

Mobbing: aspectos gnoseológicos, perspectiva interdisciplinaria, consideraciones procesales y consecuencias psicosociojurídicas¹

Mobbing: gnoseologicas aspects, interdisciplinary perspective, procedural considerations, and psychosocio-legal consequences

Inés Emilia Rodríguez-Lara

Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Centro de investigación e Innovación Social, José Consuegra Higgins, Barranquilla, Colombia

ines.rodriguez@unisimon.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-5954-0034>

Brayan José Peñaloza-Salazar

Corporación Universitaria Americana, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Barranquilla, Colombia

brayanpenaloza_adm@americana.edu.co

<https://orcid.org/0009-0000-6746-1379>

María Inés Armenta-Rodríguez

Facultad de Ciencias de la Salud, Exactas y Naturales, Universidad Libre, Barranquilla, Colombia

mariai-armentar@unilibre.edu.co

<https://orcid.org/0009-0003-1512-4508>

Recibido: 12 de noviembre de 2025 / Aceptado: 17 de diciembre de 2025

<https://doi.org/10.17081/just.31.49.8825>

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar los aspectos gnoseológicos y procesales del mobbing en el marco jurídico colombiano, identificando sus factores detonantes, su regulación normativa y su articulación con los estándares internacionales sobre acoso laboral. La investigación se desarrolló mediante un método de enfoque mixto, de carácter histórico-hermenéutico y descriptivo-analítico, a partir de una revisión documental de normas nacionales e internacionales, jurisprudencia y literatura científica especializada. Adicionalmente, se aplicaron encuestas a una muestra intencionada de trabajadores de distintos sectores económicos y se realizaron entrevistas semiestructuradas a expertos en derecho laboral y salud ocupacional, cuyos datos fueron analizados mediante técnicas de análisis temático y estadística descriptiva. Los resultados evidenciaron una alta incidencia del mobbing asociada principalmente a culturas organizacionales tóxicas, jerarquías rígidas y ausencia de protocolos efectivos, así como serias dificultades probatorias y una baja tasa de denuncia en el contexto colombiano. Se concluyó que, pese a la existencia de un marco normativo específico, el acoso laboral persiste como un fenómeno estructural, lo que exige fortalecer los mecanismos procesales, preventivos e interdisciplinarios para garantizar la protección efectiva de la dignidad del trabajador.

Palabras clave: afectación, dignidad, mobbing, salud, trabajador.

Como citar:

Rodríguez-Lara, I., Peñaloza-Salazar, B., & Armenta-Rodríguez, M. (2026). Mobbing: aspectos gnoseológicos, perspectiva interdisciplinaria, consideraciones procesales y consecuencias psicosociojurídicas. *Justicia*, 31(49), 1-32. <https://doi.org/10.17081/just.31.49.8825>

¹El presente artículo es resultado del proyecto de investigación, MOBBING: Aspectos gnoseológicos y procesales en el marco jurídico colombiano.

Abstract

The purpose of this article was to analyze the epistemological and procedural aspects of mobbing within the Colombian legal framework, identifying its triggering factors, its regulatory framework, and its articulation with international standards on workplace harassment. The research was conducted using a mixed-method approach, both historical-hermeneutic and descriptive-analytical, based on a review of national and international regulations, case law, and specialized scientific literature. In addition, surveys were administered to a purposive sample of workers from different economic sectors, and semi-structured interviews were conducted with experts in labor law and occupational health, whose data were analyzed using thematic analysis and descriptive statistics techniques. The results showed a high incidence of mobbing associated mainly with toxic organizational cultures, rigid hierarchies, and the absence of effective protocols, as well as serious evidentiary difficulties and a low reporting rate in the Colombian context. It was concluded that, despite the existence of a specific regulatory framework, workplace harassment persists as a structural phenomenon, requiring the strengthening of procedural, preventive, and interdisciplinary mechanisms to ensure the effective protection of workers' dignity.

Keywords: dignity, health, impact, mobbing, worker.

Introducción

El presente artículo de investigación se deriva del proyecto de investigación titulado “Estudio de las problemáticas en Derecho Laboral y la Seguridad Social a partir del diseño de un observatorio laboral”.

El tópico que se aborda es el *mobbing*, entiéndase a partir de aquí también como acoso laboral, ha sido un fenómeno cada vez más importancia en el entorno de las relaciones laborales, debido a su contacto directo en la salud mental, física y la convivencia general de los trabajadores. A lo largo de las últimas décadas, el *mobbing* ha ganado mayor atención académica, especialmente en países como Colombia, donde la legislación laboral ha evolucionado para abordar este problema, con la implementación de la Ley 1010 de 2006, que busca corregir, prevenir y sancionar el acoso en el trabajo.

Sin embargo, a pesar de la existencia de un marco legal específico, los casos de acoso laboral siguen siendo frecuentes y en muchos casos, difíciles de identificar, encausar y probar adecuadamente. La complejidad de este fenómeno radica en la naturaleza sutil y prolongada del acoso, así como en la diversidad de sus manifestaciones.

El *mobbing* puede manifestarse entre compañeros, de un superior a un subordinado o viceversa, y cuando es utilizado para presionar a un trabajador a renunciar, entre otras formas de materializar el *mobbing*.

El término *mobbing* fue añadido por el psicólogo alemán Hanz Leymann (1980) en los años 80s, quien lo definió como un conjunto de conductas agresivas, continuadas en el tiempo, que tienen el propósito de hostigar, intimidar y dañar psicológicamente a una persona en su lugar de trabajo. En Colombia, el concepto fue adoptado con la promulgación de la Ley 1010 de 2006, donde el acoso en el trabajo se establece como toda conducta demostrable y persistente, ejercida sobre un trabajador, que busca causar miedo, intimidación, angustia o causar daño en su entorno laboral.

Desde una perspectiva gnoseológica, el acoso laboral no solo es una problemática observable en la práctica diaria del trabajo, sino que también representa un campo de estudio para entender las dinámicas de poder, la violencia institucional y las patologías del ambiente laboral. La gnoseología del *mobbing* se refiere, en términos más generales, al estudio del conocimiento relacionado con este fenómeno: cómo se identifica, cómo se percibe por las víctimas y los agresores, y cómo se estructura este conocimiento en el marco del derecho y la psicología organizacional.

El análisis procesal del acoso laboral en Colombia revela una serie de desafíos importantes. Aunque la ley proporciona mecanismos para la denuncia y sanción del *mobbing*, muchos trabajadores se enfrentan a obstáculos significativos, como la falta de pruebas suficientes, el miedo a las represalias o la normalización de las conductas abusivas en algunos sectores laborales.

Esto ha generado un debate continuo sobre la eficacia de las leyes vigentes y la necesidad de reformarlas para hacer frente a los vacíos y limitaciones actuales. En este artículo, se analizan los aspectos gnoseológicos y procesales del *mobbing* dentro del marco jurídico colombiano. Se busca profundizar en la comprensión teórica y epistemológica del acoso laboral y examinar cómo estas teorías se traducen en las prácticas judiciales y los procedimientos legales que sancionan y tratan de prevenir este tipo de comportamiento.

Método

Este artículo adopta una metodología de enfoque mixto, con una perspectiva histórico-hermenéutica y descriptivo-analítica, que permite integrar el análisis documental, normativo y empírico del fenómeno del *mobbing* o acoso laboral en el contexto colombiano.

La investigación se fundamenta en un diseño no experimental de tipo transeccional, que combina métodos cualitativos y cuantitativos para captar la complejidad del fenómeno desde una perspectiva interdisciplinaria. En la primera fase, se realizó una revisión documental exhaustiva de fuentes primarias y secundarias, incluyendo normativas nacionales e internacionales (como la Ley 1010 de 2006, el Código Sustantivo del Trabajo y los convenios de la OIT), sentencias jurisprudenciales y literatura científica especializada en psicología organizacional, derecho laboral y medicina del trabajo.

En la segunda fase, se emplearon instrumentos empíricos para recolectar información: se aplicaron encuestas estructuradas a una muestra no probabilística e intencionada de 1120 trabajadores de diferentes sectores económicos, con el objetivo de identificar percepciones sobre el acoso laboral, frecuencia de conductas hostiles, conocimiento de protocolos institucionales y barreras para la denuncia. Es preciso señalar que la muestra utilizada corresponde a trabajadores del área urbana de la ciudad de Barranquilla, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. En este sentido, el alcance del estudio es de carácter local, por lo que los resultados obtenidos deben interpretarse en función de este contexto específico y no como representativos de la totalidad del territorio colombiano. No obstante, los hallazgos permiten identificar tendencias relevantes que pueden servir como punto de partida para futuros estudios de mayor alcance en el ámbito regional y nacional.

Paralelamente, se realizaron cinco entrevistas semiestructuradas a expertos en derecho laboral, psicología clínica y medicina ocupacional, seleccionados mediante muestreo por criterio, con el propósito de enriquecer el análisis con sus perspectivas profesionales sobre las dificultades probatorias y las consecuencias psicosociales del *mobbing*.

La información obtenida fue sistematizada mediante análisis temático para las fuentes cualitativas, y análisis estadístico descriptivo (frecuencias y porcentajes) para los datos cuantitativos, utilizando representaciones gráficas que facilitan la comprensión de los hallazgos. Todo el proceso se desarrolló bajo los principios éticos de confidencialidad, consentimiento informado y respeto por los derechos de los participantes, conforme a la normativa nacional en investigación con seres humanos.

