

Afectaciones que produce el acoso laboral en el trabajador

Presenta:

Gina Sarith Torres Cárdenas

Código estudiantil: 20191112862

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

Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Tutor(es):

Juan Carlos Berrocal Duran

RESUMEN

En el presente ensayo el acoso laboral o mobbing como un problema recurrente en los entornos laborales en Colombia, con efectos negativos en la salud mental, el desempeño laboral y la vida personal de las víctimas. A pesar de su prevalencia, muchas personas afectadas evitan denunciarlo por miedo a represalias o por temor a una intensificación del hostigamiento. El mobbing se define como una serie de conductas hostiles ejercidas por superiores, compañeros de trabajo o trabajadores, que deterioran el bienestar psicológico y social de los trabajadores. Este tipo de acoso no solo impacta el ambiente laboral, sino que también afecta la vida familiar y social del trabajador. Entre las principales consecuencias psicológicas se encuentran la depresión, el estrés, la ansiedad, el síndrome de burnout y la fobia social, que pueden derivar en aislamiento, pérdida de autoestima y, en casos extremos, tendencias suicidas.

El ensayo destaca que el acoso laboral tiene un impacto significativo en el desempeño organizacional, ya que los trabajadores sometidos a estas situaciones experimentan

desmotivación, disminución en su productividad y problemas de concentración . En muchos casos, las víctimas optan por abandonar sus empleos o presentar constantes ausencias laborales debido a la carga emocional que enfrentan. Esto, a su vez, afecta el rendimiento de la empresa, generando mayores niveles de rotación de personal y una disminución en la eficiencia operativa.

Desde una perspectiva jurídica , el ensayo analiza los marcos normativos que regulan el acoso laboral en Colombia. Se hace referencia a la Ley 1010 de 2006 , que establece medidas de prevención, sanción y protección para las víctimas de mobbing. Asimismo, se menciona la Sentencia T-882 de 2006 de la Corte Constitucional, la cual reconoce el impacto del acoso en la salud mental de los trabajadores y enfatiza la obligación de los empleadores de garantizar condiciones laborales dignas y respetuosas.

En términos metodológicos, la investigación sigue un enfoque cualitativo , basado en entrevistas realizadas a trabajadores de diferentes sectores en las ciudades de Barranquilla y Cartagena . Los resultados obtenidos muestran que las víctimas identifican como prácticas laborales como la sobrecarga de trabajo, humillaciones, insultos, horarios extendidos, maltrato verbal y amenazas constantes . Estas experiencias afectan no solo su rendimiento laboral, sino también su bienestar emocional y social.

Las entrevistas también evidencian que el acoso laboral puede generar cambios en la autoimagen y en la percepción del trabajo . Mientras algunos trabajadores desarrollan un sentido de resistencia y autosuperación, otros experimentan una visión negativa del entorno laboral, con deseos de abandonar sus empleos, pero se ven obligados a permanecer en ellos por necesidad económica.

En conclusión, el ensayo resalta que el acoso laboral es una problemática con profundas repercusiones psicológicas, sociales y organizacionales . Su impacto en la salud mental de los trabajadores puede derivar en enfermedades graves, afectaciones en la vida familiar y pérdida de motivación laboral. Desde un punto de vista jurídico, se enfatiza la necesidad de implementar medidas preventivas y sancionatorias más efectivas , así como promover

entornos laborales saludables. La investigación destaca la importancia de que las empresas asuman una responsabilidad activa en la prevención del mobbing, no solo por una cuestión legal, sino también por el bienestar de sus empleados y la eficiencia de la organización.

Palabras clave: Acoso laboral, Mobbing, Salud mental, Desempeño laboral, Impacto organizacional.

ABSTRACT

This essay examines workplace harassment or mobbing as a recurring issue in work environments in Colombia, with negative effects on the mental health, work performance, and personal lives of the victims. Despite its prevalence, many affected individuals avoid reporting it due to fear of retaliation or concerns about intensified harassment.

Mobbing is defined as a series of hostile behaviors carried out by superiors, coworkers, or employees that deteriorate workers' psychological and social well-being. This form of harassment not only impacts the work environment but also affects the victims' family and social lives. The main psychological consequences include depression, stress, anxiety, burnout syndrome, and social phobia, which can lead to isolation, low self-esteem, and, in extreme cases, suicidal tendencies.

