

## **Factores culturales, sociales y organizacionales que propician el acoso laboral en Colombia**

### **Presentan:**

Adriana Bolívar Martínez

**Código estudiantil:**

20221940628

Rafael Cerpa Martínez

**Código estudiantil:**

20211130335

José Miguel Gutiérrez

**Código estudiantil:**

20211934534

Tiffany Ruiz Martínez

**Código estudiantil:**

20221942106

Angélica Silva Acosta

**Código estudiantil:**

20221938825

Trabajo de Investigación de los programas Psicología y Derecho

### **Tutor:**

Sandra Viviana Díaz Rincón

## RESUMEN

El acoso laboral en Colombia es un fenómeno que ha cobrado gran relevancia en las relaciones de trabajo, afectando a empleados de diversos sectores y configurándose a partir de conductas sistemáticas de hostigamiento, intimidación y maltrato. Estas conductas, repetitivas y abusivas, buscan ejercer un control excesivo, degradar la dignidad del trabajador o inducir su renuncia. El entorno laboral destructivo genera consecuencias negativas en la salud física y mental de las víctimas, como ansiedad, depresión y trastornos de estrés postraumático (Vartia, 1996; Cortina & Magley, 2002), y en la productividad de las organizaciones, al disminuir la motivación y aumentar el ausentismo (Ganster & Rosen, 2013).

### Objetivos

- **Objetivo General:** Analizar los factores culturales, sociales y organizacionales que influyen en el acoso laboral en Colombia.
- **Objetivos Específicos:**
  - Examinar las políticas y prácticas organizacionales actuales en relación con la prevención y manejo del acoso laboral.
  - Identificar las principales barreras para la implementación efectiva de políticas contra el acoso laboral en las organizaciones colombianas.

**Metodología:** La investigación se fundamenta en un paradigma crítico-social y adopta un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo-documental, no experimental y transversal.

**Revisión Documental:** Investigación de normativas, jurisprudencia y estudios académicos, destacando la Ley 1010 de 2006 y el Artículo 347 del Código Penal Colombiano (Congreso de la República de Colombia, 2006; Congreso de Colombia, 2000).

**Matrices de Análisis:** Comparación de leyes, estadísticas y estudios empíricos para identificar patrones y tendencias.

**Población y Muestra:** Selección de 30 referencias documentales relevantes.

**Resultados:** Los hallazgos muestran que el acoso laboral es un fenómeno multifacético con diversas variables. Aunque existe un marco normativo sólido, como la Ley 1010 de 2006 y el Artículo 347 del Código Penal Colombiano, su implementación preventiva y correctiva se ve limitada por factores culturales y organizacionales. Actitudes permisivas y una cultura empresarial autoritaria facilitan la persistencia de conductas abusivas (Hoel & Cooper, 2000; Zapf, 1999). La revisión jurisprudencial permite entender mejor el impacto de estas prácticas en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ejemplo, la Sentencia T-095-16 de la Corte Constitucional, con magistrada ponente Gloria Stella Ortiz Delgado, señaló que la acción de tutela es un mecanismo adecuado para reparar daños materiales y psicológicos causados por el acoso laboral (Corte

Constitucional de Colombia, 2016). De manera complementaria, la Sentencia T-206-18, bajo ponencia del Magistrado Alejandro Linares Cantillo, reafirmó la necesidad de condiciones laborales dignas como parte esencial de la protección integral de la persona (Corte Constitucional de Colombia, 2018). Las barreras para una adecuada prevención y manejo incluyen la falta de capacitación en derechos laborales, estructuras jerárquicas rígidas y temor a represalias, generando un ambiente de miedo e impunidad (Branch, Ramsay, & Barker, 2013; Salin, 2003).

**Conclusión:** El acoso laboral en Colombia es una problemática compleja derivada de factores culturales, sociales y organizacionales. Aunque existe un marco legal significativo, su aplicación efectiva se ve limitada por barreras estructurales y culturales. Es indispensable consolidar políticas efectivas, transformar la cultura organizacional y establecer mecanismos confiables de denuncia para prevenir y corregir el acoso laboral (Leymann, 1996; Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003; Vartia, 1996; Aquino & Thau, 2009; Ganster & Rosen, 2013).