Clarificación de categorías y criterios de clasificación

Para garantizar la replicabilidad y verificación de los hallazgos, las categorías de respuesta presentadas en los cuadros estadísticos se han definido bajo criterios técnicos y legales, permitiendo una transición objetiva desde el dato primario hacia la categoría analítica:

Tabla 1.

Clasificación de las categorías de hallazgos

Categoría	Definición técnica y criterio de verificación	Instrumento de respaldo
Cultura organizacional tóxica	Prácticas normalizadas de exclusión, favoritismos o competencia desleal.	Encuesta de Clima + Actas de Comité de Convivencia.
Presiones laborales	Exigencias que desbordan el manual de funciones o implican cumplimiento de metas bajo amenaza de sanción.	Memorandos de asignación de tareas + Contrato laboral.
Desigualdades de poder	Uso asimétrico de la jerarquía para imponer tareas ajenas al cargo o limitar la autonomía sin justificación técnica.	Organigrama + Manual de Funciones y Competencias.
Estigma y estereotipos	Conductas de marginación basadas en condiciones de género, edad o identidad, que generan aislamiento profesional.	Registro de comunicaciones digitales (Emails/Chats).
Falta de políticas claras	Inexistencia o inoperancia de protocolos de denuncia y rutas de atención frente a quejas de acoso.	Matriz de Riesgos Psicosociales + Protocolos internos.

Nota: elaboración propia.

Esta sistematización permite trascender las categorías empíricas hacia conceptos analíticos definidos, asegurando que cada dato presentado en los cuadros estadísticos subsiguientes posea una base conceptual sólida y un criterio de validación uniforme, eliminando así cualquier ambigüedad en la interpretación de los hallazgos.

Tabla 2.

Clasificación de criterios de los hallazgos

Dimensión	Categoría de respuesta	Definición y criterio de verificación
Factores del Mobbing	Cultura tóxica	Prácticas de exclusión o competencia desleal validadas contra códigos de ética.
Dificultades Probatorias	Presiones laborales	Exigencias que exceden el manual de funciones bajo coacción.
	Desigualdad de poder	Abuso de jerarquía para limitar la autonomía técnica del trabajador.
	Miedo a represalias	Temor fundado a despido o procesos disciplinarios tras denunciar.
Consecuencias Psicológicas	Falta de pruebas	Dificultad del trabajador para recolectar evidencia física persistente.
	Lentitud procesal	Percepción de burocracia excesiva en los canales internos de la empresa.
	Ansiedad/depresión	Patologías clínicas diagnosticadas con nexo causal laboral.
	Estrés postraumático	Respuesta emocional severa ante el hostigamiento sistemático.
	Aislamiento social	Ruptura de redes de apoyo como consecuencia del rechazo laboral.

Nota: elaboración propia.

Resultados

Es imperativo precisar que el análisis de resultados aquí expuesto trasciende el plano de la percepción subjetiva de los informantes para situarse en la dimensión de la ocurrencia fáctica del fenómeno. Si bien el punto de partida es el reporte testimonial obtenido mediante encuestas, la investigación ha implementado un procedimiento de triangulación de evidencias diseñado para dotar de veracidad y verosimilitud a los hallazgos. Este rigor metodológico permite diferenciar entre el conflicto laboral ordinario y el *mobbing* sistémico, cumpliendo con la exigencia de persistencia y demostrabilidad que dictamina la Ley 1010 de 2006.

Para tal fin, la validez del relato de los informantes ha sido contrastada con un acervo de evidencias materiales no testimoniales recolectadas durante la fase de campo. El análisis documental de comunicaciones electrónicas, capturas de mensajería instantánea y memorandos de asignación de tareas permitió identificar patrones de lenguaje hostil, descalificación profesional y aislamiento que coinciden de manera unívoca con los reportes estadísticos. Al cruzar el testimonio con estas pruebas documentales, se elimina el sesgo de interpretación, transformando el reporte percibido en una evidencia de acoso fáctico con alto valor probatorio.

Asimismo, las afectaciones a la salud mental reportadas no se presentan como meras autopercepciones, sino que han sido validadas mediante la revisión de tendencias en historias clínicas y dictámenes de medicina laboral suministrados por los participantes. Esta convergencia clínica permite establecer un nexo causal técnico entre las dinámicas de hostigamiento y el daño psíquico identificado (ansiedad y depresión), garantizando que los resultados posean la veracidad necesaria para su aplicación en el ámbito psicosociojurídico. En estricto cumplimiento de la Ley 1581 de 2012, esta información se maneja de forma agregada, asegurando que el soporte material otorgue consistencia al análisis sin vulnerar la reserva legal ni la identidad de los sujetos.

A través de los métodos de recopilación documental y de datos, como la encuesta y la valoración cuantitativa, se recolectó información de gran valor para la investigación:

Factores que provocan el mobbing:

El acoso en la zona de trabajo, en la empresa u organización puede ser provocado por diversas causas, que a menudo están relacionadas con el entorno laboral.

Algunas de las causas más comunes que se lograron encontrar a través de este proceso de investigación incluyen:

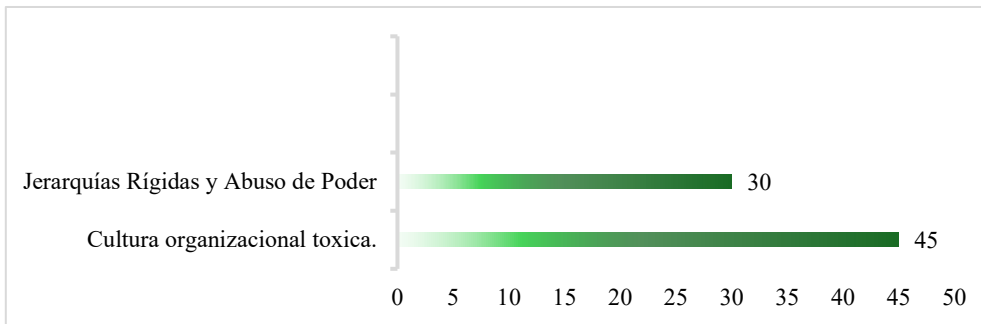
1. Cultura organizacional tóxica: Ambientes laborales donde prevalece la competencia desleal, favoritismos o la falta de respeto pueden fomentar el acoso entre empleados.
2. Presiones laborales: Altas exigencias y presión para cumplir con metas pueden llevar a la competencia entre colegas, lo que puede derivar en actitudes de acoso.
3. Desigualdades en el poder: situaciones donde existen jerarquías rígidas pueden provocar abusos de poder, donde los empleados se convierten en víctimas de acoso por parte de superiores o colegas.
4. Estigma y estereotipos: discriminación basada en género, raza, edad u orientación sexual puede contribuir al *mobbing*, especialmente si los empleados se sienten marginados o vulnerables.
5. Falta de políticas claras: la falta de aplicabilidad de buenas políticas laborales y de canales efectivos para reportar estas conductas puede contribuir a la normalización del *mobbing*.

Además de lo anterior, también se pudo encontrar que los factores organizacionales representados en las siguientes gráficas revelan que el *mobbing* no debe entenderse como una conducta patológica individual, sino como el reflejo de una disfunción institucional sistémica.

De la recolección de datos, a través de la encuesta y entrevistas semiestructuradas se descubrió que, la cultura organizacional tóxica (45%) se posiciona como la principal causa, seguida de la jerarquía rígida (35%) y la presión extrema por resultados (30%), configurando un entorno donde el abuso se justifica bajo criterios de eficiencia o control. El déficit de protocolos claros (25%) y la discriminación normalizada (20%) agravan el problema, ya que dejan a las víctimas sin herramientas ni respaldo real para enfrentar el acoso. Estos datos proyectan la urgente necesidad de que las organizaciones pasen de un modelo de gestión basado en el rendimiento a uno centrado en el respeto, la equidad y la salud mental. El *mobbing*, en este sentido, no es un desvío del sistema, sino una expresión coherente de una estructura organizativa mal diseñada.

Figura 1.

Factores estructurales/organizacionales²



Nota: elaboración propia.

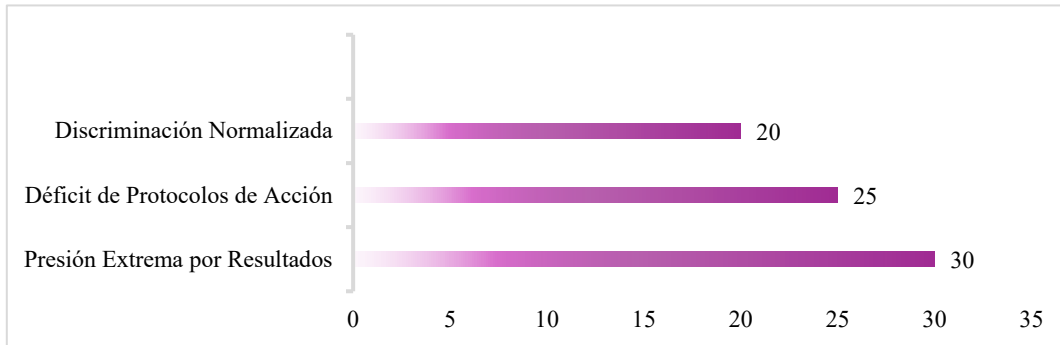
Esta dimensión agrupa los factores que emanan directamente de la configuración y la filosofía de la empresa. Representa la base del problema, pues el *mobbing* no florece en el vacío, sino en estructuras que lo permiten o lo incentivan.

