

MALAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES Y SUS EFECTOS EN LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

BAD ORGANIZATIONAL PRACTICES AND THEIR EFFECTS ON THE MENTAL HEALTH OF WORKERS

Daniela Beatriz Alejandra Alvarado-Oyarzún*

Resumen: En la siguiente revisión de literatura se analizan las malas prácticas organizacionales y el efecto que ellas tienen en la salud mental de los trabajadores. El objetivo es realizar un análisis de aquellos factores organizacionales que repercuten de manera negativa en la salud mental de los trabajadores desde una mirada ergonómica. Se llevó a cabo con acceso en forma virtual al Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Concepción y la Biblioteca Virtual SciELO, y se utilizaron diferentes motores de búsqueda como Pro Quest y EBSCO, complementando la investigación con la búsqueda directa de artículos en algunas revistas electrónicas y libros impresos. Se describen diferentes conceptos de organizaciones enfermas, planteados por variados autores, en cuanto a la salud mental, se profundiza en aquellas enfermedades o trastornos que presentan las cifras más altas de incidencia en Chile, y finalmente, se hace referencia las leyes que protegen a los trabajadores. Es imprescindible explorar la evidencia existente, logrando así reflexionar sobre el rol de la ergonomía en la formación de organizaciones saludables.

Palabras clave: Organizaciones enfermas, metáfora, salud mental.

Abstract: The following literature review analyzes poor organizational practices and the effect they have on the mental health of workers. The objective is to analyze those organizational factors that have a negative impact on the mental health of workers from an ergonomic point of view. It was carried out with virtual access to the Library System of the Universidad de Concepción and the SciELO Virtual Library, and different search engines such as Pro Quest and EBSCO were used, complementing the research with a direct search of articles in some electronic journals and printed books. Different concepts of sick organizations, raised by several authors, are described, as for mental health, it is deepened in those diseases or disorders that present the highest incidence figures in Chile, and finally, reference is made to the laws that protect workers. It is essential to explore the existing evidence, thus reflecting on the role of ergonomics in the formation of healthy organizations.

Keywords: Sick organizations, metaphor, mental health.

Recepción: 28.10.2022 / Revisión: 02.11.2022 / Aceptación: 02.12.2022

*Investigadora independiente. Valdivia, Chile. Correo electrónico: ergonomia.alvarado@gmail.com.
Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7559-1333>

Introducción

Según la Asociación Española de Ergonomía (s. f.), todos los elementos de trabajo ergonómicos se diseñan teniendo en cuenta quiénes van a utilizarlos. Lo mismo debe ocurrir con la organización de la empresa: es necesario diseñarla en función de las características y las necesidades de las personas que las integran.

Si se analiza el mundo organizacional, es posible darse cuenta que existen organizaciones saludables, las que se caracterizan por alcanzar un alto bienestar y rendimiento de sus trabajadores así como una buena salud financiera, por lo que la creación de este tipo de organizaciones debe ser buena tanto para los empleados como para el negocio. Por otra parte, también existen organizaciones tóxicas o enfermas, las cuales presentan una pésima y enfermiza organización del trabajo. Estas últimas, están caracterizadas por niveles de ausentismo y rotación altos, con las consecuentes pérdidas económicas que esto conlleva a la organización.

Es por lo planteado anteriormente, que el objetivo de esta revisión bibliográfica es realizar un análisis de aquellos factores organizacionales que repercuten de manera negativa en la salud mental de los trabajadores desde una mirada ergonómica. Para ello, se hace imprescindible describir algunos conceptos relevantes de la materia, y explorar la evidencia existente, logrando así reflexionar sobre el rol de la Ergonomía en la formación de organizaciones saludables.

