empresa.
2. Denuncia ante ministerio de trabajo.
3. Presentar una demanda laboral.
4. Denunciar penalmente ante la fiscalía.

5. Interponer una acción de tutela, cuando se vulneren los derechos fundamentales

La ciudad de Bogotá, para los funcionarios de esta, expidió el decreto 044 del 2015 y el protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.

La forma de abordar las acciones preventivas, son con la ayuda y elección de los responsables de seguridad y salud en el trabajo, la implementación de políticas y acciones preventivas de la empresa, en los cuales se genere un protocolo y ruta de denuncia. Tener en cuenta que se pueden presentar factores de riesgo psicosocial, vigilancia de la salud, plan de prevención, promover la investigación de los hechos.

El acoso laboral y el acoso sexual han llamado la atención de varios sectores durante la última década, de ahí su mayor estudio e interés por la prevención de este. Por esto, y teniendo en cuenta las acciones y el crecimiento de la seguridad y salud en el trabajo, es importante para nosotros, el Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer.

5.3. Marco legal

Las leyes, decretos y resoluciones nacionales, que hablan de diferentes situaciones laborales son:

Ley 906 de 2004

“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal. (Corregida de conformidad con el Decreto 2770 de 2004”.

Ley 1010 del 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”.

Entre los derechos vulnerados cuando se presentan cualquiera de los tipos de acoso laboral y/o violencias, se encuentran el derecho a una vida digna, a la integridad personal, a la no discriminación, y el derecho a que existan recursos efectivos para promover la protección de sus derechos. Llegados a este punto, cabe preguntarse si la ley 1010 de 2006 contiene disposiciones desde una perspectiva de género, excluyendo gran parte de las situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

Ahora bien, tomaremos la definición que trae 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”, en la que se define el acoso laboral como:

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. (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Como bien podemos denotar, el acoso implica un continuo de conducta, se limita al área posterior de la relación laboral subordinada, puede ocurrir de manera vertical u horizontalmente y tiene el propósito específico de causar una interrupción en el trabajo.

Teniendo en cuenta la expedición de la Ley 1010 de 2006, Colombia ha dado una respuesta relevante ante la gran importancia que ha adquirido en el mundo el tema del acoso laboral. Mas, sin embargo, Colombia no ha sido extraña de la problemática e incluso antes de la Ley 1010 de 2006 se adoptaron varias disposiciones para proteger los derechos humanos básicos en el lugar de trabajo. Disposiciones normativas como la Constitución Política, Código Sustantivo del Trabajo, Código Penal y la Resolución 2646 de 2008, determinaron los medios para la protección de derechos tales como la dignidad, la integridad, la honra y la salud física y mental.

Ley 1257 del 2008

“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

Es allí, dónde y debido al aumento de violaciones contra la mujer se creó en Colombia la ley 1257 de 2008, la presente ley tiene por objeto

La adopción de normas que permiten garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización. (Ley 1257, 2008, Artículo 1).

La ley 1257 de 2008, en principio, brinda a las mujeres una amplia protección, define la violencia contra la mujer como todo acto que le pueda causar daño o sufrimiento en los ámbitos sexual, físico, psicológico o patrimonial, en principio brinda a las mujeres una atención integral.

Teniendo en cuenta las distintas formas de daño que son acogidas por la ley 1257 de 2008 es importante resaltar que la violencia de género como lo señalan Jensen y Howard, (1999) parte de varias problemáticas y una de ellas son los estereotipos, debido a que la violencia en las escuelas es un tema de creciente preocupación tanto para estudiantes como para maestros en el mundo. En el capítulo IV de la presente Ley, encontramos las medidas de sensibilización y prevención las cuales se basan sobre todo en el reconocimiento de la diferencia que existe entre los géneros y la posición social de la mujer, obligando al Estado a reconocerla mediante normas y promover, así como ejecutar oportunamente campañas de sensibilización frente a la problemática. En el artículo 12 de la presente Ley, se encuentra esta obligación particularmente aplicable en el ámbito laboral, donde los compromisos tienen como objetivo promover la igualdad de remuneración tanto en hombres como en las mujeres, el acceso de las mujeres a áreas de producción no tradicionales, y en última instancia, la eliminación de toda discriminación y violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo.

La inclusión desde diversas normativas nacionales, mediante la perspectiva de género, equidad e igualdad, es parte de los recientes compromisos nacionales, y que para el estado forma uno de los resultados destacados a nivel de los estudios de género, que ha contribuido al reconocimiento por las condiciones en las que viven las mujeres, reivindicando la discriminación histórica que han sufrido a lo largo de las décadas.

Decreto Ley 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. 22 de junio de 1994. D.O. No. 41.405.

Decreto 1832 de 1994 [Presidencia de la República]. “Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales”. 03 de agosto de 1994.

Resolución 1016 de 1989 [Ministerio de trabajo y Seguridad Social y de Salud]. “Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”. 31 de marzo de 1989.

Resolución 1075 de 1992 [Ministerio de trabajo y Seguridad Social y de Salud]. “Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional”. 24 de marzo de 1992.

Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social]. “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”. 17 de julio de 2008.

Resolución 652 de 2012 [Ministerio del trabajo]. “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”. 30 de abril de 2012.

Constitución Política de 1991

Artículo 25.

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 25).

Artículo 53.

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Constitución Política de Colombia, 1991, Artículo 53).

Código Sustantivo del Trabajo

Cuyo objetivo es:

Artículo 1o. Objeto.

“La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Artículo 1).

Y quiere regular:

Artículo 3o. Relaciones que regula.

“El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares”. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Artículo 3).

Código Penal Colombiano

Tratando temas como: delitos contra la inviolabilidad de habitación o sitio de trabajo (violación en lugar de trabajo); de los delitos contra la libertad de trabajo y asociación (violación de la libertad de trabajo).

Sentencia T-362 de 2000

La Corte Constitucional ha hecho aportes importantes en cuanto a la definición de mobbing. Se establece que “las persecuciones laborales constituyen una clara violación a gozar

de un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia T-362, 2000).

Así mismo, por condiciones dignas y justas ha entendido el respeto al artículo 25 del Código Sustantivo de Trabajo:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Artículo 25).

Adicionalmente, dicho artículo advierte que “la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” (Sentencia C-898-06).

El tratado internacional que resulta de vital importancia en cuanto a las obligaciones del Estado para con las mujeres es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). La Convención se basa en la demanda de que las mujeres tengan los mismos derechos que los hombres, y establece los pasos

a seguir para garantizar que las mujeres en todas partes puedan gozar de los derechos que les asisten.

Pese y debido a los intereses de las instituciones internacionales, es necesario que los países expresen una y otra vez los medios necesarios articulándose oportunamente, en aras de poner fin a esta forma en que se expresa la violencia y que, a pesar de este apoyo internacional, se procure la erradicación de la violencia basada en género. Los estados tienen un objetivo y metas que puede quizás ser difícil de lograr. Se es consciente del impedimento que supone la diferencia social y cultural de cada país, pero, ante esta problemática, el esfuerzo político e institucional debería de ser rotundo e incuestionable, aunando trabajos con eficacia.

6. Marco metodológico de la investigación

Paradigma de la investigación

Mediante los métodos de investigación necesarios para llevar a cabo este estudio, es posible identificar que se utilizó un paradigma teórico crítico, alcanzando a obtener como resultado de los objetivos planteados para así despejar el planteamiento del problema establecido en el presente estudio.

Este paradigma se contextualiza en una práctica investigativa caracterizada por una acción-reflexión-acción, que implica que el investigador busque generar un cambio y liberación de opresiones en un determinado contexto social. La búsqueda de transformación social se basa en la participación, intervención y colaboración desde la reflexión personal crítica en la acción. (Ricoy, 2006, como se citó en Ramos, 2015, pág.13).

Enfoque de Investigación

En la presente investigación, se identifica que el enfoque de investigación utilizado es el enfoque cualitativo, puesto que su propósito es evaluar la forma en que los seres humanos perciben o vivencian diferentes experiencias, haciendo énfasis en el significado que generan a partir de dicho enfoque de investigación, de acuerdo a (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Esto, con la finalidad de identificar factores de riesgo psicosocial, que podrían estar presentes dentro de las organizaciones y que posibilitan el surgimiento del acoso laboral, a partir de diversas investigaciones que se han llevado a cabo, y, de esta manera diseñar un protocolo de

prevención y actuación que permita la identificación de estos factores de acoso en la población objeto de estudio.

Diseño de la Investigación

De acuerdo a lo anteriormente descrito, se empleó el diseño descriptivo, el cual consiste en describir situaciones y contextos, con el fin de determinar la forma en que estos se manifiestan, haciendo énfasis en las características y perfiles de personas, grupos, comunidades, para así de esta manera poder caracterizar una determinada población, así mismo, procura brindar información acerca del qué, cómo, cuándo y dónde, lo cual resultó pertinente con base en el fin último que tiene la presente investigación. (Hernández et al., 2014).

Tipo de Investigación

Se establece que la investigación al ser cualitativa, es de tipo no probabilístico por conveniencia, el cual permite seleccionar las muestras basadas en el juicio subjetivo, razón por la cual, la elección de los participantes no depende de la probabilidad, sino de las causas que se relacionan con el propósito del estudio, además, se fundamenta en la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador, quienes en este caso son los trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del municipio de Nemocón – Cundinamarca. (Otzen & Manterola, 2017).