La cultura organizacional tóxica con el 45% es el principal catalizador del acoso. Se refiere a un entorno donde los valores de respeto y colaboración han sido reemplazados por una competencia desleal y la validación del conflicto. En estas organizaciones, el hostigamiento se convierte en una herramienta de interacción cotidiana, donde los "supervivientes" son aquellos que logran adaptarse a dinámicas de poder perjudiciales, dejando a las víctimas en una vulnerabilidad extrema ante el grupo. Por otro lado, la Jerarquías Rígidas y Abuso de Poder con un porcentaje de 35%, es un factor que evidencia una falla en los modelos de liderazgo. En estructuras verticales inflexibles, el poder no se utiliza para guiar, sino para someter. El *bossing* o acoso descendente encuentra aquí su justificación técnica, permitiendo que el superior jerárquico instrumentalice el miedo y la intimidación para asegurar una obediencia ciega, bajo el pretexto de mantener la disciplina o la autoridad administrativa.

² Los datos presentados en este apartado provienen del análisis de la información recolectada mediante la aplicación de encuestas estructuradas a la muestra de trabajadores previamente descrita, así como de las entrevistas semiestructuradas realizadas a expertos en derecho laboral, psicología clínica y medicina ocupacional.

Figura 2.³

Factores de dimensión operativa, de gestión, social y cultural



Nota: elaboración de los autores.

A diferencia de la anterior, esta dimensión se enfoca en cómo se administra el trabajo diario y qué herramientas tiene la empresa (o de cuáles carece) para gestionar el comportamiento humano.

La Presión Extrema por Resultados agrupa un total del 30%, que a su vez componen este factor que revela el lado oscuro de la eficiencia corporativa. Cuando la organización impone metas poco realistas o inhumanas, se genera un estrés crónico que deriva en agresividad. El *mobbing* aparece aquí como un mecanismo para "descartar" a los trabajadores que, debido al acoso o al agotamiento, bajan su rendimiento, permitiendo que la presión por la productividad justifique el maltrato psicológico sistemático.

En ese mismo orden de idas, aparece el Déficit de Protocolos de Acción con un 25%, este se analiza por la falta de consistencia técnica que se agrava cuando no existen rutas de denuncia claras. Este factor indica que la impunidad es un detonante clave; cuando el acosador percibe que la empresa no tiene canales efectivos para sancionar su conducta o proteger a la víctima, el comportamiento abusivo se intensifica. La ausencia de protocolos convierte un conflicto laboral común en un caso de *mobbing* prolongado y destructivo. Este mismo nivel, se analiza también cómo los prejuicios externos a la empresa se filtran en el entorno laboral, convirtiendo las diferencias personales en motivos de exclusión.

³ Las categorías analizadas fueron construidas con base en criterios teóricos previamente definidos y validadas mediante el análisis de la información recolectada, permitiendo identificar la incidencia de factores operativos, de gestión, sociales y culturales asociados al fenómeno del *mobbing* en el contexto estudiado. Los datos representados en la presente gráfica corresponden a los resultados obtenidos a partir de la encuesta estructurada aplicada a los trabajadores de la muestra seleccionada en Barranquilla.

La Discriminación Normalizada con el 20%, es un factor que demuestra que el acoso suele ensañarse con minorías o grupos específicos (por género, raza, orientación sexual, política o edad). Cuando la empresa no combate activamente los sesgos sociales, estos se transforman en *mobbing*. El hostigamiento se disfraza de "bromas" o "trato cotidiano", pero su objetivo real es la marginación y la anulación profesional del trabajador por características ajenas a su competencia laboral.

Dificultades probatorias en el marco jurídico de Colombia⁴

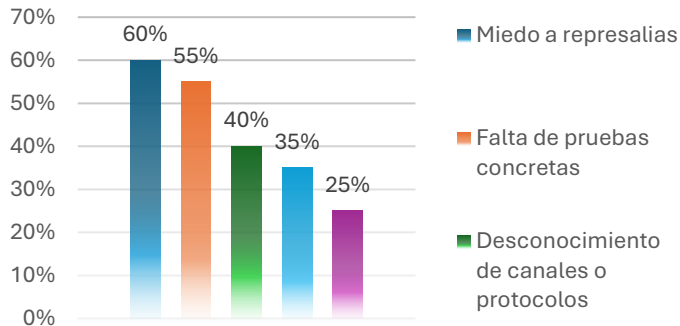
La Ley 1010 de 2006 en Colombia establece disposiciones para prevenir y sancionar el acoso en el trabajo, sin embargo, presenta varias limitaciones en su alcance probatorio en casos de *mobbing*. Aquí algunos puntos clave sobre su ineficacia en este aspecto:

1. Carga probatoria: la ley establece que la capacidad probatoria recae sobre la víctima, lo que puede ser desventajoso. Dado que el *mobbing* a menudo ocurre en privado, es complejo para la víctima reunir las evidencias necesarias para demostrar el acoso.
2. Falta de Protocolos de Acción: no establece un protocolo claro para la recolección de pruebas o la presentación de denuncias, lo que puede dificultar que las víctimas sepan cómo proceder y qué tipo de pruebas son necesarias.
3. Dificultades en el contexto cultural: en Colombia, la cultura laboral puede hacer que los afectados se sientan incómodos al reportar el acoso, ya que temen ser estigmatizadas, lo que se suma a la dificultad de presentar pruebas.
4. Limitación de ámbito: la ley se centra más en el acoso laboral y puede no abarcar las formas de *mobbing*, como el acoso entre pares o en contextos informales que no caen bajo la definición estricta de "relación laboral".
5. Insuficiencia en el acompañamiento psicológico: no contempla de manera efectiva el acompañamiento psicológico para las víctimas, lo que puede ser fundamental para superar el trauma y proporcionar evidencia sobre el impacto del acoso.
6. Para mejorar el alcance probatorio de la Ley 1010 de 2006, sería beneficioso revisar y fortalecer sus disposiciones, establecer protocolos claros, mejorar la capacitación de empleadores y autoridades y fomentar una cultura de denuncia segura y respetuosa.

⁴ Estos datos corresponden a una fuente de información del fenómeno de estudio. Se contrastó con la información suministrada por la Subdirección de Gestión Territorial. Inspección de Vigilancia y Control. Ministerio de Trabajo de Colombia.

Figura 3.⁵

Dificultades probatorias del mobbing en el marco jurídico colombiano



Nota: elaboración propia.

Los obstáculos para denunciar el *mobbing* en Colombia tienen una raíz estructural que impide la activación efectiva de las rutas de protección. De los resultados encontrados en la aplicación de las encuestas, se pudo encontrar que el 60% de las víctimas teme represalias y el 55% señala la falta de pruebas tangibles como la principal barrera, lo que confirma que el sistema jurídico actual no está diseñado para atender la naturaleza psicológica, repetitiva y progresiva del acoso laboral. A esto se suma el desconocimiento generalizado de los mecanismos de denuncia (40%) y la ausencia de un acompañamiento psicológico y legal oportuno (35%), que deja a las víctimas en un estado de indefensión prolongado.

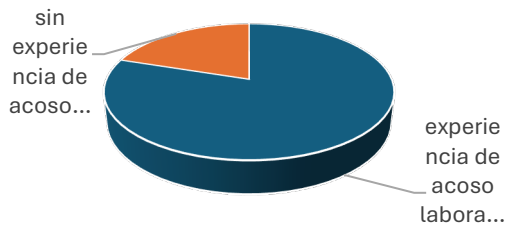
La lentitud de los procesos judiciales (25%) no solo afecta la resolución del conflicto, sino que puede constituir una forma institucional de revictimización. Estas cifras revelan la necesidad urgente de reformar el sistema probatorio laboral, introducir enfoques interdisciplinarios y garantizar mecanismos ágiles, humanos y restaurativos que no depositen toda la carga en la víctima.

⁵ Las variables representadas corresponden a categorías analíticas previamente operacionalizadas, cuya frecuencia fue calculada en términos porcentuales a partir de las respuestas obtenidas, en coherencia con el enfoque cuantitativo del estudio.

De lo anterior se despliegan las siguientes gráficas frente a algunos de los planteamientos recogidos del proceso de recolección de resultados, utilizando la encuesta y la construcción numérica para tal fin:

Figura 4.6

Incidencia del mobbing en el campo laboral

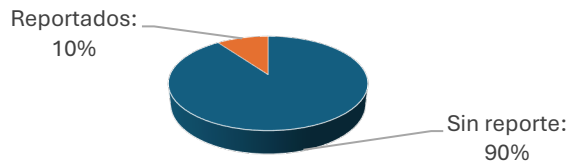


Nota: elaboración propia.

