

**Análisis de la responsabilidad penal y civil de las empresas frente al acoso sexual y  
laboral en Colombia**

**Daniel Andrés Hernández Pabón, Daniel Alejandro Herrera Mosquera, Cindy Paola  
Pedroza Anaya**

**Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Director**

**Iván Edgardo Galán Navarro**

**Profesional en Derecho – Especialista en Ciencias Militares**

**Universidad Santo Tomás, Bucaramanga**

**División de Ingenierías y Arquitectura**

**Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**2026**

### **Dedicatoria**

Primeramente, dedicamos esta monografía a Dios, fuente de sabiduría, luz y fortaleza. A Su voluntad infinita y a Su poder universal para acompañar y sostener a la humanidad aun en sus más difíciles desafíos.

A nuestras familias, pilares inquebrantables en este proceso de formación, quienes con amor, paciencia y apoyo constante nos impulsaron a continuar cada día. A nuestros hijos, motivo de inspiración y razón fundamental para construir un futuro más digno, justo y lleno de posibilidades.

A la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga, por brindarnos los espacios académicos, los recursos y la guía necesaria para formarnos como profesionales comprometidos con la ética, la justicia y el bienestar social.

Finalmente, dedicamos este trabajo a todas las personas trabajadoras en Colombia que han sufrido situaciones de acoso laboral o sexual. Este esfuerzo académico también honra su valentía y busca contribuir a la reflexión, prevención y erradicación de cualquier forma de violencia en el mundo del trabajo. Que este estudio sea, aunque humilde, un paso más hacia ambientes laborales respetuosos, humanos y protectores de la dignidad.

### **Agradecimientos**

En primer lugar, queremos expresar nuestra gratitud a Dios. No solo por acompañarnos en este camino, sino por regalarnos claridad cuando la mente se agotaba y serenidad cuando el esfuerzo parecía no ser suficiente. Gracias por sostenernos en silencio, guiando cada decisión y permitiéndonos llegar hasta este punto con humildad y esperanza.

A nuestras familias, que son, sin duda, el corazón de todo esto. A quienes, sin pedir nada a cambio, ofrecieron paciencia en los días largos, ánimo cuando las fuerzas se acortaban y cariño constante aun en los momentos en que nuestra presencia física se transformó en libros, lecturas y desvelos. Gracias por creer en nosotros incluso cuando el cansancio hacía difícil creer en uno mismo. Este logro tiene el eco de su amor y sacrificio.

A la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga, y a sus docentes, gracias por construir un espacio donde el pensamiento crítico y la humanidad pueden caminar juntos. Cada clase, cada discusión y cada duda resuelta fueron piezas que, paso a paso, dieron forma a este trabajo. Más que contenido, encontramos formación y propósito.

Extendemos también nuestro agradecimiento a la normativa laboral colombiana y a las fuentes doctrinales y jurisprudenciales que nutrieron esta investigación. Gracias a esos textos que, como faros discretos, iluminan el camino jurídico fue posible comprender en profundidad el tema aquí desarrollado. No investigamos en vacío: caminamos sobre el conocimiento y el esfuerzo de quienes antes dedicaron su vida a estudiar y defender la dignidad humana en el trabajo.

Finalmente, agradecemos a todas las personas que, de una u otra manera, nos acompañaron: a quienes nos ofrecieron una palabra amable, compartieron un café en medio del cansancio o simplemente dedicaron un gesto de apoyo. Este proyecto es también un reflejo de su compañía.

## Contenido

Introducción .....	12
1. Análisis de la responsabilidad penal y civil de las empresas frente al acoso sexual y laboral en Colombia.....	14
2. Planteamiento del problema .....	14
2.1 Descripción del problema .....	14
2.2 Formulación del problema .....	16
2.3 Justificación .....	16
2.4 Objetivos.....	18
2.4.1 Objetivo general.....	18
2.4.2 Objetivos específicos .....	19
3. Marco referencial.....	19
3.1 Antecedentes .....	19
3.1.1 Internacionales.....	19
3.1.2 Nacionales .....	21
3.1.3 Locales.....	22
3.2 Marco teórico .....	24
3.2.1 Teoría de mobbing.....	24
3.2.2 Teoría de organización laboral .....	25
3.2.3 Modalidades del acoso laboral en los trabajadores .....	27
3.3 Marco conceptual .....	28
3.3.1 Acoso .....	28
3.3.2 Desprotección laboral.....	29

3.3.3 Discriminación laboral .....	29
3.3.4 Maltrato laboral .....	30
3.3.5 Persecución laboral.....	30
3.3.6 Entorpecimiento laboral .....	30
3.4 Marco legal.....	30
4. Diseño metodológico.....	33
4.1 Alcance.....	33
4.2 Ecuación de búsqueda .....	34
4.3 Criterios de elegibilidad .....	37
4.3.1 Tipo de documentos a analizar .....	37
4.3.2 Año de publicación.....	37
4.3.3 Idioma de búsqueda.....	37
4.3.4 Alcance temático .....	38
4.4 Fuentes de información.....	38
4.5 Estrategias de análisis de evidencias.....	39
5. Resultados.....	41
5.1 Describir el marco jurídico vigente sobre la responsabilidad penal y civil de las empresas frente al acoso sexual y laboral .....	49
5.2 Proponer estrategias normativas y prácticas que permitan fortalecer el cumplimiento de la ley y garantizar una mayor eficacia en la protección de los derechos laborales.....	54
5.3 Conductas de acoso laboral y sexual más reiterativas en las organizaciones, empresas o entidades públicas en Colombia, con base en los resultados expuestos.....	57