Fases del estudio

Fase 1: En la presente fase, el grupo de estudio determinará los elementos suministrados por la empresa como lo son bases de datos, informes del comité de convivencia laboral; y se efectúa

la técnica denominada revisión literaria, lo anterior, en aras que permitan identificar las características asociadas al riesgo psicosocial de los trabajadores; permitiendo lograr obtener la información suficiente de estudio la cual dará como resultado la respuesta a los objetivos específicos planteados. Para lo cual, Se realiza una revisión documental y legal que permite caracterizar a la población objeto de estudio, razón por la cual, se determinan los tipos de acoso laboral que se ejercen y las consecuencias que podrían generar no sólo a nivel físico sino también psicológico, ya que estas prácticas inadecuadas se encuentran enmarcadas como factores de riesgo psicosocial, generando afectaciones tanto en el ámbito intralaboral como extralaboral; planteando estrategias para la prevención de este fenómeno.

Fase 2: En la segunda fase, se desarrolla la planeación de estrategias procedimentales ante el acoso laboral y la violencia contra la mujer. Se realizan grupos focales con los trabajadores y los miembros del comité de convivencia laboral, en aras de determinar los factores de riesgo psicosocial asociados al fenómeno de investigación ; se ejecuta y se lleva a cabo la aplicación de entrevistas estructuradas, dirigida a los trabajadores en aras de determinar los factores de riesgo psicosocial asociados al fenómeno de investigación, para lo que la recolección de datos consiste en obtener perspectivas y puntos de vista de los participantes de acuerdo de los diferentes factores que hacen parte de este (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Fase 3: Para el desarrollo de esta fase, el equipo de estudio, establecerá los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, el procedimiento conciliatorio interno para solucionar los conflictos para prevenir y corregir las posibles formas de acoso laboral y/o violencia contra la mujer, que se puedan presentar dentro de la empresa, siendo base fundamental para el comité de convivencia laboral, en aras de actuar de manera oportuna ante los posibles

casos que se presenten dentro de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del municipio de Nemocón – Cundinamarca.

Fase 4: Para esta fase, el grupo de estudio determina el documento final que da forma al Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón – Cundinamarca; permitiendo al finalizar la realización de las conclusiones.

6.1. Recolección de la información

Se efectuó a partir de la técnica denominada revisión literaria, la cual se basó en consultar la bibliografía que resultó útil para los propósitos planteados dentro de este, con el fin de obtener la información relevante y pertinente de acuerdo con el problema de investigación. De esta forma, se realizó un proceso de selección teniendo en cuenta el año de publicación y el área de interés. Las fuentes de información primaria permitieron llevar a cabo este proceso, ya que los estudios se adquirieron a raíz de diversas bases de datos. (Hernández et al., 2014); ya que estas fuentes, contienen información nueva u original y cuya disposición no sigue, habitualmente, ningún esquema predeterminado. De acuerdo con las fuentes de información secundarias, se evidencia en el presente estudio, aquellas que contienen material ya conocido, pero organizado según un esquema determinado, como los directorios de bibliotecas, diccionarios y bases de datos electrónicas.

Así mismo, se determinará mediante los elementos suministrados por la empresa como lo son bases de datos e informes del comité de convivencia laboral. De igual manera se realizará a 10

personas trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón – Cundinamarca una entrevista individual estructurada, siendo esto un enfoque, a través de un muestreo por conveniencia.

Población

La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón – Cundinamarca, es un hospital con corazón, su responsabilidad es la prestación de servicios con calidad en el marco de un modelo de atención integral en salud, dejando en los usuarios una semilla de prevención y autocuidado. Cuenta actualmente con 100 trabajadores entre administrativos y asistenciales, siendo estos la población estudio.

Muestra

La muestra para el desarrollo de la investigación estará conformada por 10 trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón – Cundinamarca. La selección de la muestra se realizará a través de un muestreo por conveniencia, ya que estará conformada por los presuntos casos disponibles a los cuales se puede tener acceso (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Materiales

Un computador por diseñador; material literario de apoyo, el necesario; base de datos institucional, y recurso humano (trabajadores de la Empresa Social del Estado). Así como material de papelería en aras de llevar a cabo la aplicación de las entrevistas estructuradas.

Técnicas

Revisión literaria y bibliográfica, en aras de obtener información relevante y pertinente de acuerdo con el problema de investigación, dando cumplimiento a los objetivos planteados.

Revisión y lectura de base de datos e informes del comité de convivencia laboral de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón.

Grupos focales con el comité de convivencia laboral y con los trabajadores tanto del área asistencial como del área administrativa, para identificar el problema de investigación.

Teniendo en cuenta que el enfoque planteado para la investigación es de tipo cualitativo descriptivo, se propone realizar una entrevista individual estructurada, conformado por 15 preguntas cerradas, siendo por cada subcategoría, organizadas conforme a las categorías de análisis descritas en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Categorías de Análisis

Categoría	Subcategoría	Definición
Dimensiones estructurales del acoso sexual laboral	Relación con la actividad laboral	Trabajador/a en vías de acceso al empleo. (Pérez, 2013).
	Jerarquía	Comportamiento de superiores y compañeros (Pérez, 2013).
	Sexo	Se define como la discriminación por razón de sexo (Pérez, 2013).

Factores de Riesgo Psicosocial	Organizacional	Se da por los factores estructurales compuestos por las organizaciones (Jerarquía, funciones laborales, condiciones de trabajo) (Pérez, 2013).
	Sociocultural	Se considera el acoso sexual como una expresión del patriarcado de las relaciones dominante de la sociedad (Pérez, 2013).
	Biológico	Se interpreta como el impulso sexual generado entre hombres y mujeres, dadas por razones biológicas (Pérez, 2013).

Fuente: Elaboración propia citando a (Pérez, 2013).

Procedimientos

Se realizará una lectura de las bases de datos e informes del comité de convivencia laboral, entregados por le Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, Nemocón, una vez se revise esta información se realizará un análisis, con el fin de determinar e identificar factores de riesgo de acoso laboral y/o acoso sexual,

Seguidamente, se realizan grupos focales con los trabajadores y los miembros del comité de convivencia laboral, con el fin de determinar los factores de riesgo psicosocial asociados al problema de investigación; se realiza entrevista estructurada diseñada con preguntas cerradas, así mismo, se propone seguir los pasos que permitirán realizar un adecuado proceso de investigación y obtener óptimos y confiables resultados, a continuación, se relaciona el procedimiento a seguir en aras de aplicar entrevista estructurada:

1. Identificación y selección de participantes: Teniendo en cuenta que la investigación al ser cualitativa, y es de tipo no probabilístico por conveniencia, el cual permite seleccionar las muestras basadas en el juicio subjetivo; se procede a la selección de posibles participantes que formaran la muestra poblacional esperada.
2. Proceso de entrevistas: Al realizar el proceso de selección de personal quienes serán parte de la investigación, lo cual se realiza por conveniencia, y teniendo en cuenta que cumplen con cada uno de los requisitos de inclusión se inician los procesos de entrevista estructurada. Es importante mencionar que previo a la aplicación de la entrevista se entregará para su firma el correspondiente consentimiento informado.
3. Transcripción de las entrevistas: Se llevará a cabo la respectiva transcripción de las entrevistas aplicadas oportunamente.
4. Análisis de la información: En esta fase se hará el respectivo análisis de las entrevistas transcritas.

Posterior a la revisión y análisis de información, se realizará el Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón – Cundinamarca. Una vez diseñado el protocolo, se realiza la entrega de este a los directivos y comité de convivencia laboral de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón – Cundinamarca, con la finalidad que sea revisado, el cual está sujeto a posibles cambios y nuevas revisiones, dejando a consideración de implementación directamente por los mismos.

Cronograma

Tabla 2

Cronograma

Actividad	ene-22		feb-22		mar-22	abr-22	may-22		jun-22	Jul y Ago-22
	17 al 29	30	1 al 5	6 al 26	1 al 31	1 al 30	09 al 29	31	01 al 30	01 al 31 – 07 agosto
Descripción y Formulación del Problema	X									
Objetivos		X								
Justificación y Delimitación			X							
Marco de Referencia				X	X	X				
Estado del Arte				X						
Marco Teórico				X						
Marco Legal					X					
Revisión Literaria					X					
Revisión de Bases de Datos de la ESE						X				
Revisión de Informes del Comité de Convivencia Laboral						X				
Marco Metodológico							X			
Grupos Focales y Entrevistas Estructuradas								X		
Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer								X	X	X
Entrega Final y Presentación										X X X

Fuente: Elaboración propia.

6.2. Método para Análisis de la información

El grupo de estudio tendrá como base y herramienta principal la información suministrada por la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón – Cundinamarca;

conservando todo el compromiso de confidencialidad de la información y de esta manera se logra tener acceso a las siguientes herramientas en aras de ser utilizadas como método para analizar oportunamente la información:

- Bases de datos.
- Informes del comité de convivencia laboral.

Así mismo, a partir de la técnica denominada revisión literaria, por medio de la cual se llevó a cabo consulta bibliográfica, puesto que resultó útil para los propósitos planteados dentro de los objetivos con el fin de obtener la información relevante y pertinente de acuerdo con el problema de investigación. Para lo que se llevó a cabo un proceso de selección teniendo en cuenta el año de publicación y el área de interés.

7. Resultados y/o propuesta de solución

7.1 Resultados

De acuerdo con la ley 1257 de 2008 en su artículo 2, en el que definen la violencia contra la mujer, así como el artículo 7 de la ley 1010 de 2006, en el cual señala expresamente las conductas de acoso laboral, a continuación, se relacionan las conductas que dan lugar a que se presuma el acoso laboral:

Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.

Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir formuladas en público.

La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.

La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores.

El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales. (Ley 1010, 2006, Artículo 7).

Teniendo en cuenta lo anterior, y de acuerdo con la ejecución de los grupos focales, así como la entrevista estructurada, en donde se contó con la participación de 10 trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de diferentes áreas, tanto asistenciales como administrativos, se evidencian conductas de acoso y violencia contra la mujer obteniendo los siguientes resultados:

Grupos Focales:

Tras los encuentros con los grupos focales conformados por trabajadores y, se decide la aplicación de la entrevista laborada con el fin de evidenciar o documentar factores de riesgo psicosocial, se analiza que la formación de este grupo fue de gran ayuda para lograr orientar el proceso de las entrevistas, además del trabajo de campo con los trabajadores, permito realizar un lazo de confianza entre la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul y las autoras de este trabajo. Además, se contó con el aporte de ellos para el diseño de la entrevista, aplicación de esta y tabulación, así mismo estos resultados de la entrevista estructurada fueron analizados con ellos, con el fin de evidenciar las respuestas de los participantes y realizar una evaluación del riesgo psicosocial.

Como se describió anteriormente, tras hacer la formación de os grupos focales, con diferentes colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón. Se realizo una evaluación de datos, análisis de información brindada por parte de ellos, aclaración de dudas de parte y parte, llegando a la conclusión de que la forma adecuada de hacer un evaluación, identificación y análisis de riesgos biopsicosociales y de diferentes situaciones de trabajo era realizado con contacto directo con los trabajadores de la institución, así que se plantearon varias estrategias de recopilación de datos, acordando realizar una entrevista estructurada con preguntas cerradas, teniendo en cuenta las subcategorías, como se describió en la tabla 1. Teniendo en cuenta lo descrito en esta tabla, se decidió con el equipo de trabajo, diseñar la entrevista, la cual se estructuro con 15 preguntas, teniendo en cuenta el entorno laboral y personal de las personas, se decidió con el grupo focal que, para la aplicación de esta entrevista, por conveniencia legal se debía diseñar e implementar la firma de un consentimiento

informado, aplicado a los participantes de la entrevista y se realizó una selección aleatoria de 10 participantes para la aplicación de esta. Se aplicó la entrevista y se realizó la tabulación de los datos, análisis de resultados, dentro de los grupos focales, con el fin de que ellos con directos de la institución tuvieran conocimiento de los riesgos y el estado de los trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón.

Tras la evaluación y análisis de los factores de riesgo, se tuvo como resultado la existencia de factores de riesgo tanto de acoso laboral, como de inequidad de género en las actividades desarrolladas, se evaluó, analizaron una a una las respuestas de los participantes, así mismo el porcentaje de respuesta de estas, evidenciado que dentro de la institución si se presentan situaciones de riesgo psicosocial que conllevan a el riesgo de acoso laboral, discriminación de género hacia la mujer y en menos cantidad y gravedad la presencia de algún tipo de acoso sexual, aunque, da parte de tranquilidad que las acciones de acoso sexual fueron levemente evidenciadas y que según se evidencia en las entrevistas, se deben más acciones de comentarios, que de otro tipo, aunque si se identificó este factor. Teniendo en cuenta esto, con el grupo focal, especialmente con el miembros del comité de convivencia laboral, se considera que estos resultados llaman la atención de los directivo de la institución, ya que se trata de generar un bienestar para los trabajadores de la institución, por lo cual se concluye, que si es necesario el diseño e implementación de medidas preventivas, rutas de acción las cuales se evidencian en el protocolo, con el fin de facilitar a los trabajadores y miembros del comité de convivencia laboral, guiarse y direccionar adecuadamente los procesos y situaciones que se presenten en cuanto a estos casos.

El trabajo conjunto con los grupos focales deja como resultado primero, la evidencia de factores de riesgo en los trabajadores psicosociales, identificación de riesgos en los trabajadores de inequidad de género, y leves situaciones de acoso sexual, acciones no graves, lo cual deja para la institución planes de acción de mejora, reestructuración de asignación de tareas, vigilancia y control de estos riesgos identificados y el uso e implementación del diseño del protocolo, según aprobación de las autoridades de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, Nemocón.

Se realizó en encuentro final con los grupos focales, se expuso el material, el paso a paso, la metodología, los resultados de la investigación y así mismo se realizó la presentación del diseño del protocolo, este se socializo con miembros del comité de convivencia laboral, se tomó aportes y recomendaciones que ellos consideraron debían incluirse en este protocolo, se realizaron ajustes a los que se llegaron en mutuo acuerdo, que como paso final, la entrega de este protocolo a la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul, de Nemocón, para que sea implementado por parte de ellos.

Tabulación de la entrevista estructurada:

Factor Biológico:

Tabla 3.

Resultados Factor biológico:

Pregunta.	Respuesta.
1. En el tiempo que lleva laborando en la empresa ¿ha vivido alguna experiencia	Si:6 participantes No:4 participantes

donde sienta que ha sido acosada/o u

hostigada/o de alguna forma?

<p>2. Identifíquese con una de las siguientes situaciones en las usted se pueda sentir discriminado/a por su género.</p>	<p>A: 7 participantes B:3 participantes C:0 participantes</p>
<p>3. ¿En su empresa o área de trabajo manejan las funciones, actividades, designación de tareas desde la equidad de género?</p>	<p>Si: 3 participantes No:7 participantes</p>
<p>4. De qué manera cree que se infravaloran sus derechos u opiniones basándose en que sea hombre o mujer.</p>	<p>A:4 participantes B: 5 participantes C: 1 participantes</p>
<p>5. Cree usted que se da en la misma medida el acoso laboral en los hombres y en las mujeres.</p>	<p>Si: 3 participantes No: 7 participantes</p>

Fuente: elaboración propia.

Factor Organizacional

Tabla 4.*Resultados Factor organizacional:*

Pregunta	Respuesta
6. ¿Considera que ha recibido comentarios, gestos o propuestas de tipo sexual por parte de superiores o compañeros? ¿Cuáles?	Si: 6 Participantes No:4 participantes Cuales: comentarios 6 Participantes
7. Con cuál de las siguientes dinámicas que se vive dentro de la empresa entre sus superiores y compañeros, se siente identificado.	A: 4 Participantes B:4 Participantes C:2 Participantes
8. ¿Durante su vida laboral, le han realizado propuestas beneficiosas a cambio de favores de índole sexual por parte de sus superiores y/o compañeros de trabajo?	Si: 1 Participantes No 9 Participantes
9. Cree que es importante que existan protocolos de prevención y atención a situaciones de acosos laboral dentro de la empresa.	Si: 10 Participantes No: 0 Participantes No me interesa: 0 Participantes

10. ¿Sus superiores le han pedido intimidar de manera sexual para obtener un beneficio dentro de la empresa	Si: 0 Participantes No: 10 Participantes
---	---

Fuente: elaboración propia.

Factor Sociocultural

Tabla 5.

Resultados Factor sociocultural:

Pregunta	Respuesta
11. ¿Considera que los hombres dependen de las mujeres?	Si: 7 Participantes No: 3 Participantes
12. Alguna persona de su trabajo le hace peticiones sexuales y/o de algún tipo de acoso laboral que no desea sin que los demás se enteren?	Si: 0 Participantes No: 10 Participantes

Fuente: elaboración propia.

Factores de Riesgo Psicosocial

Tabla 6.

Resultados Factor de Riesgo Psicosocial:

Pregunta	Respuesta
13. Usted siente la necesidad de aislarse de los demás compañeros por el hostigamiento laboral de sus compañeros de su trabajo.	Siempre: 0 Participantes Casi siempre: 0 Participantes A veces: 4 Participantes Nunca: 6 Participantes
14. ¿Ha comunicado a alguien las situaciones de este tipo de las que ha sido víctima?	Si: 0 Participantes No: 10 Participantes
15. ¿Cree que las personas de su ambiente social han juzgado situaciones de acoso?	Si: 8 Participantes No: 2 Participantes

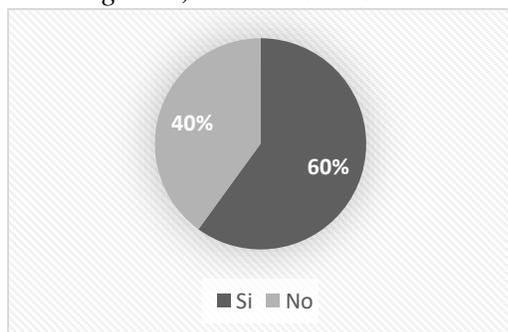
Fuente: elaboración propia.

A continuación, se lleva a cabo el respectivo análisis de la entrevista estructurada el cual permitió hacer un resumen genérico de los factores mostrados:

Pregunta 1: En el tiempo que lleva laborando en la empresa ¿ha vivido alguna experiencia donde sienta que ha sido acosada/o u hostigada/o de alguna forma?

Grafica 1

Pregunta ,1 entrevista estructurada



Fuente: Elaboración propia

De los participantes entrevistados el 60% de ellos han sentido alguna vez experiencias de acoso y hostigamiento dentro de su lugar de trabajo. Tomando esto como un resultado importante para la creación del protocolo, siendo un porcentaje significativo evidenciando el flagelo dentro de la empresa.

Pregunta 2: Identifíquese con una de las siguientes situaciones en las usted se pueda sentir discriminado/a por su género.