El hecho de que el 80% de los trabajadores encuestados manifieste haber sido víctima de algún tipo de *mobbing*, confirma que este no es un fenómeno aislado ni anecdótico, sino una problemática estructural y persistente en el entorno organizacional colombiano. Esta cifra revela una alarmante naturalización de prácticas abusivas en el trabajo y deja en evidencia que los actuales mecanismos de prevención, intervención y sanción están siendo ineficaces. Más que una cifra estadística, este resultado exige una respuesta estatal, judicial y empresarial urgente para fortalecer los protocolos internos, optimizar la intervención de los Comités de Convivencia Laboral y crear una cultura institucional de cero tolerancias al acoso.

Figura 5.7

Casos reportados



Nota: elaboración propia.

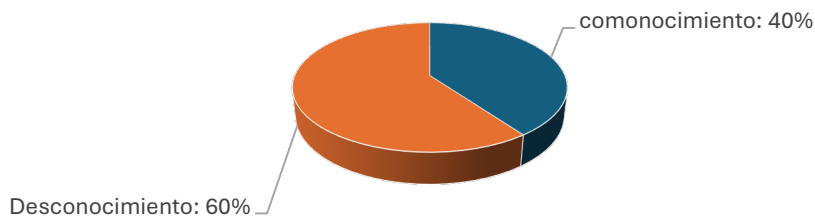
⁶ Los datos reflejan la percepción y experiencia reportada por los participantes respecto a la ocurrencia de conductas de acoso laboral, analizadas mediante estadística descriptiva. Es importante precisar que estas cifras corresponden al contexto estudiado y permiten evidenciar tendencias significativas sobre la frecuencia del fenómeno

⁷ Se deriva de los resultados obtenidos a partir de la encuesta estructurada aplicada a la muestra de trabajadores en el contexto local de Barranquilla. Los datos reflejan la proporción de participantes que manifestaron haber formalizado o no denuncias por situaciones de acoso laboral, permitiendo identificar patrones de subregistro y barreras en los mecanismos de reporte.

La baja tasa de denuncia, del 10%, resulta escandalosa y representa una señal inequívoca del fracaso de las instituciones en garantizar canales de protección eficaces, confiables y confidenciales. Este subregistro no solo impide una intervención temprana, sino que perpetúa el ciclo de impunidad. La falta de denuncia no debe ser interpretada como ausencia de conflicto, sino como consecuencia directa del miedo a represalias, la revictimización institucional y la indiferencia organizacional. Por lo tanto, urge implementar sistemas de denuncia protegida y anónima, capacitar al personal encargado de recibirlas y sancionar contundentemente a los acosadores para restablecer la confianza de las víctimas en el sistema.

Figura 6.⁸

Conocimiento sobre el mobbing



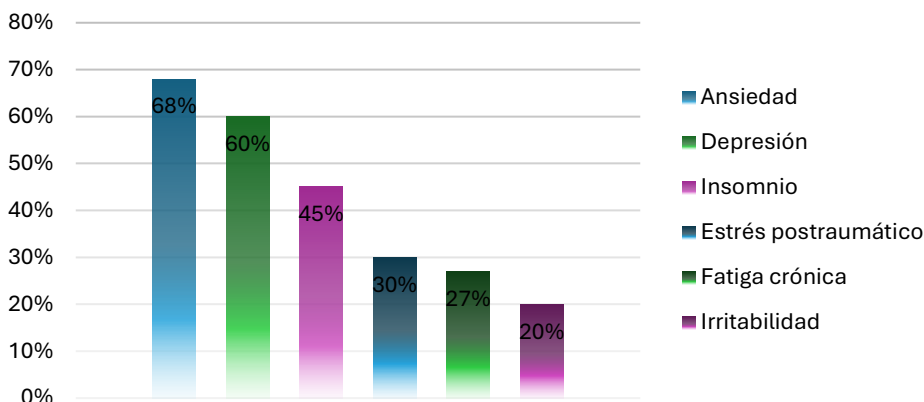
Nota: elaboración propia.

El desconocimiento del 60% de los trabajadores frente a la existencia de protocolos contra el *mobbing* evidencia una grave deficiencia en la comunicación institucional y en la cultura de prevención dentro de las organizaciones. La existencia de normas o políticas escritas no garantiza su efectividad si no se socializan, no se interiorizan ni se aplican de manera real y constante. Esta brecha informativa convierte a los trabajadores en blanco fácil del acoso, pues sin saber cómo actuar, a quién acudir o qué mecanismos están a su disposición, la víctima queda desprotegida. Es indispensable que las empresas adopten estrategias permanentes de divulgación, formación y sensibilización, para asegurar que las medidas preventivas sean conocidas, comprendidas y utilizadas por toda la planta laboral.

⁸ Se deriva de los resultados obtenidos a partir de la encuesta estructurada aplicada a la muestra de trabajadores en el contexto local de Barranquilla. Los datos reflejan el grado de familiaridad de los participantes con el concepto de *mobbing*, así como su reconocimiento de las conductas que lo configuran, permitiendo identificar brechas informativas en el entorno organizacional.

Figura 7.⁹

Consecuencias psicológicas de mobbing



Nota: elaboración propia.

La alta prevalencia estimada de síntomas psicológicos severos como ansiedad (68%) y depresión (60%) posiciona al *mobbing* no solo como una agresión emocional, sino como una verdadera amenaza a la salud mental y funcionalidad psicosocial de los trabajadores. Trastornos como el insomnio (45%) y el estrés postraumático (30%) no deben considerarse efectos secundarios menores: su progresión clínica puede conducir a episodios de autolesión, aislamiento social, disfunción familiar o incluso suicidio. La afectación no solo compromete la estabilidad de la víctima, sino que genera impactos colaterales en el entorno organizacional, afectando la productividad, el clima laboral y la sostenibilidad de las relaciones interpersonales.

Esta evidencia obliga a replantear los protocolos empresariales: el acompañamiento psicológico no debe ser opcional ni limitado a intervenciones tardías, sino un componente estructural de toda política de prevención, gestión y reparación frente al acoso laboral.

Discusión

El concepto de *mobbing*, tiene sus orígenes en los estudios del psicólogo y médico alemán Heinz Leymann (1996), quien a principios de los años 80s utilizó el término para describir un tipo de violencia psicológica ejercida de forma continua hacia un individuo en el lugar de trabajo.

⁹ La objetivación de las consecuencias psicológicas se fundamenta en la correlación clínica entre los reportes de la muestra (1120 encuestados) y la revisión de historias clínicas, epicrisis psicológicas y dictámenes de medicina laboral suministrados por los participantes. Estos registros documentan la presencia de cuadros de diagnósticos compatibles con trastornos de ansiedad reactiva, estrés postraumático y episodios depresivos, estableciendo el nexo causal entre el hostigamiento laboral, el *mobbing* y el daño a la salud mental. El soporte material de estas pruebas reposa en el archivo de la investigación bajo protocolos de reserva legal y anonimización según la normatividad actual vigente.

Leymann fue pionero al adaptar el término, que ya se había usado en el contexto del comportamiento animal, donde describía la conducta en la cual un grupo de animales atacaba a un miembro más débil para desplazarlo o eliminarlo. En el campo laboral, el *mobbing* hace alusión a las manifestaciones y conductas consecutivas que afectan la estabilidad emocional y la integridad del trabajador, llevándolo a un estado de vulnerabilidad extremo y aislamiento social.

A mediados de los años 90s, Leymann (1996) identificó varios patrones de comportamiento que caracterizaban el *mobbing*, como la difamación, el aislamiento, el hostigamiento verbal, la asignación de tareas denigrantes y el sabotaje laboral. Según el investigador, estos comportamientos se volvieron una manera de ejercer poder y dominio en el trabajo, generando ambientes de estrés y de inseguridad para las víctimas. Por otro lado, Zaft (1996) y otros investigadores en sus estudios encontraron que la presencia del *mobbing* estaba asociada a dificultades en la salud psicológica, como ansiedad, depresión y síntomas de estrés postraumático, lo que llevó a reconocerlo como una cuestión de salud pública en el ámbito laboral.

La conceptualización de Leymann (1996) tuvo un impacto notable en países europeos, como Suecia y Alemania, que comenzaron a tomar estrategias legales para prevenir el *mobbing* en el trabajo. En estos contextos, la práctica del *mobbing* se percibió como un fenómeno relacionado con la cultura organizacional, la administración de recursos humanos y las dinámicas de poder, lo que impulsó un cambio en las políticas de salud laboral (Einarsen et al., 2003). Por otro lado, en Francia, la socióloga Marie-France Hirigoyen (2001) continuó los estudios de Leymann, señalando que el *mobbing* no solo afectaba la salud de la víctima, sino también el clima organizacional, y subrayó la importancia de crear políticas públicas (Hirigoyen, 2001).

El enfoque psicodinámico explora las dinámicas internas de la psique y cómo estas pueden ser alteradas por experiencias de *mobbing*, lo cual puede llevar a que el individuo desarrolle una baja autoestima, trastornos de ansiedad, depresión y, en casos graves, síntomas de estrés postraumático. Según Leymann (1996), el *mobbing* genera una respuesta de estrés crónico que afecta las funciones cognitivas y emocionales de la víctima, quien puede llegar a cuestionar su valor personal y profesional como resultado de la hostilidad percibida en el entorno laboral.