Materiales y métodos

El tipo de investigación fue documental, de tipo informativa. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos incluyeron documentos de índole formal e institucional. Los criterios de inclusión, fueron aquellos que hacían referencia a las palabras clave: organizaciones enfermas, metáfora, y salud mental; mientras que los criterios de exclusión fueron: organizaciones sanas, estrategias de afrontamiento, y equipos de trabajo exitoso. Para el procedimiento de recogida de datos se revisaron los documentos que incluyeran las palabras clave y se seleccionaron solo aquellos que tenían relación con la investigación. Sin embargo, se analizaron de manera conjunta, conceptos de documentos que no fueron seleccionados, con el fin de tener mayor amplitud en la exploración, lo que permitió relacionar temas que no se tenían considerados pero que sí resultaron importantes para la comprensión del tema investigado. Se seleccionaron veintitrés documentos, los cuales correspondieron a artículos de revistas científicas, libros, periódicos, entre otros.

La búsqueda de literatura se realizó con acceso al Sistema de Bibliotecas de la Universidad de Concepción (SIBUDEEC) y a la Biblioteca Virtual SciELO. Además, se utilizaron diferentes motores de búsqueda como Pro Quest y EBSCO, complementando la investigación con la búsqueda directa de artículos en algunas revistas electrónicas relacionadas con el tema, y libros impresos.

Resultados y discusión

Teniendo en cuenta el concepto de salud enunciado por la Organización Mundial de Salud (s. f.) en su Constitución, el que manifiesta que la salud es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedad”, según Jáimez y Bretones (2011), una “organización saludable” es aquella que establece procesos de trabajo que promueven y mantienen un estado de completo bienestar físico, mental y social de sus trabajadores y, a su vez, tiene una alta eficacia y rendimiento laboral. La estructura de la organización y cómo esta funciona, tiene una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores, y, en última instancia, en la eficacia de la propia organización. Posterior a ello, Profili (2015) menciona que el concepto de organizaciones saludables hace referencia a aquellas en donde sus empleados gozan plenamente de un estado de bienestar físico, mental y social, desarrollando los aspectos positivos de ellos mismos.

Por otro lado, y a través de la utilización de la metáfora, se incorpora el concepto de organizaciones enfermas, haciendo referencia a las condiciones no favorables en ellas. Al respecto, Reyes (2017, p. 3) resalta que:

La concepción de organizaciones enfermas se ha basado en el marco teórico de los sistemas abiertos mediante el uso de las metáforas orgánicas con el fin de conocer su estado interno y su relación con el entorno, en el supuesto de que, las acciones desarrolladas por esta son acertadas o erróneas, satisfactorias o insatisfactorias, funcionales o disfuncionales, de acuerdo con las características y las teorías que rigen a las organizaciones. Diagnosticar la enfermedad de una organización consiste en explicar cuál es su desarrollo y desenvolvimiento, hacia las metas comunes de los miembros y el logro de objetivos internos y externos, presentando cuadros funcionales o disfuncionales en sus relaciones internas y externas, ya sea; de un miembro o en forma colectiva.

Para poder diagnosticar algún tipo de enfermedad se cuenta con un patrón de comportamiento que se ha desarrollado en el cual se manifiestan los síntomas que la identifican, a esto se le conoce como patología. La Real Academia de la Lengua en su 23^a edición (2014), define patología como: de pato- y -logía. 1. f. Med. Parte de la medicina que estudia las enfermedades. 2. f. Med. Conjunto de síntomas de una enfermedad. U. t. en sent. ig. Patología social. En este sentido, el término patología es utilizado para hablar de las alteraciones sufridas por los objetos de estudio de diferentes disciplinas científicas y técnicas.