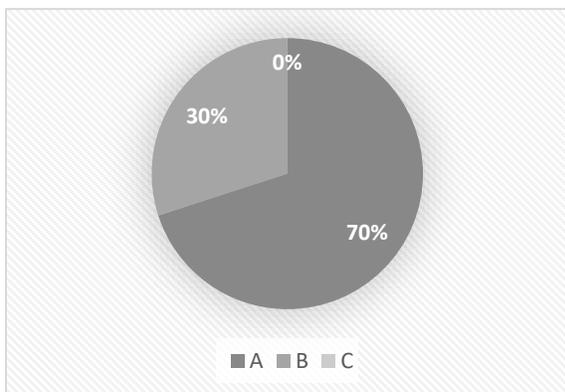
A. realizar actividades de oficios como el aseo, limpieza, orden, levantamiento de objetos pesados, actividades que requieran ejecución de la fuerza, etc.

B: realizar actividades que requieran de conocimiento, desarrollo de habilidades académicas, aplicación de conocimiento entre otros.

C. ninguna de las anteriores.

Grafica 2.

Pregunta 2, entrevista estructurada



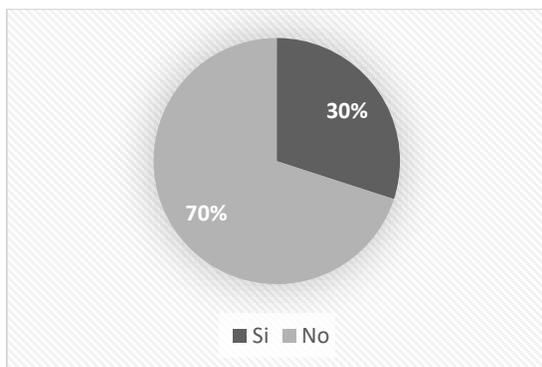
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los tipos de acoso laboral: Art 2 de Ley 1010, se evidencia en el presente ítem la inequidad laboral, la cual se define como la asignación de funciones o menosprecio del trabajador o la trabajadora, por su género, en especial el femenino, ya que el 70% de los y las entrevistadas, se identificaron con situaciones que los hace sentir en inequidad y discriminación de género, especialmente cuando se trata de actividades de limpieza y fuerza.

Pregunta 3. ¿En su empresa o área de trabajo manejan las funciones, actividades, designación de tareas desde la equidad de género?

Grafica 3.

Pregunta 3, entrevista estructurada.



Fuente: Elaboración propia

Un porcentaje poco significativo de la población, siendo el 30% de esta, perciben sintiendo que no hay equidad de género y las actividades se manejan sin tener en cuenta la igualdad y equidad. Por otro lado, el 70% de los participantes, sienten que no se presenta asignación o anejo de actividades según el género. }

Pregunta 4. De qué manera cree que se infravaloran sus derechos u opiniones basándose en que sea hombre o mujer.

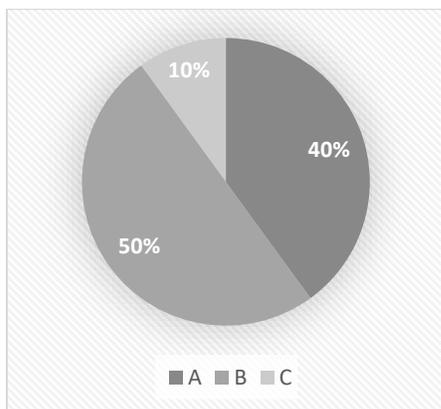
A. cuando no se toman en cuenta, a pesar de haber sido similar a la opinión de otro (a) compañero(a).

B: cuando tengo que decirle a un compañero de otro sexo, para que sea tenida en cuenta

C: no creo que ser mujer u hombre me afecte

Grafica 4.

Pregunta 4, entrevista estructurada.



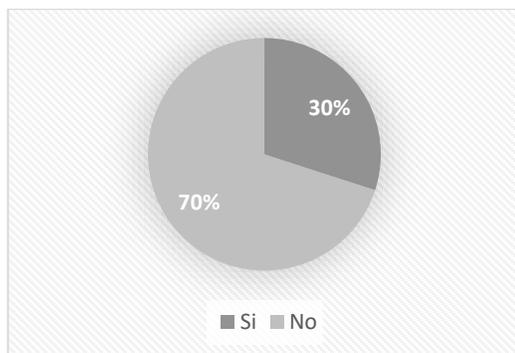
Fuente: Elaboración propia

Un porcentaje significativo de la población entrevistada, siendo el 50% manifiestan que infravaloran sus opiniones, ya que sienten que deben de ser aprobados por otros compañeros de otro género que den a conocer sus opiniones ya que por ser ellos no serán tenidos en cuenta; por otro lado, el 40 % de los entrevistados siente que sus opiniones no son tomadas en cuenta por su condición de género y el 10% cree que su género no afecta el hecho de que sus opiniones sea escuchadas o no. Por lo anterior, se infiere que se encuentra latente el flagelo de la desigualdad de género, evidenciándose uno de los tipos de acoso laboral estipulados en el art. 2 de la ley 1010, siendo la discriminación laboral, la cual se define como “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”. (Ley 1010, 2006, Artículo 2).

Pregunta 5. Cree usted que se da en la misma medida el acoso laboral en los hombres y en las mujeres.

Grafica 5.

Pregunta 5, entrevista estructurada.



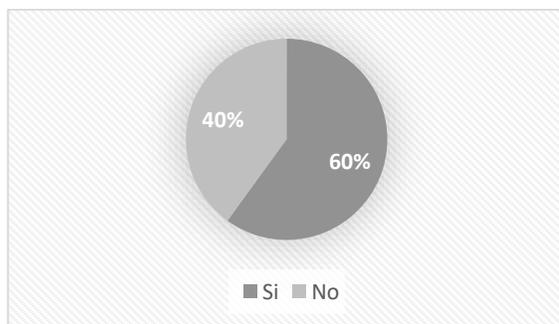
Fuente: Elaboración propia

El 70% de la población entrevistada de la Empresa Social del Estado, manifiesta que el acoso laboral no se da de la misma medida entre hombres y mujeres, siendo en un porcentaje muy significativo, mientras que el 30 % de los participantes, creen que si hay las mismas medidas ente el acoso laboral entre hombres y mujeres. Por lo cual se infiere que se encuentra latente las violencias basadas en género.

Pregunta 6. ¿Considera que ha recibido comentarios, gestos o propuestas de tipo sexual por parte de superiores o compañeros? ¿Cuáles?

Grafica 6 a.

Pregunta 6a, entrevista estructurada.

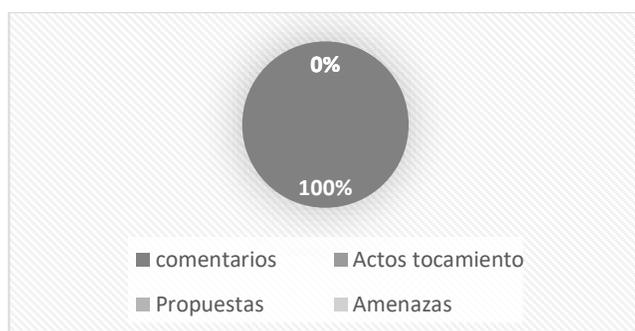


Fuente: Elaboración propia

El 60% de los entrevistados consideran haber recibido alguna vez comentarios, gestos, etc., de tipo sexual por sus compañeros y superiores, cabe resaltar que, ante este porcentaje, se preguntó de manera abierta el ¿por qué?, algunos contestaron que comentarios en charlas jocosas. Por lo cual se infiere la existencia de conductas de acoso laboral estipuladas en la ley 1010, en el cual se estipula como conductas de acoso en el entorno laboral “expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social”. (Ley 1010, 2006, Artículo 7).

Grafica 6 b.

Pregunta 6b, entrevista estructurada.



Fuente: Elaboración propia

Dentro de las conductas de acoso laboral identificadas por la población entrevistada, se evidencia que el 100% de los participantes manifiesta que el acoso se presenta mediante comentarios, los cuales se infiere ser comentarios o insinuaciones sexuales, preguntas sobre fantasías eróticas, comentarios homofóbicos, chistes y/o insultos sarcásticos basados en la definición del género o la sexualidad de otra persona, cambio de discusiones laborales por

discusiones relacionadas con el sexo, sugerencias sexuales con la finalidad de promover el ascenso, encontrándose dentro de la organización el acoso laboral sexual.

Pregunta 7. ¿Con cuál de las siguientes dinámicas que se vive dentro de la empresa entre sus superiores y compañeros, se siente identificado?

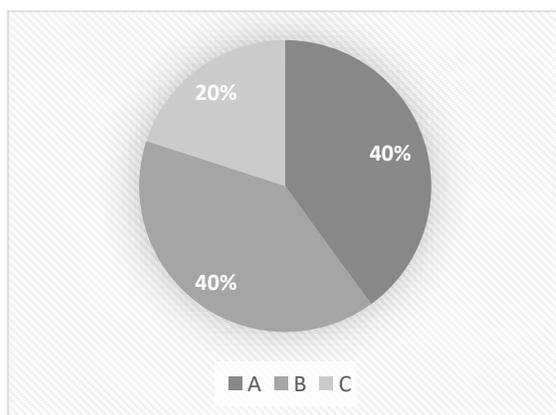
A: relación única y específicamente profesional y laboral, tanto ellos como usted se dedican a sus actividades laborales.

B: relación de compañerismo y laboral, donde prima el respeto hacia los demás.

C: relación de amistad, confianza y laboral, en donde se pueden presentar situaciones jocosas, bromas, entre otros.