The essay highlights that workplace harassment significantly impacts organizational performance, as workers subjected to these conditions experience demotivation, decreased productivity, and concentration issues. In many cases, victims choose to leave their jobs or frequently miss work due to emotional distress. This, in turn, affects business performance, increasing employee turnover rates and reducing operational efficiency.

From a legal perspective, the essay analyzes the regulatory frameworks governing workplace harassment in Colombia. It references Law 1010 of 2006, which establishes preventive measures, sanctions, and protections for victims of mobbing. Additionally, Constitutional

Court Ruling T-882 of 2006 is mentioned, recognizing the impact of harassment on workers' mental health and emphasizing the employers' obligation to ensure decent and respectful working conditions.

Methodologically, the research follows a qualitative approach, based on interviews conducted with workers from various sectors in the cities of Barranquilla and Cartagena. The results show that victims identify workplace harassment practices such as work overload, humiliation, insults, extended work hours, verbal abuse, and constant threats. These experiences affect not only their work performance but also their emotional and social well-being.

The interviews also reveal that workplace harassment can lead to changes in self-image and work perception. While some workers develop a sense of resilience and self-improvement, others develop a negative view of their work environment, expressing a desire to leave their jobs but feeling forced to stay due to financial necessity.

In conclusion, the essay emphasizes that workplace harassment is a problem with serious psychological, social, and organizational consequences. Its impact on workers' mental health can lead to severe illnesses, family distress, and loss of motivation at work. From a legal standpoint, there is a need to implement more effective preventive and punitive measures, as well as to promote healthy work environments. The research underscores the importance of companies taking an active role in preventing mobbing, not only as a legal obligation but also for the well-being of employees and the efficiency of the organization.

Key Words: Workplace harassment, Mobbing, Mental health, Work performance
Organizational impact.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Basto-Rostegui, J. J. (2020). Acoso laboral en Colombia. Una mirada al fenómeno del mobbing, en el entorno laboral. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

Castaño Zuluaga, C. M. (2022). Implementación de mecanismos de prevención frente al acoso laboral para prevenir la materialización de enfermedades laborales como el estrés, derivada del riesgo psicosocial [Trabajo de grado, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional RIDUM.
<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/4014>

Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia T-882 de 2006. Corte Constitucional.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83817>

Daniela Gómez Cetina, María Camila Machado Martínez. (2021). *LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY 1010 DE 2006 A PARTIR DEL CONVENIO 190 DE LA OIT Y EL DERECHO COMPARADO*. Universidad externado de Colombia Recuperado de
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ff4b79d2-d160-4e75-bea4-a0c8343e9aa4/content>

Ellis YML, García MD, Phillips EM. Salud mental y mobbing. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2021;22 (3):40-50.

Hernández González, M. (2023). Acoso laboral: una visión psico-jurídica. Caso de una trabajadora de una empresa privada de Barranquilla, Colombia [Trabajo de grado, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Simón Bolívar.
<https://hdl.handle.net/20.500.12442/12627>

Luisa Fernanda Herrera Jaramillo. (2021). *MOBBING: UN FENÓMENO HOSTIL Y SILENCIOSO QUE DETERIORA LA SALUD MENTAL EN COLOMBIA*. Repositorio universidad católica Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2193>

Natalia López Beltrán, Ana María Cortes Barboza, Manuel José Parra Rodríguez, Juliana Lega Rey. (2021). *Acoso laboral, o mobbing: análisis y guía hacia posibles alternativas desde las movilizaciones con enfoque de género*. Protestas y estallidos sociales: representaciones mediáticas, discursos, derecho a la información y nuevas formas de expresión ciudadana C á t e d r a U n e s c o d e C o m u n i c a c i ó n 2 0 2 1 Editorial pontificia universidad javeriana Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/unesco/catedra-unesco-2021/seccion4.php>

Rivera, I. O. (2020). Mobbing, una problemática moderna en el ámbito laboral [Trabajo de grado, Universidad Siglo 21]. Repositorio Institucional Universidad Siglo 21. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/18354>

Sergio Leonardo Sánchez Herrán. (2023). *Alcance de la obligación del empleador y su responsabilidad por culpa patronal en relación con el acoso laboral*. Universidad Externado de Colombia Recuperado de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/c9b9509e-3cfa-4ad6-93c0-e5308961d77b/content>

URDANETA, Juan Gerardo Ávila. El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *RCUISRAEL* [en línea]. 2020, vol.7, n.3, pp.123-136. ISSN 2631-2786. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331> .