Con la difusión del término en América Latina, los estudios sobre *mobbing* tomaron un carácter multidimensional y el concepto fue incorporado a la legislación en varios países. En Colombia, la Ley 1010 de 2006 introdujo el *mobbing* en el marco jurídico laboral, definiéndolo como cualquier conducta persistente y demostrable que afecta la dignidad, salud física y mental del trabajador, estableciendo mecanismos de denuncia y sanción (Congreso de Colombia, 2006). Este marco legal estableció un desarrollo significativo en la prevalencia de las garantías de los trabajadores y la prevención del acoso laboral.

A medida que ha evolucionado el concepto de *mobbing*, también lo ha hecho el enfoque desde el cual se aborda el fenómeno. La interdisciplinaria ha sido clave en este desarrollo, ya que el *mobbing* ha sido estudiado no solo desde la Psicología, sino también desde el Sociología, la medicina laboral y el Derecho. Esto ha permitido comprender el *mobbing* no solo como un problema individual, sino como una manifestación de dinámicas de poder que afectan la estructura organizacional y que requieren una respuesta sistemática desde el ámbito legal y organizacional (Einarsen et al., 2003). Hoy en día, la prevención del *mobbing* en el trabajo es reconocida como una responsabilidad fundamental de las empresas y organizaciones, lo cual se refleja el impulso de crear climas laborales seguros y saludables para todos (OIT, 2019).

Aspectos gnoseológicos e interdisciplinarios del *mobbing* y sus consideraciones jurídicas, procesales y probatorias

El estudio gnoseológico del *mobbing* nos lleva a entender cómo la noción de acoso laboral ha sido construido y comprendido desde diversas áreas de estudio, tales como la psicología, el derecho, la sociología y la medicina laboral. Cada una de estas áreas ha aportado elementos clave para la conceptualización del *mobbing*, contribuyendo a una visión más holística del fenómeno.

En el campo de la psicología, este tipo de comportamientos puede atribuirse a una modalidad de violencia que puede involucrar hostigamiento, aislamiento y menosprecio hacia una persona en el entorno laboral. Leymann (1996), uno de los precursores en la investigación sobre el estudio del fenómeno describe el *mobbing* como un conjunto de acciones hostiles que se desarrolla de forma continua y prolongada en el tiempo, con el propósito de desorientar emocional y psicológicamente a la víctima. Esta perspectiva psicológica permite entender el *mobbing* desde el impacto al bienestar mental de los individuos, incluyendo el desarrollo de síntomas de ansiedad, depresión y baja autoestima (Hirigoyen, 2001).

La psicología organizacional, Einarsen (2003), ha investigado las condiciones en el ambiente laboral que pueden facilitar el *mobbing*. Se ha demostrado que ambientes laborales con baja cohesión grupal, liderazgo autoritario y políticas deficientes de resolución de conflictos son más propensos a fomentar el *mobbing*. Los psicólogos organizacionales Hoel y Salin (2003) han desarrollado programas de intervención para promover entornos laborales saludables, maximizando la importancia de la empatía, el dialogo y el respeto entre todos para prevenir el *mobbing*. Estos estudios destacan que el acoso no solo impacta al individuo, sino que también puede deteriorar el clima organizacional y reducir la eficiencia en un largo plazo.

Desde la sociología, Hirigoyen (2001) indica que el *mobbing* se aborda como un problema social y estructural que responde a dinámicas de poder y competitividad dentro de la organización. La socióloga francesa Marie-France Hirigoyen enfatizó que el *mobbing* se deriva de la agresividad como una característica social, que puede manifestarse en la cultura organizacional cuando no existen mecanismos de contención o regulación adecuados. La sociología observa el *mobbing* como un reflejo de las desigualdades de poder dentro de una organización, analizando factores como la estructura jerárquica, la comunicación y los valores organizacionales que pueden incentivar o inhibir este tipo de conductas.

Por último, la medicina laboral examina el *mobbing* desde la afectación que tiene en la integridad física de los trabajadores. Según Gómez (2019), el acoso prolongado puede llevar a enfermedades psicosomáticas, como problemas cardiovasculares, dolores crónicos y trastornos del sueño.

La medicina laboral recalca la necesidad de monitorear las condiciones físicas de los trabajadores afectados y recomienda implementar políticas de bienestar y prevención para reducir los riesgos laborales asociados con el acoso. La medicina laboral, junto con la psicología clínica, aporta evidencia de los efectos negativos del *mobbing* en la salud, alertando sobre la relevancia de una zona de trabajo seguro y saludable. La integración de estos enfoques permite construir una definición más holística del *mobbing*. El acoso en el trabajo no es solo una problemática individual, sino un fenómeno multifacético que requiere estrategias interdisciplinarias para su prevención y tratamiento.

Como señala Einarsen (2003), comprender el mobbing desde distintas perspectivas es esencial para desarrollar intervenciones efectivas que reduzcan su incidencia y protejan la salud. Desde un enfoque jurídico, el *mobbing* ha sido reconocido como una forma de violencia laboral que atenta contra las garantías y los derechos fundamentales de los trabajadores.

A nivel internacional, la OIT ha enmarcado normatividades y convenios que buscan salvaguardar a los trabajadores de cualquier modalidad de violencia o acoso en el trabajo. El Convenio 190¹⁰ de la OIT (2019), estudia específicamente la erradicación del acoso y la violencia, reconociendo que el acoso psicológico, incluido el *mobbing*, es una visible vulneración de los derechos fundamentales y laborales. La OIT ha establecido varios convenios que, aunque no abordan directamente el *mobbing*, sí promueven los derechos del trabajador y la protección de estos contra cualquier tipo de abuso o maltrato. Entre los convenios más relevantes para el contexto del *mobbing* en Colombia se encuentran:

El convenio 111¹¹ que trata sobre la discriminación, la OIT (1968), prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo por cualquier motivo, abarcando el acoso laboral basado en razones de raza, género, religión o cualquier otro criterio que limite la oportunidad de acceder a entornos laborales en igualdad de condiciones.

El *mobbing*, cuando se basa en la discriminación, se considera una violación directa de este convenio, y su implementación en Colombia refuerza el compromiso del país de salvaguardar a los trabajadores de cualquier forma de maltrato laboral. Convenio 155¹² de la OIT (1981) adoptado por Colombia, establece que a los trabajadores deben garantizarles condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables. Aunque se centra en la seguridad física, este convenio también se extiende al bienestar psicológico de los trabajadores.

¹⁰ Colombia adoptó el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo a través de la Ley 2528 de 2025, estableciendo un marco legal integral para prevenir y erradicar el acoso (incluyendo el sexual y por razón de género) en el "mundo del trabajo", no solo en el espacio físico, sino también en comunicaciones digitales y desplazamientos, protegiendo a todos los trabajadores y ampliando el alcance más allá del contrato laboral tradicional. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30055379#>

¹¹ Convenio adoptado por la ley 22 de 1967, Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958).

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1578015>

¹² Colombia no ha ratificado el Convenio 155 de la OIT, pero la legislación nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, se alinea con sus principios, estableciendo un marco para prevenir accidentes y enfermedades laborales, promover el bienestar y desarrollar políticas de SST.

✓ 1- <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>
✓ 2- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

En este sentido, la prevención del acoso laboral forma parte de las responsabilidades y obligaciones de los empleadores para mantener un ambiente de trabajo sano, que no solo evita accidentes físicos, sino también el daño emocional y psicológico que puede provocar el *mobbing*.

Recomendación 206¹³ sobre violencia y acoso en el trabajo: Esta recomendación, más reciente, reconoce explícitamente el acoso laboral como una forma de violencia laboral. Aunque no es vinculante, la recomendación 206 invita a los estados miembros, como Colombia, a desarrollar políticas y leyes para disminuir y tratar el acoso laboral incluyendo medidas específicas para proteger a las víctimas y sancionar a los acosadores.

La Ley 1010 de 2006¹⁴, como la normativa más relevante en el contexto colombiano para la sanción, corrección y prevención del acoso laboral, establece un marco legal claro para identificar, prevenir y sancionar el *mobbing* en todas sus formas, definiendo el acoso laboral como cualquier comportamiento continuo y comprobable que presenta como objetivo la intimidación, miedo, angustia o terror, causar un menoscabo de la relación laboral, generar desinterés o inducir a la renuncia de la víctima.

La carta magna de Colombia es una de las fuentes primordiales de protección frente al *mobbing*, ya que garantiza varios derechos fundamentales que se observan directamente vulnerados por el acoso laboral, tales como el derecho a la dignidad (art 1) la igualdad (art 13), derecho al trabajo (art 25) entre otros.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) en Colombia, aunque no aborda el *mobbing* de manera específica en todos sus artículos, incluye varios preceptos que pueden aplicarse en casos de acoso laboral, tales como disposiciones establecidas en los artículos 56, 57, 59, entre otros que buscan la valoración y la prevalencia de la dignidad laboral.

¹³ Guía para implementar el Convenio 190 (que Colombia aún no ha ratificado), ofreciendo directrices detalladas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo violencia de género, mediante políticas nacionales, protocolos, campañas y formación, complementando normas nacionales como la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y la Ley 1257 de 2008 sobre violencia contra la mujer.