Grafica 7.

Pregunta 7, entrevista estructurada.



Fuente: Elaboración propia

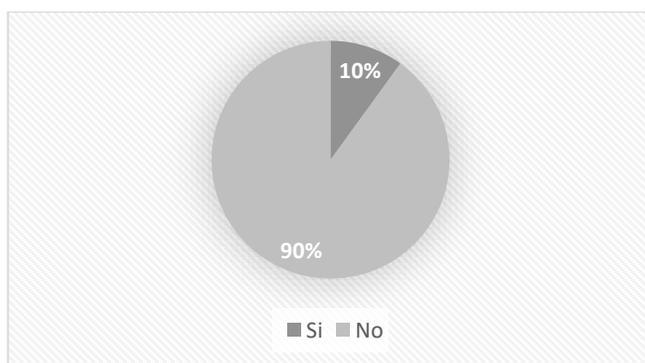
De acuerdo con la dinámica que se maneja entre los empleados de la Empresa Social del Estado y sus jefes, el 40% de los participantes responden que tienen una relación laboral únicamente, viendo a sus superiores como figura de autoridad, donde se infiere prestan sus

servicios siguiendo los lineamientos requeridos de manera autoritaria. Por otro lado, el 40% manifiesta que tiene una relación de compañeros y laboral, y el 20 % refieren relación amistosa, de confianza y laboral, siendo un porcentaje poco significativo.

Pregunta 8. ¿Durante su vida laboral, le han realizado propuestas beneficiosas a cambio de favores de índole sexual por parte de sus superiores y/o compañeros de trabajo?

Grafica 8.

Pregunta 8, entrevista estructurada.



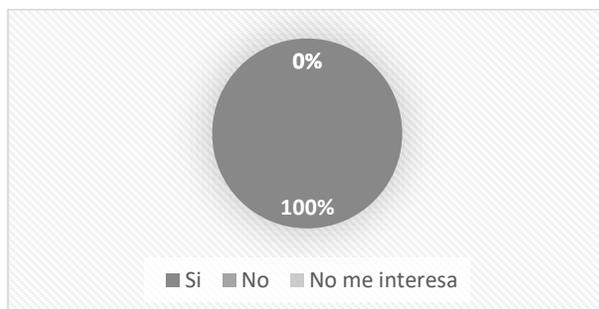
Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el 90% de los trabajadores niegan haber sido sometidos a propuestas beneficiosas a cambio de favores de índole sexual, el 10 % refiere haber vivenciado este tipo de conductas de acoso laboral sexual, por lo cual se infiere que a pesar de que la población que reconoce ser víctima de esta modalidad de acoso, si se evidencia el flagelo, por lo que posiblemente algunos de los entrevistados que negaron haber vivenciado este tipo de acoso laboral quizás no lo reconocen por ser estigmatizados o señalados.

Pregunta 9. Cree que es importante que existan protocolos de prevención y atención a situaciones de acosos laboral dentro de la empresa

Grafica 9

Pregunta 9, entrevista estructurada.



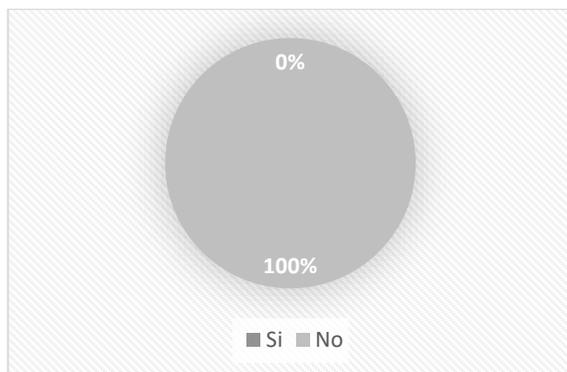
Fuente: Elaboración propia

El 100% de los trabajadores creen que es importante que existan protocolos de prevención y atención a situaciones de acoso laboral, por lo cual se infiere que el flagelo de acoso laboral y violencia contra la mujer se encuentra latente, silenciado, que al no existir dentro de la organización las rutas de atención y los mecanismos de protección a la víctima, desconocen los procedimientos en aras de activar la ruta de atención de manera satisfactoria.

Pregunta 10. ¿Sus superiores le han pedido intimidar de manera sexual para obtener un beneficio dentro de la empresa?

Grafica 10.

Pregunta 10, entrevista estructurada.



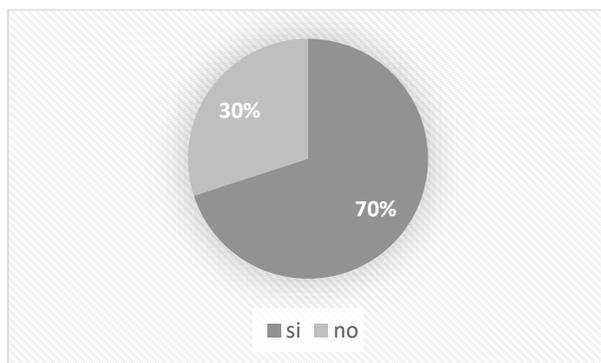
Fuente: Elaboración propia

El 100% de los trabajadores niegan haber recibido de sus superiores intimidar de manera sexual para obtener un beneficio dentro de la empresa.

Pregunta 11. ¿Considera que los hombres dependen de las mujeres?

Grafica 11.

Pregunta 11, entrevista estructurada.



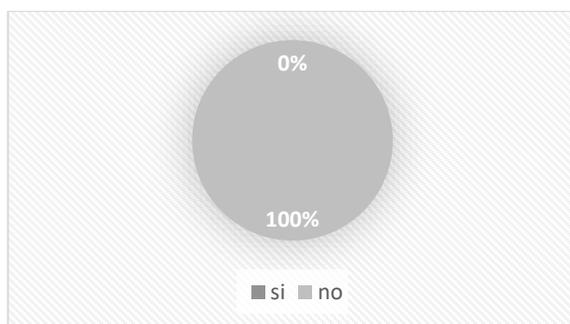
Fuente: Elaboración propia

Dentro del factor sociocultural, se evidencia que el 70% de los participantes consideran que los hombres dependen de las mujeres, el 30% considera que no, para lo cual, pese a que dentro de la organización se ha evidenciado discriminación por condiciones de género, los trabajadores no se encuentran inmersos en este, sin evidenciarse violencia contra la mujer.

Pregunta 12. Alguna persona de su trabajo le hace peticiones sexuales y/o de algún tipo de acoso laboral que no desea sin que los demás se enteren?

Grafica 12.

Pregunta 12, entrevista estructurada.



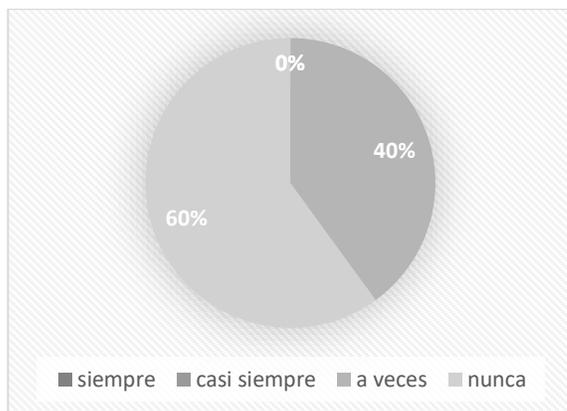
Fuente: Elaboración propia

El 100% de los entrevistados negó que alguna persona de su trabajo le hace peticiones sexuales y/o de algún tipo de acoso laboral que no desea sin que los demás se enteren. Para lo cual se infiere la importancia de dar a conocer el protocolo en el cual se pueda activar de manera satisfactoria la ruta de atención en los casos que se presenten y así mismo reconozcan los mecanismos de protección a la víctima, evitando ser juzgados y quizás que la problemática esté en los oídos de todos los trabajadores de la Empresa Social del Estado.

Pregunta 13. Usted siente la necesidad de aislarse de los demás compañeros por el hostigamiento laboral de sus compañeros de su trabajo.

Grafica 13.

Pregunta 13, entrevista estructurada.



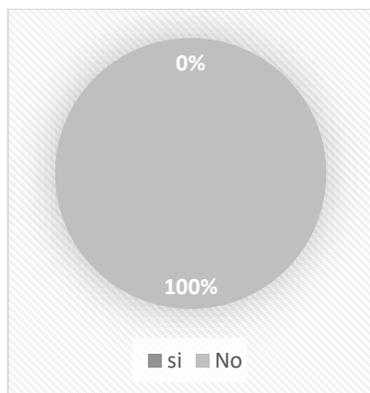
Fuente: Elaboración propia

El 60% de los trabajadores refiere que nunca ha sentido la necesidad de aislarse de sus compañeros por el hostigamiento laboral; mientras que, por otro lado, el 40 % respondió que a veces requiere de aislarse, infiriendo que obedece al trato claramente con discriminación respecto a los demás empleados en cuanto al consentimiento de derechos y privilegios laborales y la obligación de deberes laborales, siendo esta una de las conductas de acoso laboral y violencia basada en género.

Pregunta 14. ¿Ha comunicado a alguien las situaciones de este tipo de las que ha sido víctima?

Grafica 14.

Pregunta 14, entrevista estructurada.



