

El acoso laboral en Colombia: afecciones a la salud mental y su valoración en el ámbito penal

Nombres y apellidos:

Silvana Margarita Parejo Mendoza

Código estudiantil:

20172988578

Trabajo de Investigación del Programa de Psicología

Tutor:

Sandra Viviana Díaz Rincón

RESUMEN

Antecedentes: Los antecedentes de esta investigación evidencian que el acoso laboral se ha consolidado como un fenómeno reiterado en distintos entornos organizacionales en Colombia, afectando la dignidad, estabilidad emocional y salud mental de los trabajadores (Becerra & Guerrero, 2012).

Introducción: el presente estudio expone la importancia de analizar el acoso laboral como un riesgo psicosocial complejo que no solo genera deterioro en el bienestar individual, sino que también compromete el desempeño productivo, el clima organizacional y el ejercicio pleno de los derechos laborales y humanos (Cárdenas, 2008).

El objetivo general: de la investigación fue analizar el acoso laboral en Colombia, sus afectaciones en la salud mental y los retos que presenta su valoración en el ámbito jurídico, con especial énfasis en la aplicación de la Ley 1010 de 2006 y la jurisprudencia constitucional. De manera complementaria, los objetivos específicos incluyeron reconocer las principales manifestaciones del acoso laboral, describir sus efectos psicológicos y examinar los vacíos normativos e institucionales presentes en los procesos de denuncia, evaluación y sanción.

La metodología: se desarrolló mediante un enfoque cualitativo, sustentado en una revisión documental sistemática de literatura científica, normativa vigente, jurisprudencia, investigaciones previas y estudios institucionales relacionados con el acoso laboral y los riesgos psicosociales. Se seleccionaron y analizaron fuentes académicas y legales

relevantes para identificar patrones, tensiones conceptuales, vacíos jurídicos y afectaciones psicológicas asociadas al fenómeno.

Los resultados: muestran que el acoso laboral en Colombia se manifiesta a través de conductas persistentes como humillaciones, descalificación profesional, intimidación, sobrecarga de tareas, aislamiento y control excesivo. Estas acciones generan consecuencias significativas en la salud mental, entre ellas ansiedad, depresión, estrés crónico, trastornos del sueño, somatizaciones y deterioro de la autoestima. En lo jurídico, los resultados revelan dificultades en la aplicación efectiva de la Ley 1010 de 2006, principalmente por la complejidad probatoria, la falta de testigos, la limitada capacitación de los comités de convivencia y la ausencia de instrumentos estandarizados para la valoración del daño psicológico (Jiménez, 2019).

Discusión: se interpreta que el acoso laboral debe comprenderse como un fenómeno estructural que emerge de relaciones de poder asimétricas y culturas organizacionales deficientes. Asimismo, se evidencia la necesidad de fortalecer la articulación entre derecho, psicología y salud ocupacional para mejorar los procesos de prevención, intervención y reparación. La discusión también enfatiza que las brechas entre la normativa y su aplicación práctica profundizan la vulnerabilidad de las víctimas y obstaculizan la garantía de sus derechos (Marín, 2023).

En conclusión: el estudio reafirma que el acoso laboral constituye un problema multifactorial que requiere estrategias integrales de prevención, mecanismos efectivos de denuncia, valoración psicológica rigurosa y una mayor coherencia entre las disposiciones legales y su implementación real. Se destaca la importancia de promover

ambientes laborales saludables, respetuosos de la dignidad humana y comprometidos con la protección de la salud mental.

Palabras clave: acoso laboral, salud mental, riesgos psicosociales, valoración jurídica, daño psicológico, Ley 1010 de 2006, violencia organizacional.

ABSTRACT

The antecedents: The antecedents of this research indicate that workplace harassment has become a recurrent phenomenon in various organizational environments in Colombia, affecting workers' dignity, emotional stability, and mental health (Becerra & Guerrero, 2012).

Introduction: This paper discusses workplace harassment, which is a growing problem in Colombia, highlighting repetitive hostile behaviors that degrade the emotional and professional integrity of the victim, such as humiliation, disparagement, isolation, excessive demands, and manipulation. Due to its progressive and silent nature, it has considerable consequences that are often underestimated and severely affect mental health, the organizational climate, and productivity. This study seeks to analyze this phenomenon from an interdisciplinary perspective, integrating psychological, social, and legal aspects, in order to understand its implications and evaluate the effectiveness of current regulations in Colombia (Cárdenas, 2008).

The objective: of this research was to analyze workplace harassment in Colombia, its effects on mental health, and the challenges involved in its legal assessment, with particular focus on the application of Law 1010 of 2006 and relevant constitutional jurisprudence. Additionally, the specific objectives included identifying the main manifestations of workplace harassment, describing its psychological consequences, and examining the normative and institutional gaps that persist in processes of reporting, evaluation, and sanctioning.

The methodology: followed a qualitative approach based on a systematic documentary review of scientific literature, current legislation, jurisprudence, previous studies, and institutional reports related to workplace harassment and psychosocial risks. Relevant academic and legal sources were selected and analyzed to identify patterns, conceptual tensions, legal gaps, and psychological impacts associated with the phenomenon.