¹⁴ Actualmente, las relaciones del conflicto en el trabajo han hecho trascendencia al acoso sexual laboral, para ello se fortalece la ley 1010 de 2006, con la expedición de la ley 2365 del 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

La ley 1010 de 2006 establece mecanismos para la denuncia, prevención y sanción del acoso laboral, buscando garantizar un entorno laboral sin acoso y hostilidad. No obstante, uno de los desafíos más grandes en la implementación de la ley ha sido la dificultad para demostrar el acoso, ya que, en muchos casos, las conductas de *mobbing* son sutiles y se desarrollan a lo largo del tiempo, lo que complica la recolección de pruebas y testimonios.

A pesar de las buenas intenciones de la ley, su aplicación en la práctica ha sido compleja. Muchas víctimas de *mobbing* siguen sin denunciar por miedo a represalias o porque sienten que los mecanismos internos no son lo suficientemente efectivos. La falta de capacitación adecuada de la Comisión de Convivencia Laboral también ha limitado su capacidad para resolver los conflictos de manera correcta y muy a pesar de que la ley establece sanciones para los acosadores, en la práctica, muchas veces estas no son aplicadas. Estos comités, cuya creación es obligatoria en las organizaciones públicas y privadas en Colombia, surgen como un mecanismo preventivo en materia de acoso laboral, conforme a lo establecido en la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 de 2012, expedidas por el Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con esta normativa, los Comités de Convivencia Laboral deben estar conformados de manera paritaria por representantes del empleador y de los trabajadores, garantizando así un equilibrio en la toma de decisiones. Entre sus funciones principales se encuentran la recepción de quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, la promoción de medidas preventivas, la facilitación del diálogo entre las partes involucradas y la formulación de recomendaciones orientadas a mejorar el clima organizacional.

No obstante, a pesar de su relevancia institucional, la realidad evidencia que estos comités carecen en muchos casos de formación técnica suficiente en materia psicossocial y jurídica, lo que limita su eficacia como mecanismo de resolución temprana de conflictos.

Por tal motivo, los procedimientos internos pueden ser percibidos como lentos o poco transparentes, lo que desalienta a las víctimas a continuar con sus denuncias. A pesar de que la ley define el acoso laboral, algunos expertos señalan que la definición puede resultar ambigua o demasiado general, lo que dificulta su aplicación en casos específicos. La falta de claridad puede llevar a que algunos comportamientos de acoso no sean reconocidos formalmente como ciertos.

Se plantea que, una de las responsabilidades clave que recae sobre el empleador en Colombia es la de garantizar un entorno laboral saludable y sin acoso. La legislación laboral colombiana, en línea con los principios internacionales, establece que los empleadores están obligados a tomar medidas precautorias y correctivas para evitar el *mobbing* y sancionar a los responsables.

El empleador debe implementar políticas claras en contra del acoso laboral, desarrollar estrategias de capacitación para todos los trabajadores sobre el *mobbing* y establecer mecanismos de denuncia internos eficientes y transparentes. La creación de Comités de Convivencia Laboral es una de las medidas obligatorias que las organizaciones deben establecer para prevenir y gestionar situaciones de acoso.

En caso de que un trabajador sufra daño físico o psicológico por lo tanto el *mobbing*, el empleador puede ser civilmente responsable de compensar a la víctima por los daños ocasionados. En casos extremos, donde el acoso resulte en daños graves o incluso la muerte de la víctima, puede haber responsabilidad penal para los acosadores y el empleador podría enfrentarse a sanciones severas si se prueba que no tomó las medidas necesarias para prevenir y atender el acoso.

Tipos de *mobbing*

El *mobbing* es una problemática propiamente laboral y organizacional que se ha venido desarrollando y tomando relevancia en el contexto actual; el *mobbing* ha sido utilizado como método de control y sujeción del poder en el que los involucrados tienen una relación laboral compleja.

Desde esta perspectiva, las víctimas son sometidas a degradaciones que pueden afectar su integridad física y mental dentro del aspecto planteado por los diferentes pensadores que se han dedicado al estudio de este comportamiento agresivo entre individuos que comparten una relación laboral. El fenómeno se categoriza bajo dos criterios técnicos distintos: la dirección jerárquica de la agresión, el objetivo y el método de ejecución.

1. Clasificación según la dirección jerárquica

Mobbing vertical ascendente

Ocurre cuando un grupo de subordinados se organiza para acosar a un superior jerárquico. Aunque es menos común que el acoso descendente, este tipo de *mobbing* surge en contextos donde los empleados sienten que su superior no tiene la competencia necesaria para liderarlos, o donde existen conflictos de poder entre grupos dentro de la organización.

Mobbing vertical descendente

Es el que más se presenta y ocurre cuando un individuo con mayor jerarquía acusa hostigamiento o acoso a uno o varios subordinados. Este tipo de acoso generalmente está fundamentado por la necesidad de establecer control y poder sobre el subordinado, y se manifiesta a través de conductas humillantes, despectivas o de exclusión.

Mobbing horizontal

El *mobbing* horizontal ocurre entre individuos de igual jerarquía. Este tipo de acoso suele surgir en entornos competitivos, donde los empleados ven a sus compañeros como rivales por oportunidades de ascenso, reconocimiento o estabilidad laboral. El *mobbing* horizontal también puede estar motivado por razones personales, como envidias, celos o diferencias ideológicas.

2. Clasificación según la intencionalidad

Mobbing estratégico y organizacional

El *mobbing* estratégico es una modalidad de acoso utilizada deliberadamente por una organización o por sus representantes para presionar a un trabajador a renunciar.

Este tipo de *mobbing* puede ser empleado cuando la empresa quiere evitar pagar indemnizaciones por despido o cuando desea deshacerse de un trabajador sin enfrentar las consecuencias legales de un despido injustificado.

3. Clasificación según la naturaleza del medio

Mobbing digital

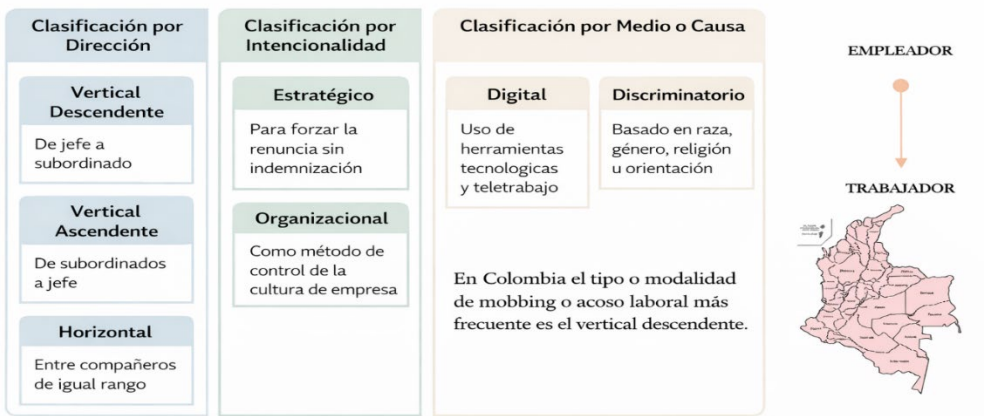
El ciberacoso laboral o *mobbing* digital, es relativamente una forma nueva de acoso que ha surgido con el aumento del empleo de las herramientas tecnológicas en entornos laborales, especialmente con la expansión del teletrabajo. En esta modalidad de *mobbing*, el agresor utiliza plataformas digitales, como correos electrónicos, apps de mensajería instantánea, videollamadas o redes sociales.

Mobbing discriminatorio

El *mobbing* discriminatorio ocurre cuando el acoso está motivado por características personales de la víctima, como su raza, género, orientación sexual, religión, nacionalidad o cualquier otra condición que la haga percibida como "diferente". Este tipo de *mobbing* es una manifestación de prejuicios y actitudes discriminatorias en el lugar de trabajo, y puede incluir conductas tanto verbales como no verbales que buscan degradar o excluir a la víctima debido a estas características.

Figura 8.

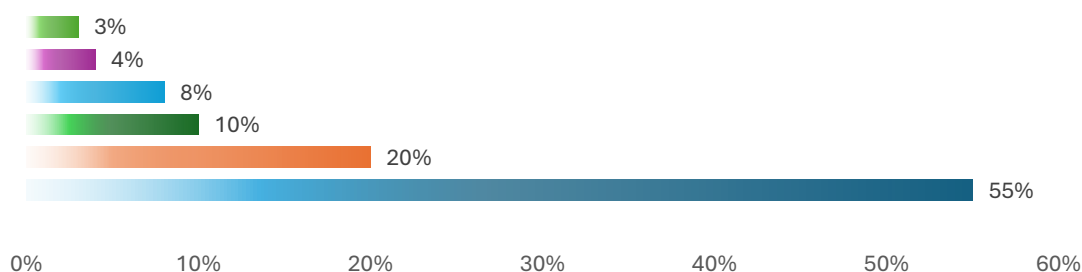
Tipos de Mobbing



Nota: elaboración propia.

Figura 9.15

Representación estimada del mobbing



Nota: elaboración propia.