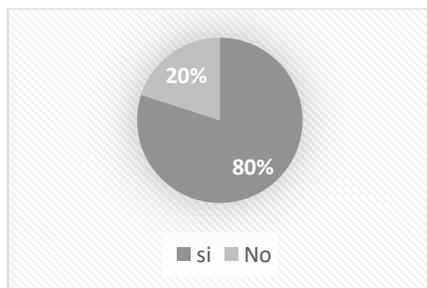
Fuente: Elaboración propia

El 100% niega haber comunicado a alguien, situaciones en caso de víctima de acoso, por lo cual se deduce que por pena a ser juzgados y o señalados, objetos de burlan, en su preferencia callan en aras de que el mobbing sea más latente.

Pregunta 15. ¿Cree que las personas de su ambiente social han juzgado situaciones de acoso?

Grafica 15

Pregunta 15, entrevista estructurada.



Fuente: Elaboración propia

El 80% de los participantes cree que en su ambiente social han juzgado a personas víctimas del acoso, por lo que se deduce el miedo a ser juzgados a la hora de hablar de la problemática, silenciando así el flagelo.

7.2. Propuesta de solución

Se establecen los mecanismos para la prevención de situaciones de acoso laboral, el procedimiento conciliatorio interno para solucionar los conflictos para prevenir y corregir las posibles formas de acoso laboral y/o violencia contra la mujer, que se puedan presentar dentro de la empresa:

7.3 Discusión

La necesidad del diseño de un protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón, se genera tras tener en cuenta que este es un tema importante, pero poco asumido en las empresas por parte de los empresarios y los empleados. Por lo cual la ley y la normatividad no solo colombiana sino internacional, a despertado un mayor potencial para tener en cuenta estas situaciones, ya que año tras año, se presentan diferentes casos que no han sido estudiados por las empresas ni por las autoridades debido a su desconocimiento, como se refirió, para el año 2002, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevó a cabo un estudio, el cual se basó en la violencia en el ámbito laboral, lo cual arrojó resultados en los cuales se evidencia que aproximadamente el 25% de los eventos violentos se desarrollan en el sector de la salud, dentro de lo cual cabe resaltar que cerca del 50% de los profesionales de la atención sanitaria han experimentado cualquier tipo de violencia a nivel

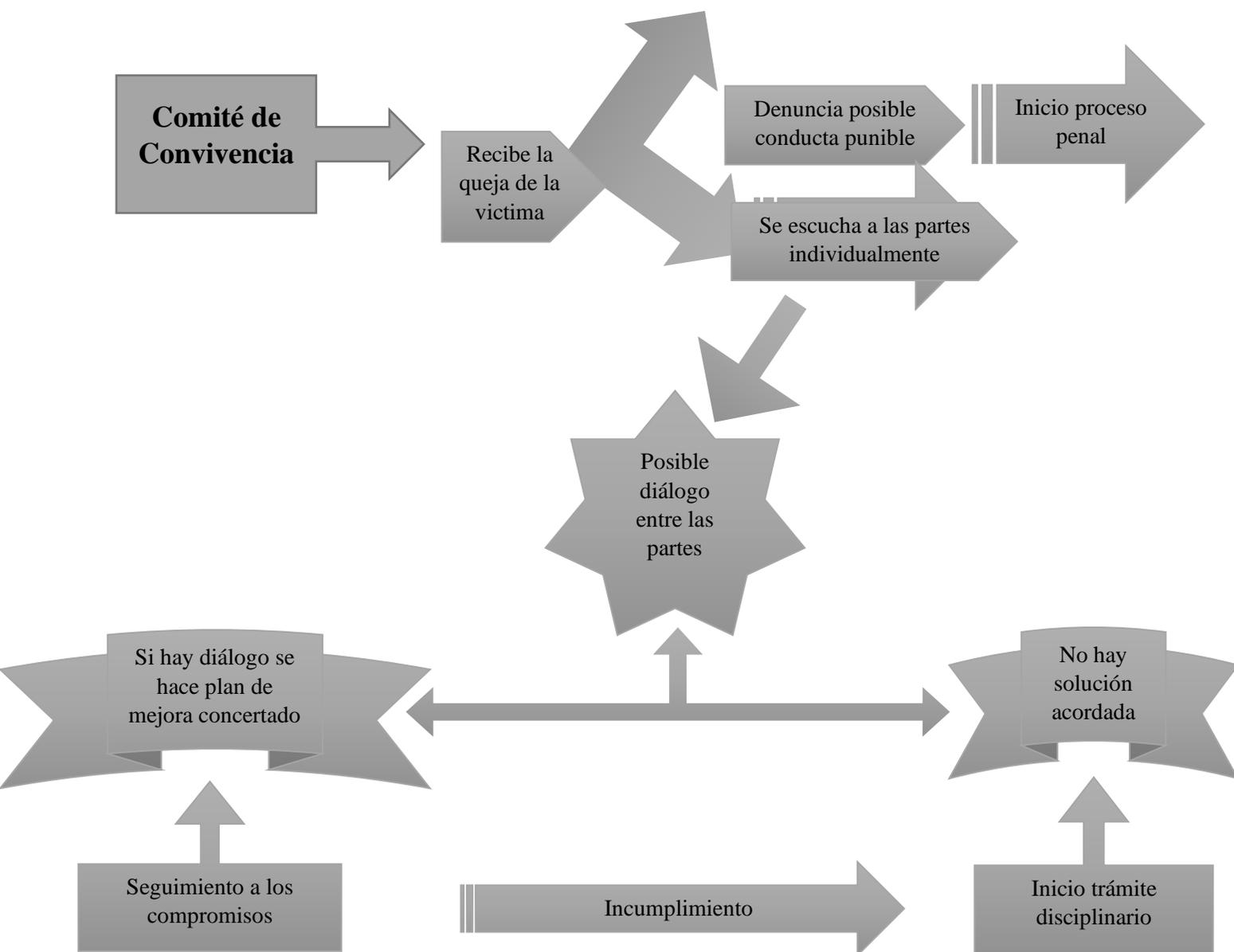
laboral. Por lo cual, al obtener los resultados en mención, se infiere que pone en riesgo la calidad de la atención al público (Reyes, 2011). Debido a esto, llama la atención que los centros de salud, instituciones, empresas de salud, no cuenten con un protocolo de prevención y manejo para estos casos, ya que evidentemente son unos de los sectores mayormente afectados. No solo se tiene en cuenta que los trabajadores sin distinción de sexo se ven afectados, sino que la mujer, a pesar de estar en pleno siglo XXI, aun se demuestra desigualdad, Como referencian Fríes & Hurtado (2010), “la violencia contra las mujeres es un elemento central de desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres”. En efecto, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2007). Se evidencia que la necesidad de la creación de protocolos de prevención y manejo del acoso laboral y el acoso sexual contra las mujeres es una necesidad, para su conocimiento e implementación en diferentes sectores, pero para este caso se tiene en cuenta el sector salud, ya que es donde se evidencio un gran porcentaje de casos.

Teniendo en cuenta, la ley 1010 del 2006, “en la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, en Colombia, esta es la primera ley que menciona y trata el tema de acoso laboral, en donde no se tenía ningún enfoque de género, su manejo es universal y trata sobre problemáticas generales, sin embargo como se mencionó anterior, a pesar de los años y de la evolución de la sociedad, las mujeres siguen siendo vistas como un género débil y vulnerable, ante una sociedad y algunos protagonistas machistas, por lo cual también se optó por el estudio de la Ley 1257 del 2008, “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

Con base en lo anterior, tanto de leyes y normas penales y laborales, se decide intervenir una institución en salud que nos permita llevar a cabo un diseño descriptivo, con el fin de conocer, evaluar y analizar situaciones y contextos de la vida laboral de los trabajadores que la conforman, determinando así, la forma en que estos se manifiestan, reconociendo las características y perfiles de personas, grupos, comunidades, para así caracterizar la población, lo cual resultó pertinente con base en el fin último que tiene la presente investigación. (Hernández et al., 2014). El enfoque de la investigación se llevo a cabo con Revisión literaria y bibliográfica, en aras de obtener información relevante y pertinente de acuerdo con el problema de investigación, revisión y lectura de base de datos e informes del comité de convivencia laboral de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón y los múltiples encuentros con los grupos focales con el comité de convivencia laboral y con los trabajadores tanto del área asistencial como del área administrativa, obteniendo como resultado, que se presentan diferentes situaciones en las cuales se evidencia actos de agresión verbal, no se evidencia actos físicos, pero la relación entre trabajadores, presenta situaciones con vocabulario o expresiones no verbales que resultan ofensivas para otros. También, se presenta el uso de expresiones ultrajantes o injuriosas, palabras soeces, con alusión al género o de contenido sexual, con el grupo focal, se evidencio, analizo, evaluó y se decidió que si era importante el diseño, socialización e implementación de diseño de un protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores.

Imagen 3

Ruta de atención



Fuente: Elaboración propia, tomado de ley 1010 de 2006

La Resolución 652 de 2012 en el Art 6 explica claramente el procedimiento que debe seguir el comité de convivencia frente a quejas de acoso laboral y acoso sexual laboral y dicta que:

Las denuncias pueden ser presentadas por las víctimas de manera escrita, con la narración de los hechos y pruebas sumarias. La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la entidad, y será sugerida por la autoridad como medida correctiva cuando fuere posible. Ninguna autoridad puede negarse a recibir la denuncia so pretexto de la no presentación de pruebas.

Se reciben, dando trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan, que pueden ser meramente sumarias.

Se examina de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

Se escucha a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja. (Resolución 652, 2012, Artículo 6).

Se adelantan reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias. No obstante, debe tenerse en cuenta que dentro del marco establecido por la Ley 1257 de 2008, se debe privilegiar el derecho de la víctima mujer a no ser confrontada con su agresor (Ley 1257, 2008, Artículo 8, como se citó en Alcaldía de Bogotá, 2019).