The results: reveal that workplace harassment in Colombia manifests through persistent behaviors such as humiliation, professional discredit, intimidation, work overload, social isolation, and excessive control. These actions produce significant mental health consequences, including anxiety, depression, chronic stress, sleep disorders, psychosomatic symptoms, and decreased self-esteem. From a legal perspective, the results show considerable challenges in the effective implementation of Law 1010 of 2006, mainly due to evidentiary difficulties, lack of witnesses, insufficient training of workplace coexistence committees, and the absence of standardized instruments for assessing psychological harm (Jiménez, 2019).

In the discussion, it is interpreted that workplace harassment must be understood as a structural phenomenon that emerges from asymmetrical power relations and weak organizational cultures. The findings highlight the need to strengthen articulation among law, psychology, and occupational health to improve prevention, intervention, and reparation processes. The discussion also emphasizes that the gap between legal provisions and their practical application increases victims' vulnerability and limits the guarantee of their rights (Marín, 2023).

In conclusion, the study reaffirms that workplace harassment is a multifactorial problem requiring comprehensive prevention strategies, effective reporting mechanisms, rigorous psychological assessment, and greater coherence between legislation and its real implementation. The importance of promoting healthy work environments that respect human dignity and prioritize mental health protection is underscored.

Keywords: workplace harassment, mental health, psychosocial risks, legal assessment, psychological harm, Law 1010 of 2006, organizational violence.

Referencias bibliográficas

- Becerra, D.C., & Guerrero, T.M. (2012). Representaciones sociales que sobre riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 118–132.
<http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v17n1/v17n1a09.pdf>
- Cárdenas, F.M. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Revista Via Iuris*, (4), 93–105.
<https://www.redalyc.org/pdf/2739/273921002006.pdf>
- Costa, C.M.M., Atia, V.C., Manjarres, M.L.V., & Fontalvo, M.C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 491–503.
- Corte Constitucional de Colombia. (2006). *Sentencia T-882/06*. (26 de octubre de 2006. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/t-882-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. *Sentencia C-421 del 30 de abril de 2008*. Magistrado Ponente Nilsón Pinilla Pinilla. <https://www.corteconstitucional.gov.co/>
- Constitución Política de Colombia. (1991).
<https://www.saludladera.gov.co/docs/Transparencia%20y%20Acceso%20Informacion%20Publica/2.%20Normativa/Leyes/Constitucion%20Politica%20de%20Colombia.pdf>
- Decreto 1072 de 2015. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. *Diario Oficial*, 49.523.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Flick, U. (2018). *Introducción a la investigación cualitativa*.
<https://www.torrossa.com/it/resources/an/5391309>
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós.
- Hirigoyen, M. F. A. (1999). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*.
https://formatos.inamu.go.cr/SIDOC/DOCS/indice_11083_copy1.pdf
- Jiménez, O. L. (2019). *Acoso laboral: Un problema en aumento* [Tesis de maestría, Universidad del Rosario].
- Ley 1010 de 2006. (2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

- Ley 1616 de 2013. (2013). Por la cual se expide la Ley de Salud Mental.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51292>
- Leymann, H., University of Stockholm, & National Institute of Occupational Health Stockholm. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2).
[https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(2\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(2).pdf)
- Londoño, C.D., & Orozco, J.G.C. (2015). Aproximación al estado actual de la prevención del acoso laboral en Colombia. *Sotavento MBA*, 26, 10.
<https://doi.org/10.18601/01233734.n26.02>
- López, C.M., Seco, E., & Ramírez, D. (2011). Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: Una mirada estructural e intersubjetiva. *Cuadernos de Administración*, 24(43), 307–328.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n43/v24n43a15.pdf>
- López, V.D., & Trijueque, DG. (2023). Mobbing: Abordaje psicolegal y doctrina científica comparada entre España y Brasil. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 23(1), 68-92.
- Marín, SJ. (2023). Relación jurídica sobre el acoso laboral y la culpa patronal en torno a las enfermedades mentales.
- Maul, D., & Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *La Organización Internacional del Trabajo: 100 años de políticas sociales a escala mundial*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio 190 sobre la violencia y el acoso*. <https://www.ilo.org>
- Orozco, J.G.C., & Londoño, C.A.D. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. Universidad del Valle.
- Parra, L., Gaona, J.E., Romero, D.A., & Acosta, M. (2019). Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia: Abordaje fenomenológico. *Revista Republicana*, (26), 171–190.
- Ramírez, A.C., Vargas, E.M.M., & Suárez, L.G. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 13(25), 121–138.
- Ruiz, M., & Flórez, M. (2021). La salud mental en el fuero de estabilidad laboral reforzada y el derecho de desconexión.
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw- Hill.
- Seco Martín, E., & López-Pino, C.M. (2015). Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 33(1), 119–147.
https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2015.v33.n1.48810



Torres, A.M.M. (2020). Acoso laboral (Mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127–137.
<https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>