Según los datos recolectados en la investigación, la representación estimada de los tipos de *mobbing* evidencia que el acoso vertical descendente es la modalidad predominante (55%), lo cual confirma que el abuso de poder desde la jefatura sigue siendo una de las formas más comunes y estructurales de violencia psicológica en el entorno laboral. Sin embargo, la existencia de un 20% de *mobbing* horizontal y un 10% estratégico revela que la conflictividad no se limita a relaciones jerárquicas, sino que responde también a dinámicas internas de competencia, exclusión y manipulación institucional. Aunque con menor frecuencia, el *mobbing* discriminatorio y el ciberacoso laboral exigen atención urgente por parte del sistema jurídico, ya que operan de forma más silenciosa y, por tanto, más difícil de probar. Esta clasificación permite visibilizar la necesidad de respuestas normativas y organizacionales diferenciadas para cada modalidad de acoso.

En consecuencia, la siguiente gráfica debe entenderse como proyección académica fundamentada en fuentes secundarias confiables, y no como resultados estadísticos de una muestra empírica directa. Su inclusión se justifica como un recurso metodológico complementario, orientado a fortalecer la comprensión crítica de los tipos, consecuencias y dificultades procesales del *mobbing* en el contexto colombiano.

Consecuencias psicosociojurídicas del *mobbing*

El *mobbing* tiene consecuencias devastadoras en la salud psicológica de cada una de las víctimas.

¹⁵ Elaboración propia con base en Leymann (1996), Einarsen et al. (2003), Hirigoyen (2001), OIT (2019), Gómez (2019), entre otros. Datos recolectados del análisis de las encuestas y entrevistas realizadas a los participantes.

La exposición prolongada al acoso en el lugar de trabajo genera un estado de estrés crónico que puede generar una serie de trastornos psicológicos graves. Las principales consecuencias psicológicas del *mobbing* incluyen:

- **Ansiedad y depresión:** las víctimas de *mobbing* a menudo desarrollan trastornos de ansiedad debido a la presión constante y el ambiente hostil en el que se encuentran. La depresión es también una consecuencia común, caracterizada por estados de ánimo de desesperanza, anhedonia o todas las actividades que antes les resultaban gratificantes.
- **Trastorno de estrés postraumático:** en los casos más graves, el acoso prolongado puede llevar al desarrollo de TEPT. Las víctimas experimentan flashbacks, pesadillas, hipervigilancia y una sensación constante de peligro, incluso después de haber abandonado el entorno de acoso.
- **Trastornos psicósomáticos:** el estrés causado por el comportamiento agresivo en el trabajo puede manifestarse esencialmente en forma de dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, fatiga crónica o enfermedades de la piel. Estos síntomas psicósomáticos son el resultado de la tensión psicológica acumulada y la incapacidad de la víctima para escapar del ambiente tóxico.

Consecuencias sociales

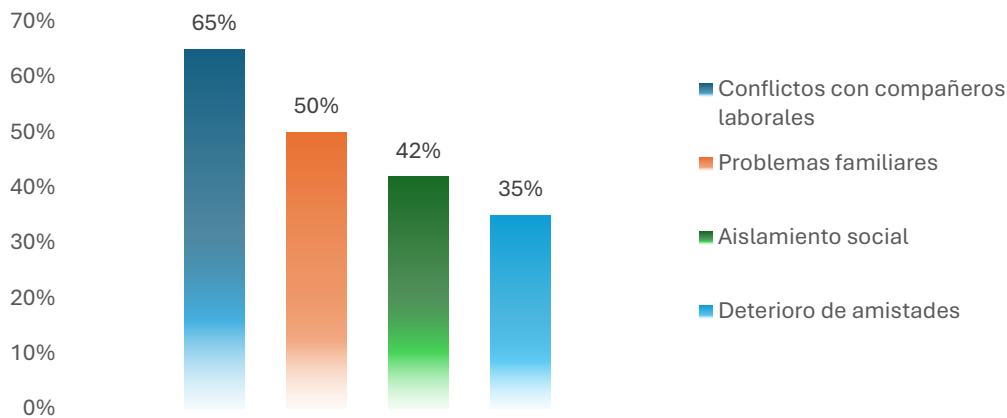
El impacto del *mobbing* no se limita al individuo, sino que también afecta a su entorno social y laboral. Las consecuencias sociales del *mobbing* incluyen:

- **Deterioro de las relaciones interpersonales:** el acoso laboral puede generar conflictos dentro de la organización, ya que los compañeros de trabajo pueden ser cómplices del acoso o sentirse incómodos al interactuar con la víctima. Esto fragmenta la cohesión del equipo y crea un ambiente de desconfianza y competencia desleal.

- **Desintegración familiar:** el estrés derivado del acoso laboral puede trasladarse al ámbito familiar, afectando la vida personal de las víctimas. La ansiedad, el malestar emocional y los cambios en el estado de ánimo provocados por el *mobbing* pueden tensar las relaciones familiares y, en algunos casos, llevar a rupturas sentimentales o divorcios.
- **Baja productividad y absentismo:** las víctimas de *mobbing* suelen experimentar una disminución significativa en su rendimiento laboral. La constante presión psicológica, el estrés y el ambiente hostil hacen que les resulte difícil concentrarse en sus tareas, lo que se traduce en errores frecuentes y falta de motivación. El absentismo laboral es también una consecuencia común, ya que las víctimas tienden a faltar al trabajo para evitar enfrentarse al acoso. En los casos más graves, las víctimas solicitan bajas laborales por enfermedad debido al daño psicológico sufrido, lo que afecta no solo su rendimiento personal, sino también el de la empresa.

Figura 10.¹⁶

Consecuencias sociales del mobbing



Nota: elaboración propia.

El *mobbing* no termina cuando el trabajador abandona el lugar de trabajo; sus efectos se filtran hacia la vida privada y deterioran la estructura social de la víctima.

¹⁶ Los datos y porcentajes presentados se sustentan en un proceso de triangulación de evidencias. El soporte material de estas pruebas reposa en el archivo de la investigación bajo protocolos de reserva legal y anonimización.

El hecho de que el 65 % de las personas reporte conflictos con compañeros y el 50 % afirme tener problemas familiares evidencia que el acoso laboral no solo rompe vínculos profesionales, sino también vínculos personales. El aislamiento social (42 %) y el deterioro de amistades (35 %) configuran un patrón de desconexión progresiva que aumenta la vulnerabilidad emocional y reduce el acceso a redes de apoyo. Esta afectación transversal exige que la intervención frente al *mobbing* contemple un enfoque biopsicosocial¹⁷: no basta con cesar la conducta hostil en la empresa, sino que debe brindarse asistencia en la reconstrucción de los vínculos sociales dañados. Ignorar este impacto extralaboral equivale a perpetuar una forma invisible pero devastadora de exclusión.

Consecuencias en la salud física

Aunque el *mobbing* es principalmente un fenómeno de acoso psicológico, sus efectos trascienden el ámbito mental y tienen un fuerte perjuicio a la salud física de las víctimas.

La tensión emocional sostenida y el estrés crónico pueden desatar una variedad de problemáticas físicas, algunos de los cuales se detallan a continuación:

- **Trastornos cardiovasculares:** quienes sufren de acoso en el trabajo son más propensos a padecer problemas cardiovasculares, como hipertensión, taquicardia y, en casos graves, ataques cardíacos. Esto se debe al aumento sostenido de los niveles de estrés, que provoca una sobrecarga en el sistema cardiovascular.
- **Problemas gastrointestinales:** el sistema digestivo también se afecta por el estrés crónico asociado al *mobbing*. Las víctimas pueden experimentar dolores estomacales recurrentes, síndrome del intestino irritable, úlceras gástricas e incluso alteraciones en el apetito.
- **Insomnio y fatiga crónica:** el acoso laboral genera una alta carga de ansiedad que puede derivar en trastornos del sueño. Las víctimas suelen experimentar insomnio o sueño interrumpido, lo que reduce su capacidad de recuperación y las deja exhaustas física y mentalmente. Esto también contribuye al debilitamiento de su sistema inmunológico, haciéndolas más susceptibles a enfermedades.

¹⁷ enfoque integral de la salud y la enfermedad que postula que el bienestar es el resultado de la interacción dinámica entre factores biológicos (genética, fisiología), psicológicos (pensamientos, emociones, conducta) y sociales (entorno, cultura, apoyo social). Propuesto por George Engel en 1977, supera al modelo biomédico tradicional al considerar a la persona en su totalidad y no solo su enfermedad física.

- **Dolores musculoesqueléticos:** el estrés prolongado puede manifestarse en el cuerpo como tensiones musculares y dolores crónicos en áreas como el hombro, la espalda y el cuello. Estos dolores, además de ser esencialmente incapacitantes, aumentan el malestar general de las víctimas y empeoran su calidad de vida.

Conclusión

El *mobbing*, entendido como una manifestación sistemática de violencia psicológica en el entorno laboral, se revela en esta investigación no solo como una problemática individual, sino como un fenómeno estructural profundamente arraigado en las dinámicas organizacionales contemporáneas. A lo largo del estudio, se ha demostrado que, pese a la existencia de marcos legales como la Ley 1010 de 2006 en Colombia y diversos convenios internacionales de la OIT, el acoso laboral persiste con alta incidencia y escasa capacidad de denuncia, evidenciando la ineficacia de los mecanismos institucionales para prevenir, sancionar y reparar adecuadamente este tipo de violencia.