El concepto de “patologías organizacionales” como marco metafórico en el análisis del funcionamiento de las organizaciones, fue utilizado en diferentes oportunidades. En su trabajo “Patología Organizacional”, Monroy (1989) indicó que la organización es similar al cuerpo humano y debe ser estudiada enfocándose principalmente en la anatomía y fisiología, realizando incluso un análisis sobre enfermedades humanas que posteriormente, a través del uso de la metáfora, adaptó a las organizaciones. Por otro lado, análisis realizados por Daniellou (1999), sobre situaciones de trabajo con alta prevalencia de trabajadores enfermos, demostraron que el propio servicio o sector en el que se desempeñaban también sufría de patologías organizacionales, expresión que propuso al reflexionar sobre intervenciones de naturaleza ergonómica en las situaciones de trabajo con alto impacto en músculos y huesos

del trabajador. Este autor afirmó que, en esas situaciones, no solo los trabajadores sufrían, sino también los funcionarios de jerarquía intermedia y los miembros de la administración del establecimiento.

Posteriormente, Fernández et al. (2008), diseñaron un modelo que consistió en estudiar las organizaciones como organismos humanos, en concreto como una suma de órganos, sugiriendo que esta imagen era productiva para comprender mejor su funcionamiento, diagnosticar adecuadamente sus males y procurar tratamientos eficaces. Consideraron que de la misma manera que los seres humanos, las organizaciones nacen y mueren, por lo que la gestión empresarial no debería procurar la inmortalidad imposible de las organizaciones, sino mejorar la calidad de vida de sus miembros y prolongar su existencia mientras sea posible. En una línea similar, Samuel (2012) publicó *Organizational Pathology: Life and Death of Organizations*, en donde buscó justificar por qué una organización nace y muere.

Con el fin de poder comprender a las sociedades y sus procesos, y para el entendimiento de los sucesos de las organizaciones, se ha buscado utilizar la metáfora orgánica, en donde se utilizan términos asignados a seres de la naturaleza para identificar a grupos que presentan ciertos indicadores comunes previamente definidos. Mingote-Adán et al. (2011), señalan que numerosos estudios han demostrado las relaciones entre condiciones psicosociales del trabajo y la salud mental de los empleados, y especialmente cómo la combinación de bajo control percibido y altas demandas laborales predicen determinados problemas de salud mental.

Según el Informe Estadístico 2020 de licencias médicas en Chile (Superintendencia de Seguridad Social [SUSESO], 2021, 1 de septiembre), existe un importante aumento de las enfermedades de salud mental en 2020, las que representan un 28,7% del total (1.730.263) de licencias médicas en Chile, mientras que el año anterior, en 2019, solo representaban el 23,6% del total. Este aumento es alarmante pues indica que la salud mental de los chilenos ha empeorado considerablemente en pandemia y, a su vez, son licencias que, debido a su tipo de tratamiento médico, requieren de mayor cantidad de días de reposo. En el mismo informe (SUSESO, 2021, 1 de septiembre), se menciona que al desagregar por sexo, las mujeres son las principales afectadas en materia de licencias médicas de origen mental. En Chile, 2 de cada 3 licencias por trastornos mentales, corresponde a mujeres (65%). Al analizar por tramos etarios, las personas entre 25 y 44 años concentran el 61% de las enfermedades mentales en Chile.

Al respecto, Redondo (2002, p. 275) resalta lo siguiente:

La gente, por lo común, realiza trabajos que no ama; pasa su vida sometida a organizaciones enfermas, ajenas a la vida. Se da el caso de que personajes aparentemente felices, sufran en el fondo de su ser un hastío radical a causa de eso que consideran “la realidad de la vida”, llamando vida a un sucedáneo de ella. Sufrimos porque nos hemos identificado con un papel social que nos cuesta reconocer como ingrato, y, habiendo invertido nuestra energía vital en una función social “prestigiada”, descubrimos con decepción que es precisamente tal función la que nos hace infelices.

Estas presiones laborales se ven además afectadas por otros aspectos sociales que

también han cambiado y que suponen un añadido más a este entramado, como por ejemplo un menor nivel de autonomía, una mayor sobrecarga debido a la reducción de personal, el aumento de las demandas emocionales, o que los objetivos del trabajo no estén bien definidos, no sean muy claros o no se reciba feedback sobre ellos.