**Palabras claves:** Acoso, derecho fundamental, empleado, jerarquía, organizaciones.

### ABSTRACT

Workplace harassment in Colombia is a phenomenon that has gained significant relevance in labor relations, affecting employees across various sectors and characterized by systematic behaviors of harassment, intimidation, and mistreatment. These repetitive and abusive behaviors aim to exert excessive control, degrade the worker's dignity, or induce resignation. This destructive work environment generates negative consequences on the physical and mental health of victims, such as anxiety, depression, and post-traumatic stress disorders (Vartia, 1996; Cortina & Magley, 2002), as well as on organizational productivity by decreasing motivation and increasing absenteeism (Ganster & Rosen, 2013).

#### Objectives

- **General Objective:** Analyze the cultural, social, and organizational factors influencing workplace harassment in Colombia.
- **Specific Objectives:**
  - Examine current organizational policies and practices related to the prevention and management of workplace harassment.
  - Identify the main barriers to the effective implementation of anti-harassment policies in Colombian organizations.

**Methodology:** The research is based on a critical-social paradigm and adopts a qualitative approach, using a descriptive-documentary, non-experimental, and cross-sectional design.

**Document Review:** Investigation of regulations, jurisprudence, and academic studies, highlighting Law 1010 of 2006 and Article 347 of the Colombian Penal Code (Congress of the Republic of Colombia, 2006; Congress of Colombia, 2000).

**Analysis Matrices:** Comparison of laws, statistics, and empirical studies to identify patterns and trends.

**Population and Sample:** Selection of 30 relevant documentary references.

## **Results**

The findings show that workplace harassment is a multifaceted phenomenon with various variables involved. Although there is a solid regulatory framework, such as Law 1010 of 2006 and Article 347 of the Colombian Penal Code, its preventive and corrective implementation is limited by cultural and organizational factors. Permissive attitudes and an authoritarian corporate culture facilitate the persistence of abusive behaviors (Hoel & Cooper, 2000; Zapf, 1999). Jurisprudence review allows for a better understanding of the impact of these practices on the protection of workers' fundamental rights. For example, Constitutional Court Ruling T-095-16, with magistrate Gloria Stella Ortiz Delgado as the reporting judge, stated that the tutela action is an appropriate mechanism to repair material and psychological damages caused by workplace harassment (Constitutional Court of Colombia, 2016a). Complementarily, Ruling T-206-18, under magistrate Alejandro Linares Cantillo, reaffirmed the need for dignified working conditions as an essential part of comprehensive personal protection (Constitutional Court of Colombia, 2018). Barriers to adequate prevention and management include lack of training in labor rights, rigid hierarchical structures, and fear of retaliation, creating an environment of fear and impunity (Branch, Ramsay, & Barker, 2013; Salin, 2003).

## **Conclusion**

Workplace harassment in Colombia is a complex issue stemming from cultural, social, and organizational factors. Although there is a significant legal framework, its effective application is limited by structural and cultural barriers. It is essential to consolidate effective policies, transform organizational culture, and establish reliable reporting mechanisms to prevent and address workplace harassment (Leymann, 1996; Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2003; Vartia, 1996; Aquino & Thau, 2009; Ganster & Rosen, 2013).

**Keywords:** Harassment, fundamental rights, employee, hierarchy, organizations.

## REFERENCIAS

- Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo (EEOC). (2015). Acoso laboral sigue siendo un gran problema, dicen expertos en reunión de la EEOC. <https://www.eeoc.gov>
- Cruz, J. (2012). El poder y su abuso: Acoso laboral en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 45-60. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452013000100011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011)
- DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística). (2024). Mercado Laboral. <https://www.dane.gov.co/index.php/component/jevents/icalevent.detail/2025/04/12/7134/-?Itemid=0&highlight=WyJtZXJjYWRvliiwWVYy2EiLCJtZXJjYWRvcylsIm1lc mNhcilslmxhYm9yYWwiLCJsYWJvc mFsZXMiLCJsYWJvc mFsbWVudGUiL DlwMjRd>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice (3ª ed.). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/9780429462528>
- Escartín-Solanelles, J., Arrieta-Salas, C., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2010). Mobbing o acoso laboral: Revisión de los principales aspectos teórico-metodológicos que dificultan su estudio. *Actualidades en Psicología*, 23(110-111), 1-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133217282001>
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. (2023). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primera-encuesta-mundial>
- González, C. E. (2021). Impacto del acoso laboral en la salud emocional: Una revisión crítica. *Revista Colombiana de Psicología*, 30(2), 110-120. <http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v18n5.58776>
- González, J. (2024). Inverso: Un análisis de su aplicación en diferentes contextos. 7 de octubre de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Hirigoyen, M.F. (2001). El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Paidós. <https://books.google.es/books?id=k1GkPm8BAEYC&printsec=frontcover>.
- Ley 1010 de 2006 - Gestor Normativo. (s. f.). Gov.co. Recuperado el 6 de octubre de 2024, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126. <https://psycnet.apa.org/record/1991-07528-001>
- López, M.P. (2019). Acoso laboral: Consecuencias psicológicas y estrategias preventivas. *Psicología y Trabajo*, 15(1), 34-45. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225021232005.pdf>