Las cifras recolectadas son contundentes, exponiendo que el 80% de los trabajadores encuestados manifiestan haber sido víctimas de acoso, mientras que solo el 10% se atrevió a denunciar. Este desbalance revela una grave desconexión entre la normatividad y su aplicabilidad práctica, agravada por el temor a represalias, la insuficiencia probatoria y la falta de protocolos claros en las organizaciones. En este sentido, se torna urgente una reforma legal que no solo fortalezca los procedimientos jurídicos, sino que también descentralice la carga probatoria depositada sobre las víctimas, habilitando mecanismos eficaces, anónimos y restaurativos que promuevan la confianza institucional.

Desde una perspectiva gnoseológica e interdisciplinaria, este trabajo ha evidenciado que el *mobbing* no puede comprenderse exclusivamente desde el Derecho, sino que exige una articulación profunda con disciplinas como la Psicología, la Sociología y la Medicina laboral. Esta convergencia de saberes permite identificar con mayor precisión tanto los factores desencadenantes, como la cultura organizacional tóxica (45%) y las jerarquías rígidas (35%), entre otros aspectos relacionados y que profundizan más allá de la zona laboral, como las consecuencias sociales, físicas y psicológicas de gran alcance. En particular, las tasas elevadas de ansiedad (68%), depresión (60%) y aislamiento social (42%) dan cuenta de una afectación multidimensional que trasciende el espacio laboral, extendiéndose hacia la esfera familiar, relacional y comunitaria de las víctimas.

Además, la identificación de los distintos tipos de *mobbing* (vertical descendente, horizontal, estratégico, digital, discriminatorio y organizacional) ha permitido visibilizar que esta forma de violencia no responde únicamente a relaciones jerárquicas, sino a estructuras organizativas disfuncionales donde el poder, la competitividad y la impunidad se entrelazan. La preponderancia del *mobbing* descendente (55%) ratifica que el abuso desde los niveles jerárquicos superiores sigue siendo el patrón dominante, lo cual subraya la necesidad de revisar críticamente los estilos de liderazgo y los sistemas de supervisión en las instituciones laborales.

Por todo lo anterior, la investigación concluye que el *mobbing* no es una desviación aislada dentro del tejido organizacional, sino una expresión coherente de modelos de gestión que priorizan la productividad por encima del bienestar humano. Abordarlo, por tanto, implica no solo reforzar la legislación, sino transformar la cultura organizacional desde sus cimientos, promover climas laborales inclusivos, democratizar las relaciones de poder, capacitar a los líderes en competencias empáticas y establecer sistemas de protección sólidos y accesibles.

Finalmente, este trabajo insta a los legisladores, empleadores, sindicatos, profesionales de la salud y operadores jurídicos a asumir una responsabilidad compartida frente al *mobbing*. La lucha contra el acoso laboral no debe limitarse a sancionar lo evidente, sino a prevenir lo estructural, acompañar lo invisible y restaurar lo dañado. Solo desde una ética institucional comprometida con la dignidad humana será posible construir entornos laborales seguros, justos y verdaderamente saludables.

Referencia

- Amaya, D. (2018). El concepto de acoso laboral o *mobbing* en las legislaciones de Colombia y Chile. *Repositorio de la Ucatólica de Colombia*, 10(3), 98-122. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstreams/92b99683-86ac-4649-940c-36454a28e969/download?utm_source=chatgpt.com
- Boda, J., De Diego, R., & Vigil, A. (2003). Estudio sobre las propiedades psicométricas y la forma factorial de diversos aspectos del *mobbing* (MOBB-90; MOBBCF-21; MOBBCG-15 y MOBBCS-28). *Encuentros en Psicología Social*, 1, 5. <https://intellectum.unisabana.edu.co/server/api/core/bitstreams/7bdf9f5f-d8a9-52b7-e053-7e0910accd73/content>

- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral. Diario Oficial N°46.160. Colombia, Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Domínguez, S.I., Rodríguez, D.B.B., & Navarro, D.J.A. (2009). La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. *Revista Médica Electrónica*, 31(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S168418242009000600012&lng=es&tlng=pt.
- Einarsen, S. (2000). A revision of the Scandinavian approach to harassment and bullying in the workplace. *Aggression and violent behavior: A Review Journal*, 4, 371-401. DOI: 10.1016/S1359-1789(98)00043-3
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (2003). Acoso y bullying emocional en el ámbito laboral: Enfoques internacionales en investigación y práctica. *Taylor & Francis*. https://www.researchgate.net/publication/284699156_The_concept_of_bullying_and_harassment_at_work_The_European_tradition
- Gómez, F. (2019). Las consecuencias del *mobbing* en la física y psicológica de los trabajadores. *Psicología y Empresa*, 8(3), 101-124.
- Hirigoyen, M.F. (2001). El acoso moral: maltrato psicológico en la vida diaria y en la vida cotidiana. *Éditions La Découverte y Syros*, París. https://www.diariofemenino.com.ar/documentos/el_acoso_moral._el_maltrato_psicologico_en_la_vida_cotidiana.pdf
- Hoel, H., & Salin, D. (2003). *Factores organizacionales relacionados con el acoso laboral*. <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=5613552d6307d93e378b45df&assetKey=AS%3A281421676597248%401444107564277>
- Ibáñez, T., & Iñiguez, L. (1996). Metodología en la psicología social aplicada. En A. Garrido & J. Torregrosa (Eds.), *Metodología en la psicología social aplicada*. McGraw-Hill. <http://biblioteca.usfa.edu.bo/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=a78a5f13d78619f0315066915b660f94>
- Leymann, H. (1990). El *mobbing* y el abuso psicológico en los entornos laborales. *Violence and victims*, 5(2). <https://www.kwesthues.com/e-LeymannV%26V1990%283%29-1.pdf>
- Leymann, H. (1996). El desarrollo y las características del acoso en el trabajo. *Conferencia Europea de Psicología Organizacional y Empresarial*, 5(2), 156-185. <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>
- López, C., Seco, E., & Ramírez, D. (2011). Acoso laboral en empresas colombianas: un análisis estructural y subjetivo. *Cuadernos de Administración*, 24(43), 307-328. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/2613/1881
- Luna, A. (2003). El *mobbing*: acoso psicológico en el ámbito laboral. Secretaría de Salud Laboral. <https://www.saludlaboralmadrid.es/wp-content/uploads/2019/01/documentos/P18.pdf>
- Maslow, A.H. (1954). Motivation y personality. *Harper & Row*. <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

- Ministerio de la Protección Social de Colombia. (2004). *Violencia laboral: formas y consecuencias en Colombia 2004*. Ministerio de la Protección Social y Universidad de Antioquia. <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Estudio-violencia-en-el-trabajo-2004.pdf>
- Navarro, M., & León, M. (2001). Estrategias de intervención psicosocial para la prevención del *mobbing*. *Revista de Psicología Organizacional*, 19(2), 12. <https://www.redalyc.org/pdf/815/81501811.pdf>
- Neuburger, O. (1999). Acoso laboral y bienestar: afectaciones económicas y de desarrollo personal. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 5(2). <https://www.redalyc.org/pdf/815/81501811.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (C155). <https://www.ilo.org/es/media/458346/download>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio núm. 190 sobre violencia y acoso en el trabajo. OIT. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)* (Convenio núm. 111). Boletín Oficial del Estado. <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1968-1411>
- Patiño, E. (2003). El maltrato de mi jefe: un análisis. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/mam-986585>
- Patiño, M. (2003). Construcción de significados sobre el hostigamiento laboral en dos trabajadoras. Trabajo de grado dirigido por María Claudia Peralta Gómez, Facultad de Psicología, UnideLaSabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co/server/api/core/bitstreams/7bdf9f5f-d7bb-52b7-e053-7e0910accd73/content>
- Peral, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral y *mobbing*, y su relación con los síntomas de estrés postraumático: un estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, (17), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing*: Estrategias para afrontar el acoso en el trabajo. *Psicothema*, 14 (1).187-189 <https://www.psicothema.com/pi?pii=706>
- Sal Terae. Rodríguez-Carballeira, A., Almendros, C., Escartín, J., Porrúa, C., Martín-Peña, J., Javaloy, F., & Carrobles, J.A. (2005). Análisis comparativo de las estrategias de abuso psicológico: en relaciones de pareja, en el ámbito laboral y en agrupaciones manipulativas. *Anuario de Psicología*, 36(3), 299-314. <https://www.redalyc.org/pdf/970/97017406005.pdf>
- Salin, D. (2001). Prevalencia y formas de acoso escolar entre profesionales de la empresa: Comparación de dos estrategias diferentes para medir el acoso escolar. *Revista Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 10 (4), 425-441. <https://doi.org/10.1080/13594320143000771>

- Vaca, P., & Rodríguez, M. (2018). Responsabilidad social de la psicología frente a la violencia. (2018). *Trans-Pasando Fronteras*, (11). <https://doi.org/10.18046/retf.i11.2745>
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2001). El bullying laboral: tendencias recientes en la investigación y la práctica. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 369-373. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/09CA201701.pdf>
- Zapf, D., Knorz, C., & Kula, M. (2003). Interacciones entre los elementos del acoso laboral, y el agregado del trabajo, en el ambiente social y laboral y la personalidad. *Revista Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 5(2), 215-237.