Además, Redondo (2002, p. 275) menciona que:

La neurosis, en su versión social, es el signo de que hemos otorgado a alguien el intransferible don de nuestra libertad, que alguien se ha arrogado -a veces, con nuestro permiso- un poder antinatural sobre nosotros, ante el que la naturaleza, siempre sabia, suele rebelarse, avisándonos de nuestro camino equivocado. Esa expresión del ser, que llamamos neurosis, tiene, insistimos en ello, un rango menos hereditario que relacional. Por lo común, vivimos -si es que a eso puede llamársele vida- dentro de organizaciones enfermas, consideradas como “normales” por quienes, bien por interés, bien por miedo, o bien por ambas cosas, se identifican con ellas, las obedecen y hasta las justifican.

Por otro lado, según Martínez (2004, p. 9) es importante considerar que:

En toda situación de estrés en la empresa puede hablarse de la responsabilidad de los directivos y de la propia organización en la medida en que esta lo causa o lo facilita, o en la medida en la que no lo detecta a tiempo o no lo remedia. Pero hay una responsabilidad ineludible también que reside en el propio empleado que es quien debe salir de esa situación, buscar asesoramiento, tomar decisiones difíciles, y emprender cambios importantes en algunas parcelas de su vida, siendo a veces necesario incorporarse a un proceso terapéutico, no siempre fácil ni cómodo y a menudo prolongado. Todo ello requiere un esfuerzo y una perseverancia personal e intransferible.

Hans Selye (1936) citado por Rodríguez-Carvajal y Rivas-Hermosilla (2011), definió el estrés como una respuesta del organismo ante la percepción de una amenaza caracterizada por una fase de alarma, -donde el organismo se prepara para dar una respuesta-, una fase de resistencia, -donde aparecen los cambios específicos que permitirá enfrentarnos a la situación-, y una fase de agotamiento, -donde se produce un progresivo desgaste de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza. Cuando dicha percepción de amenaza se encuentra relacionada con la organización y la gestión del trabajo se habla entonces de estrés laboral. (p. 74).

Para la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2016, 28 de abril), el estrés es:

La respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Sin embargo, como lo menciona Rodríguez-Carvajal y Rivas-Hermosilla (2011), cuando la persona se percibe totalmente agotada, exhausta, desbordada, como consecuencia de un proceso de desgaste, se describe el Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional. Según Martínez (2004), se conoce también con otros términos como “síndrome del quemado” o de “desgaste laboral”.

Moreno et al. (2001) citado por Martínez (2004, p.35), sitúan el núcleo de este trastorno en lo que se denomina cansancio emocional: fatiga, sentimientos depresivos y de fracaso, amargura, irritabilidad y cambios de humor. La relación existente entre los llamados factores de la organización (estructura de la empresa, claridad de los roles, demanda de trabajo, entre otros) y el Síndrome del Desgaste Profesional hace pensar que en algunos casos es posible que la empresa haya sido un desencadenante activo de este tipo de estrés (Martínez, 2004).

Otros casos especiales de estrés son el acoso moral y el acoso sexual, ambos provocados, según Martínez (2004), por la animadversión o por el ataque de otras personas, los acosadores, que se aprovechan de la situación.

Heinz Leymann (1990), citado por Porras (2017), definió el acoso psicológico o el mobbing como el terror psicológico laboral en el que una persona, o un grupo de personas, ejerce una violencia psicológica extrema sobre otra persona en el lugar de trabajo de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses). Giraldo (2005), por su parte, señala al fenómeno del acoso laboral (mobbing) como una situación disfuncional y frecuente en el contexto organizacional.

Siguiendo con esta línea, Porras (2017), señala que la violencia laboral implica la estructura y la cultura organizacional, por lo tanto, la responsabilidad que tiene la empresa, en la generación y promoción de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral en general.