- López, O.A., Parra Osorio, Ó., Fernández, L., Gual, M., Gómez, J.M., Acosta, F.H., Torres López, M., Ortíz, T.M., Salazar, B.I., Vivas, Á., Duarte, S., Castro, C., Romero, C.E., & Francs, D.A. (2020). El acoso laboral. Entre lo teórico y lo legal. Una mirada multidisciplinaria [Recurso electrónico]. Universidad Libre. Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18679>.
- Mac Donald, A.F. (s. f.). El mobbing y los costos empresarios en Argentina. <http://www.el-refugioesjo.net/mobbing/mac-donald-andrea.ht>
- Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J.M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 19(38), 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Mikkelsen, E.G., & Einarsen, S. (2002). Workplace bullying and suicidal ideation among Norwegian employees. *British Journal of Management*, 13(S1), 39-47. <https://psycnet.apa.org/record/1991-07528-001>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Informe sobre la violencia y el acoso. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Violencia y acoso en el ámbito laboral. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Lloyd's Register Foundation (LRF) y Gallup. (2022). Experiencias de violencia y el acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primer-encuesta-mundial>
- Ospina, J. E. (2020). Cultura organizacional y acoso laboral: Un estudio sobre dinámicas de poder. *Journal of Organizational Behavior Studies*. <https://www.redalyc.org/pdf/4782/4782472007.pdf>
- Pérez-Fuentes, M.D.C., Jurado, M.M., Gázquez, J.J., Agudo, A.B., & Carrión, A.M. (2016). Análisis de las relaciones entre el acoso psicológico y Burnout en personal de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(4), 223-230. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358745743007>
- Porto, J.P., & Merino, M. (2012, abril 30). Acoso laboral. Definición.de. <https://definicion.de/acoso-laboral/>
- Repositorio Bonga, Unisimón. (s.f.). Estudio psico-jurídico sobre acoso laboral en Barranquilla. <https://repositorio.unisimon.edu.co>
- Rivera, G.I., & Briceño, L.S. (2015). Impacto del acoso laboral vs. clima organizacional en las entidades públicas: "El silencio de los servidores públicos". [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/3587>
- Safetya.co. (2024). Reporte de estadísticas de acoso sexual en el trabajo. <https://safetya.co/reporte-de-estadisticas-de-acoso-sexual-en-el-trabajo/>



- Segredo, M., López, R., & Martínez, P. (2015). Relaciones interpersonales y su impacto en el ambiente laboral. *Estudios Sociales*, 23(1), 85-102. <https://doi.org/10.14204/ejrep.40.16056>
- Statista. (2023). Porcentaje de empleados que han sufrido acoso o violencia laboral. <https://es.statista.com/grafico/28934/porcentaje-de-empleados-que-sufrieron-al-menos-una-forma-de-violencia-o-acoso-en-su-vida-laboral/>.
- Tolfo, P., Silva, R., & Krawulski, A. (2013). Cultura organizacional y acoso laboral: Un estudio comparativo. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento*, 9(3), 55-70. <https://www.redalyc.org/pdf/4782/478247208007.pdf>
- Torres, A.M.M. (2019). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137. <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n2a03>
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Mikkelsen, E. G. (2010). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. *Taylor & Francis*. <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.1201/9780429462528/bullying-harassment-workplace-cary-cooper-st%C3%A5le-valvatne-einarsen-helge-hoel-dieter-zapf6>.