Con el fin de construir, renovar, dar celeridad y promover una sana convivencia laboral, se elabora un plan de mejora consensuado entre las partes, que garantiza en todo caso el principio de confidencialidad.

Se vigila el cumplimiento de las obligaciones contraídas por las partes denunciantes y se asegura su cumplimiento según lo estipulado de manera oportuna, llevando a cabo un adecuado seguimiento al caso.

En los casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se sigan las recomendaciones dadas o se mantenga la conducta de manera persistente, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público.

Mecanismos de protección a la víctima

Con el propósito de amparar a quien formule una denuncia por acoso laboral ante el Comité de Convivencia; y en los casos en que la víctima de acoso laboral o sexual laboral sea una mujer, la Ley 1010 de 2006 así como la Ley 1257 de 2008 en los artículos 8 y 17 a 23 establece las siguientes medidas de protección y atención, cuya solicitud podrá hacerla, en cualquier etapa del proceso, el Fiscal o la víctima al Juez de Control de Garantías:

La destitución de la víctima que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra él o la denunciante sólo podrá ser ejercida por

dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. (Ley 1010, 2006, Artículo 11).

“En todos los casos que constituyen delitos, las víctimas cuentan con medidas de protección frente a toda publicidad que implique un ataque indebido a su vida privada o dignidad”. (Código de Procedimiento Penal, 2004, Artículo 133).

Dirigir a la víctima y a sus hijas e hijos a un lugar donde puedan encontrar protección para su vida, dignidad e integridad propias y de su grupo familiar, llevando a cabo una remisión de manera eficaz y oportuna. (Ley 1257, 2008, Artículo 18).

“Ordenar el traslado de la institución carcelaria o penitenciaria para las mujeres privadas de la libertad”. (Ley 1257, 2008, Artículo 18).

Limitar el acceso del victimario al ámbito de la víctima.

Asistir al victimario en reeducación y tratamiento psicoterapéutico. (Ley 1257, 2008, Artículo 17).

Pago de los gastos legales, médicos, psicológicos y de asesoramiento requeridos por la víctima a expensas del agresor, si fuese necesario. (Ley 1257, 2008, Artículo 17).

Medidas de protección temporal especial de la víctima por parte de las autoridades policiales, realizando acompañamiento oportuno a lugares de trabajo y domicilio de la víctima. (Ley 1257, 2008, Artículo 17).

Restricción al porte, a la tenencia o posesión de armas del agresor. (Ley 1257, 2008, Artículo 17).

Dirigir a la víctima y sus hijos a lugares donde sus derechos estén protegidos, la oportunidad de obtener servicios de alimentación y vivienda, obtener apoyo y/o subsidios para tratarse a sí mismo y a sus hijos subsistiendo de manera oportuna. (Ley 1257, 2008, Artículo 19).

Que las víctimas cuenten con el adecuado y actualizado acceso a canales y líneas de información, sobre sus derechos. (Ley 1257, 2008, Artículo 20).

Medidas de estabilización de las víctimas “solicitar el acceso preferencial de la víctima a cursos de educación técnica o superior, incluyendo los programas de subsidios de alimentación, matrícula, hospedaje, transporte, entre otros”. (Ley 1257, 2008, Artículo 22).

Finalmente, en el Artículo 23 de la ley 1257, reglamentado por el Decreto Nacional 2733 de 2012, se establece que:

Los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un periodo de tres años. (Ley 1257, 2008, Artículo 23).

Tanto en la Ley 734 como en la Ley 1010, se establece la posibilidad de decretar la suspensión provisional de la persona investigada durante la investigación

disciplinaria o el juzgamiento por faltas calificadas como gravísimas o graves, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo, función o servicio público posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitere. (Alcaldía de Bogotá, 2019).

Es imperante destacar y tener la claridad, que el desistimiento del denunciante no extingue la responsabilidad disciplinaria, precisamente porque el alcance de la protección de la sanción disciplinaria es velar por la moral pública, igualdad, equidad, transparencia, lealtad, honradez, objetividad, legalidad, celeridad, publicidad, economía, imparcialidad, neutralidad, eficiencia y eficacia que se debe observar en el desempeño del trabajo por parte de quienes prestan sus servicios subordinados a la Empresa Social del Estado.

Finalmente, se determina el documento final que da forma al Diseño de Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón – Cundinamarca; el cual se diseña y adjunta como anexo. A continuación, se relaciona la respectiva portada del protocolo:

Imagen 4

Portada del protocolo para la prevención del acoso laboral y violencia de género contra la mujer.



Fuente: Elaboración propia

8.0 Análisis financiero Costo- Beneficio

Para la ejecución de este trabajo de grado, la realización del Diseño de Protocolo, no se presentó la necesidad de realizar un análisis financiero, ya que no se tuvo que invertir en la adquisición de equipos, viáticos, etc., sin embargo, se presenta lo siguiente:

Tabla 7.

Análisis financiero.

Actividad	Costo	Descripción
Realizar entrevista estructurada	\$500	Impresión de formatos de la entrevista para su diligenciamiento.
Firma de consentimientos informados	\$5.000	Impresión de los formatos de consentimiento informado, se realizó la impresión de 10 formatos para su respectiva firma.
Total:	\$5500	

Fuente: Elaboración propia.

La ejecución del diseño de este protocolo no deja ningún beneficio económico, ya que este se realizó bajo el concepto de actividad académica-educativa, sin ánimo de lucro, por lo cual su resultado, que el protocolo se entregara a la ESE Hospital san Vicente de Paul de Nemocón, sin ningún costo.

En cuanto a recurso humano, este si se utilizó, la líder de seguridad y salud en el trabajo de la ESE, quien estuvo realizando acompañamiento en cuanto entrega de información, entrega de bases de datos y su colaboración y amabilidad se ven resaltados en la revisión de la información documentada, además se contó con la colaboración de 10 trabajadores de diferentes áreas, tanto asistencial como administrativa, los cuales colaboraron para realizar las entrevistas estructuradas.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

El acoso laboral y el acoso de violencia contra la mujer, se ha venido presentado más intensamente en los últimos años, lo cual ha llamado a atención de la sociedad, de los empresarios, de los profesionales en seguridad y salud en el trabajo, por lo cual se considera que si es importante el diseño de un protocolo, para la prevención del acoso laboral y violencia de género hacia la mujer teniendo en cuenta los mecanismos y procedimientos de denuncia, para los trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón - Cundinamarca. Con el fin de que tanto las empresas como los trabajadores tengan conocimiento de que hacer y que o hacer ante la presencia de estos casos.

El acoso laboral y la violencia de género contra la mujer, es un fenómeno, el cual día a día se visibiliza en las micro, macro y medianas empresas tanto a nivel nacional como internacional, presentándose de manera sistemática y constante, ejerciendo en los trabajadores una sobrecarga tanto mental, como emocional, psicológica y física, que lleva consigo consecuencias negativas que de gran manera atentan contra el derecho fundamental a la salud. Por ende, a través de la revisión documental de esta propuesta, se puede evidenciar en todas las investigaciones tomadas como referencia, la forma en que se describe al acoso laboral y a la violencia de género contra la mujer como una problemática de salud pública que compete al bienestar del trabajador.

Se evidencia así, que el área de la salud es una de las más afectadas, y debido a su vulnerabilidad, las mujeres son las principales víctimas del acoso laboral y violencias basadas en género, ejercido en su mayoría por compañeros, jefes y superiores, donde se lleva a cabo no solo el hostigamiento en el área laboral, sino también la violencia sexual, siendo esta la vulneración

de los derechos vitales y de género, por lo cual, la importancia de diseñar un protocolo de prevención al acoso laboral y violencia de género contra la mujer, para los trabajadores de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón - Cundinamarca, que lleve consigo la concientización y detección de este flagelo, pues la prevención es el factor más importante contra estos riesgos de salud pública. A través de este protocolo, se identificaron los tipos de acoso y la forma en que estos pueden ser detectados, de la misma manera, por este motivo, se crean estrategias y rutas de atención, con la finalidad de prever este tipo de problemáticas y, por ende, minimizarlas.

9.2. Recomendaciones

Se recomienda la implementación y divulgación de este protocolo, con el fin de prevenir los casos de acoso laboral y de violencia contra la mujer; ya que los beneficios de implementar un protocolo de acoso son claros y permiten la creación de reglas y normas que rijan y regulen el manejo de la resolución de esta tipología de problemáticas, evitando así la aparición o en su defecto reiteración de actos indebidos que pueden ser perjudiciales para la salud psicosocial en el trabajo.

Así mismo, es de gran importancia que se realicen actividades de sensibilización, prevención y atención relacionadas con prácticas y hechos de acoso laboral y violencia de género contra la mujer (a todo el personal vinculado a la Empresa Social del Estado). Para lo que se recomienda que se adelante actividades especiales y específicas dirigidas a los funcionarios que tengan a su cargo personal. Como también, generar de manera periódica espacios de capacitación sobre las conductas del acoso laboral y violencia de género contra la mujer, las consecuencias y los procedimientos de actuación del presente protocolo. Las personas designadas para dar

información, asesoramiento, apoyo y acompañamiento a las víctimas del flagelo en relación, se recomienda que deben ser sensibilizadas sobre el abordaje.