En cuanto al acoso sexual, este se produce cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Dirección del Trabajo de Chile, s. f.). Por otra parte, la OIT (s. f.), lo define como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

Al contrario de lo que ocurre en el mobbing, no existe, por así decirlo, ninguna cobertura ni justificación posible en las prácticas de la organización, pero sí puede haber promesas o amenazas cubiertas o encubiertas caso de que la víctima acepte o no (Martínez, 2004, p. 82).

El Estudio sobre Líneas de Denuncias de Fundación Generación Empresarial (León, 2022, 20 de septiembre), señala que, durante la emergencia del Covid-19, tanto el acoso laboral como el sexual habían reducido su peso en el total de denuncias. Así, en enero-junio de 2019, el primero representaba el 13,2% del total recibido y el segundo un 2%. Luego, en igual lapso de 2020, bajó a 9,5% el primero y a 0,6% el segundo. Sin embargo, la vuelta a la presencialidad desde 2021 ha aumentado los números en estos ámbitos. En los primeros seis

meses de ese año, las denuncias de acoso laboral y sexual subieron a 11,3% y 2%. Y, en el presente ejercicio, el acoso laboral representó el 17,3% del total, mientras que el sexual alcanzó a 2,5%.

En el Capítulo III, de los Derechos y Deberes Constitucionales, Artículo 19, N°1, la Constitución Política de Chile asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. En ese sentido, y tal como lo plantea la abogada Manquenahuel (2022, 10 de mayo) “esta garantía fundamental, asegura la plenitud y completitud de la vida, pues el constituyente entiende a la persona como un todo complejo, formado por cuerpo y alma”. En el mismo artículo, inciso N°4, se asegura el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales (Constitución Política de Chile, Art. 19, 2019).

Lo anteriormente señalado, guarda relación con el Título preliminar, Artículo 2 del Código de Trabajo, el que señala: Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003, 16 de enero). Por otro lado, en su Artículo 5, se menciona que “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003, 16 de enero).

Finalmente, cabe señalar que, la dignidad no solo es un derecho autónomo, sino el presupuesto de todos los demás derechos. Es decir, que todos ellos tienden a la preservación del principio básico de la dignidad (Dirección del Trabajo de Chile, 2009, 10 de junio).

Conclusiones

En base a lo revisado a lo largo de este trabajo de investigación, se puede concluir, en primera instancia, la estrecha relación existente entre las prácticas organizacionales (buenas o malas), la salud mental de los trabajadores, y el resultado de esta expresado en la productividad de una empresa.

Cuando se habla de las organizaciones, queda clara la responsabilidad que les compete en cuanto a generar climas laborales que resguarden la salud de sus trabajadores, y la

necesidad de que estas cuenten con protocolos de acción de prevención, disminución y eliminación de aquellas prácticas que pudiesen resultar dañinas para sus colaboradores. Pero no basta solo con eso, sino que también se hace necesaria la detección temprana y la aplicación de sanciones cuando corresponda.

En el caso de los trabajadores, es importante devolver el control de su salud mental, y para ello, no se pueden ni se deben normalizar las malas prácticas organizacionales, las que muchas veces pasan a ser parte de la cultura de una empresa, con el fin de proteger su trabajo y/o asegurar un estatus socioeconómico que los posiciona dentro de un grupo de pares.

En segunda instancia, resulta relevante incorporar ergónomos en la elaboración de protocolos de las organizaciones, que puedan apuntar a la prevención de enfermedades de salud mental como consecuencia de malas prácticas organizacionales, pero también, en la etapa de selección y capacitación de las personas que se incorporarán a los diferentes puestos de trabajo en una empresa determinada.

Finalmente, se debe, como sociedad, entendida como una gran organización (metafóricamente hablando), generar un cambio en la visión que se tiene del concepto de salud. Es trascendental que se hable de salud mental sin miedo, sin prejuicios, pero también es trascendental dejar de normalizar aquellas malas prácticas que la dañan.