Es importante de igual manera, que la Empresa Social del Estado, realice acciones de prevención, por medio de las cuales se sensibilice a los funcionarios, para mantener un entorno de trabajo respetuoso de la libertad y la dignidad de las personas. Para esto, es importante que se lleven a cabo actividades que permitan reconocer que existe una política de cero tolerancias institucionales frente a conductas de hostigamiento o acoso sexual.

Se recomienda que la Empresa Social del Estado, realice actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a todos los funcionarios y a los miembros del Comité Convivencia Laboral de la Entidad.

10. Referencias

- Alberdi (2005) citado en Lavilla, S., Gaspas, A., Jimeno, A (2011) Perspectivas psicológicas de la violencia de género. Recuperado de: <http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/InstitutoAragonesMujer/Documentos/perspectivas%20psicologicas.pdf>
- Aldrete Rodríguez, María Guadalupe; Pando Moreno, Manuel; Aranda Beltrán, Carolina; Torres López, Teresa M. Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 11, núm. 1, enero-junio, 2006, pp. 53-63. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C. Xalapa, México Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211104.pdf>
- Asamblea General de Naciones Unidas. “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979”. Recuperado de: <http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/conv.htm>.
- Camargo, J. y Puentes, A. (2010). "Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral", en Revista Diversitas, 6(1), 51-64.
- Cardona, J (2012). “La violencia contra la mujer: Estado del arte en materia de prevención, atención y sancionar”, revista virtual del programa de psicología. Universidad Piloto de Colombia. Recuperado de: http://www.contextos-revista.com.co/Revista%209/Revista9_a_02.html

Carvajal, J.G. y Dávila, C.A. (2013). "Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia", en Sotavento MBA, N° 22, pp. 114-124. Recuperado de: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3708/3986>

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.

Castro-Osman, M; Leyton-Castro, P; & Forero, J.F. (2017). "Acoso Laboral en Trabajadores del Sector Salud: Revisión Sistemática". Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/14134/ARTICULO%20JOSE%20FORERO%20MISAEEL%20CASTRO%20PAOLA%20LEYTON%202017%2012%2004.pdf?sequence=1>

Constitución política de Colombia. Recuperado de: <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia del 01 de noviembre de 2006. m.p. Manuel José Cepeda Espinosa.

Diputación de Alicante (2008). El acoso laboral (mobbing): un problema actual. Recuperado de: <http://www.dip-alicante.es/FORMACION/es/menu/almacen/Mobbing/Mobbing.pdf>

El Congreso De Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*. Recuperado de: http://capacitacion.univalle.edu.co/Material_Lectura/Ley+1010-06-+Acoso+laboral.pdf

El Congreso De Colombia. (2000). *Ley 599 de 2000*. Recuperado de: https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L0599_00.pdf

El Congreso De La República. (2004). *Ley 906 de 2004*. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_09060_204a.html

Estrada Montoya, J. H., & Sánchez-Alfaro, L. A. (2011). Las violencias de género como problema de salud pública: una lectura en clave bioética. *Revista Colombiana de Bioética*, 6(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/1892/189219032004>

Fríes, Lorena & Hurtado, Victoria. (2010). Estudio de la información sobre la violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe. Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL, 2007.

García A., Piña A.E., Olgún G. & Uribe J.F. (2008). Escalamiento multidimensional y acoso laboral: un estudio conceptual sobre mobbing para el desarrollo de una escala de medición, *Revista Interamericana de Psicología ocupacional*, 27(2), 119-132.

Garzón, L. (2013). 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. Recuperado de: <https://editorial.urosario.edu.co/pageflip/acceso-abierto/criticas-y-perspectivas-de-la-ley-1010-uros.pdf>

Género, salud y seguridad en el trabajo Hoja informativa 4, El hostigamiento o acoso sexual. Organización internacional del trabajo (OIT). Disponible en: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Gerencie.com. (2020). Acoso laboral — Qué es y cómo se sanciona. Recuperado de:

<https://www.gerencie.com/que-es-y-como-se-sanciona-el-acoso-laboral.html>

González David & Delgado, Sabino. (2008). Acoso psicológico en el lugar de trabajo, Burnout y

psicopatología: Un estudio piloto con el BSI y el MBI. En: Boletín de Psicología. No. 94

(nov. 2008). Recuperado de: <http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N94-3.pdf>

González D. & Graña J.L. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: análisis descriptivo

en una muestra de trabajadores, Psicopatología Clínica Legal y Forense, 7, 63-76.

Recuperado de: <http://masterforense.com/pdf/2007/2007art4.pdf>

González J.L. & Rodríguez M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un

estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R, Revista Psicología del Trabajo y de las

Organizaciones, 22(3), 397-412.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la

investigación (6ta ed.). México, D.F: Mc Grawv Hill.

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf&ved=2ahUKEwiqqLjT5M_xAhXjSTABHemBAekQFjAHegQIHhAC&usg=AOvVaw0S6BhGROt3pwwqwcYBTJ1Q

Hospital de Nemocón (2018). Misión y visión. Recuperado de:

<http://www.hospitaldenemocon.gov.co/entidad/mision-y-vision>

Lagarde y de los Ríos, Marcela. (2011). Por los derechos humanos de las mujeres: la Ley General

de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Rev. mex. cienc. polít. soc [online].

2007, vol.49, n.200, pp.143-165. ISSN 0185-1918. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S018519182007000200143
&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S018519182007000200143&lng=es&nrm=iso)

Martínez D, El acoso sexual en el ámbito laboral, (9 de octubre de 2015), Bogotá, Disponible en:
asuntoslegales.com.co/consultorio/el-acoso-sexual-en-el-ambito-laboral-2310316

Merlin G. Discriminación laboral y de género: las 5 prácticas de recursos humanos que segregan a las mujeres. Universidad del Rosario. <https://www.urosario.edu.co/UCD/Discriminacion-laboral-y-de-genero/Documento/PDF-FLASH-DISCRIMINACION-2/>

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

Ministerio de Protección Social: Código sustantivo del trabajo. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio de Trabajo (2014). Encuesta de Acoso Sexual en el Ambiente Laboral. Recuperado de:
[https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-
/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938)

Ministerio de Trabajo (2022). Equidad Laboral con Enfoque de Género. Grupo interno de trabajo para las víctimas y la equidad laboral con enfoque de género. Recuperado de:
<https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

- Motta Cárdenas, Fernando, (2008). El acoso laboral en Colombia. Revista VIA IURIS, núm. 4, enero-junio, 2008, pp. 93-105. Fundación Universitaria Los Libertadores Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad, 13(2), 113-118. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Ordoñez Galvis, C. L., & Romero Castillo, N. (2015). Análisis de la ley 1257 y sus implicaciones en la violencia de género y económica en contra de la mujer en Colombia. Recuperado de: http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/3074/1/Analisis_ley_1257_orde%C3%B1ez_2015.pdf
- Parra L. & Acosta M. (2010). La investigación cuantitativa del acoso psicológico laboral en los sectores de la educación superior y de la salud, Entramado, 11, 158-172. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265419646010.pdf>
- Peralta Gómez, María Claudia (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. Psicología desde el Caribe, (17),1-26.[fecha de Consulta 3 de junio de 2022]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301701>
- Pérez, R. (2013). El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=152350>

Procuraduría General De La Nación. (2002). Ley 734 de 2002. Recuperado de:

https://www.procuraduria.gov.co/relatoria/media/file/Codigo_Disciplinario_Unico_2011.pdf

Poblete Troncoso, Margarita, & Valenzuela Suazo, Sandra. (2005). Enfermeras en riesgo:

Violencia laboral con enfoque de género. Index de Enfermería, 14(51), 40-44. Recuperado en 03 de junio de 2022, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962005000300008&lng=es&tlng=es.

Puig, R (2015) Las causas y los efectos de la violencia de género. Recuperado de:

<https://psicologiyamente.net/clinica/causas-efectos-violencia-de-genero>

Reyes N. (2011). Alcances de la presunción en el proceso por acoso laboral en Colombia.

Universidad Industrial de Santander. Recuperado de:

<http://repositorio.uis.edu.co/jspui/bitstream/123456789/8130/2/137794.pdf>

Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Revista do Centro de

Educação, 31 (1), 11-22.

Sánchez, D., Orozco, S. & Niño, S, (2019). Percepción Del Acoso Laboral en la Parte Psicológica,

Y Laboral al Profesional de Enfermería en Colombia y a Nivel Bogotá Durante el Año 2019.

Recuperado de:

<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9517/OrozcoSindy2019.pdf?sequence=1>

Sanitas. Psicología y psiquiatría. Acoso laboral o mobbing: los derechos del trabajador.

Recuperado de: <https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/acoso-laboral-derechos.html>

Sarkis, B. (2018). El flagelo del acoso sexual en el trabajo y los principales retos para afrontarlo.

Hombre+trabajo. Recuperado de: <https://acripnacional.org/articulos-hyt/acoso-sexual-eneltrabajo.pdf>

Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2008) ley 1257 de 2008.

Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34054>

Torres, M. (2014). Ensayo violencia y Modelo Patriarcal. Medellín, Colombia.

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13793/4/ACOSO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/empleo-femenino-mejoro-en-agosto-por-encima-del-de-los-hombres556866>

https://www.arlsura.com/images/stories/acoso_laboral.pdf

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3708/3986>

11. Anexos



Diligenciamiento entrevista estructurada

Anexo 1

TESIS VIVI\FORMATO CONSENTIMIENTO INFORMADO.xlsx

Anexo 2

TESIS VIVI\Entrevista Estructurada.docx

Anexo 3

TESIS VIVI\Entregable - Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Violencia de Género Contra la Mujer, Para los Trabajadores de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul.pdf