Referencias

- Asociación Española de Ergonomía. (s. f.). *¿Qué es la Ergonomía?* Ergonomos.es. Recuperado el 9 de junio de 2022. <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
- Constitución Política de Chile [Const.]. (2019). Artículo 19 [Capítulo III]. https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ae/40/ae401a45-7e46-4ab7-b9d31f7cc5afa9d6/constitucion-politica-de-la-republica.pdf
- Daniellou, F. (1999). Les TMS, symptôme d'une pathologie organisationnelle. *BTS Newsletter*, 11, 34-37.
- Dirección del Trabajo de Chile (2009, 10 de junio). *Dictamen 2210/35*. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-153495.html>
- Dirección del Trabajo de Chile (s. f.). *Acoso sexual*. Recuperado el 16 de Octubre de 2022. <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue22997.html#:~:text=Se%20produce%20Acoso%20Sexual%20cuando,sus%00ortunidades%20en%20el%20empleo>
- Fernández, J., Urarte, M., & Alcaide, F. (2008). *Patologías en las organizaciones*. LID Editorial.
- Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 1(2), 205-216. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2005.0002.08>
- Jáimez, M. J., & Bretones, F. D. (2011). Towards a healthy organisation model: The relevance of empowerment. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(3), 7-26. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0180.x>
- León, C. (2022, 20 de septiembre). *Estudio sobre líneas de denuncias FGE*. Diario Financiero. <https://portal.nexnews.cl/showN?valor=SzMxNjk4MjRlNzE2MDM1MjQyMDcyNTEwMTIoODE5MjUzOTUxMzY1MzE2MzQ0MTQ4NDQxNTQ3MTE2MzY1MjQyNDEzNTEoODYyMTUoNjgxNjY3MTE2MDU5MTU5RTU1NTU1NTU1NTU1NTU1Mw==>
- Manquenahuel, I. (2022, 10 de mayo). *Comunicación personal - Documentos de archivo*.
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Pearson Educación S.A.
- Mingote-Adán, J. C., Pino-Cuadrado, P. D., Sánchez-Alaejos, R., Gálvez-Herrer, M., & Gutiérrez-García, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 188-205. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2003, 16 de enero). DFL 1. *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo*. Diario Oficial de la República de Chile. <https://bcn.cl/3a68j>
- Monroy, G. (1989). Patología organizacional. *Alternativas Tecnológicas*, (27), 69-83.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016, 28 de abril). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *El hostigamiento o acoso sexual*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (s. f.). *Constitución*. Recuperado el 9 de junio de 2022. <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>
- Porrás, N. (2017). Violencia psicológica en el trabajo: Aproximaciones desde la perspectiva psicosocial. *Integración Académica en Psicología*, 5(13), 20-27. <http://integracion->

- [academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial](https://academic.oup.com/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial)
- Profili, M. (2015). *Organizaciones saludables: Estudio de un caso en Mendoza* [trabajo final de grado, Universidad Nacional de Cuyo]. Biblioteca Digital UNCUYO. <https://bdigital.uncu.edu.ar/7555>
- Real Academia de la Lengua Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española RAE 23ª edición*. <https://dle.rae.es/patolog%C3%ADa>
- Redondo, R. (2002). Mobbing, su contexto organizativo-ideológico. *Lan Harremanak*, (7), 267-277. <https://addi.ehu.es/handle/10810/44347>
- Reyes, A. (2017). *Las organizaciones contemporáneas, problemáticas y perspectivas de estudio*. Trabajo presentado en XIV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional (CICAGIAO) de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Tehuacán, Puebla, México.
- Rodríguez-Carvajal, R., & Rivas-Hermosilla, S. D. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Suppl. 1), 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Samuel, Y. (2012). *Organizational pathology: Life and death of organizations*. Transaction Publishers.
- Superintendencia de Seguridad Social. (2021, 1 de septiembre). *Informe estadístico 2020 de licencias médicas en Chile: Disminuye el número de licencias médicas, pero aumentan los días de reposo y costo de cotizantes*. <https://www.suseso.cl/605/w3-article-652634.html>