5.4 Estrategias de control, mitigación y erradicación de conductas de acoso laboral y sexual en las organizaciones, empresas o entidades colombianas .....	59
5.5 legislación, normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia.....	62
6. Conclusión.....	64
Referencias.....	67

**Lista de tablas**

<b>Tabla 1.</b> <i>Términos de búsqueda</i> .....	34
<b>Tabla 2.</b> <i>Ecuaciones de búsqueda</i> .....	34
<b>Tabla 3.</b> <i>Hallazgos de la literatura – parte 1</i> .....	41
<b>Tabla 4.</b> <i>Hallazgos de la literatura – parte 2</i> .....	42
<b>Tabla 5.</b> <i>Hallazgos de la literatura – parte 3</i> .....	44
<b>Tabla 6</b> <i>Propuesta para mitigar el acoso laboral</i> .....	57
<b>Tabla 7.</b> <i>Normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia – parte 1</i> .....	62
<b>Tabla 8.</b> <i>Normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia – parte 2</i> .....	63
<b>Tabla 9.</b> <i>Normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia – parte 3</i> .....	63

**Lista de figuras**

<b>Figura 1.</b> <i>Bases generales para la formulación de ecuaciones de búsqueda</i> .....	36
<b>Figura 2</b> <i>Flujograma prisma</i> .....	40

### **Resumen**

El acoso en el trabajo ha sido un asunto persistente en las relaciones de trabajo desde hace mucho tiempo, no obstante, no fue hasta 2006 cuando en Colombia se adoptó una legislación sobre este tema; por otro lado, la estructura jerarquizada de las instituciones públicas fomenta este fenómeno, impactando la salud física y mental de los funcionarios públicos, quienes a menudo desconocen a qué acción judicial recurrir para salvaguardar sus derechos. Es por esta razón que el presente escrito tuvo como finalidad analizar la responsabilidad penal y civil de las empresas frente a esta problemática, para ello se empleó una metodología de revisión narrativa de la literatura vigente tomando como alcance temporal los años 2019-2025. De esta manera se destaca como hallazgo significativo la eficacia del proceso jurídico en Colombia con relación a este tema a nivel legal es prácticamente inexistente, la ineficacia del operador jurídico y de los empleadores, tanto privados como públicos, no es eficaz, ni satisface a los trabajadores que reportan este tipo de acoso. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores que se sienten acosados optan por callar o abandonar sus trabajos sin denunciar el acoso que en la actualidad es una realidad que no solo afecte a nuestra nación, sino que se manifiesta casi a nivel global. Finalmente, se evidencia que los empleados, a pesar de la existencia de la ley de acoso laboral, en la mayoría de las situaciones desconocen que están siendo acosados y aquellos que, si conocen la ley y están al tanto del comportamiento de acoso laboral, desconocen dónde denunciar.

*Palabras clave:* conductas, acoso laboral, servidores públicos, medios de control judicial

### **Abstract**

Harassment at work has been a persistent issue in labor relations for a long time, however, it was not until 2006 when legislation on this issue was adopted in Colombia; On the other hand, the hierarchical structure of public institutions encourages this phenomenon, impacting the physical and mental health of public officials, who often do not know what judicial action to resort to safeguard their rights. It is for this reason that the present brief was intended to analyze the criminal and civil responsibility of the companies in the face of this problem, for this reason a methodology of narrative review of the literature in force was used as temporary scope for the year 2019-2025. In this way, the effectiveness of the legal process in Colombia stands out as a significant finding in relation to this issue at the legal level is practically non-existent, the inefficiency of the legal operator and employers, both private and public, is not effective, or satisfy workers who report this type of harassment. Therefore, most workers who feel harassed choose to shut up or abandon their work without denouncing harassment that is currently a reality that not only affects our nation but also manifests itself globally Finally, it is evident that employees, despite the existence of the labor harassment law, in most situations do not know that they are being harassed and those who, if they know the law and are aware of the work of work harassment, do not know where to denounce.

*Keywords:* behaviors, workplace harassment, public servants, means of judicial control

### Glosario

*Acoso laboral:* el abuso en las relaciones laborales es tan antiguo como la propia existencia del trabajo, donde el empleado subordinado siempre ha sido víctima y/o ha sido objeto de los abusos de ciertos empleadores que se consideran propietarios del tiempo, vida y salud de aquellos que tienen bajo su mando (Alfonso, et al.,2025).

*Discriminación laboral:* cualquier discriminación basada en raza, sexo, edad, origen familiar o nacional, así como creencias religiosas, preferencia política o circunstancias sociales que se no sea justificable desde el punto de vista laboral (Alfonso, et al., 2023).

*Maltrato laboral:* se refiere a un acto de violencia que atente contra la integridad física o psíquica, la libertad sexual o física, expresiones ofensivas u ofensivas o cualquier conducta que menoscabe el autorrespeto o la dignidad de quienes intervienen en la relación laboral. (Alfonso et al.,2025).

*Persecución laboral:* se refiere a las acciones arbitrarias y repetitivas que buscan persuadir al empleado o trabajador a dimitir, ya sea desacreditándolo, imponiéndole un volumen de trabajo excesivo o alterando constantemente sus horarios de trabajo para desmotivarlo (Alfonso, et al.,2025).

## Introducción

El acoso sexual y laboral en el ámbito laboral es una realidad cotidiana, es fácil encontrar algún caso reciente o la historia de una mujer porque gran parte de esta población lo ha experimentado en algún momento de su vida. Sin embargo, a pesar de la variedad de casos, la sociedad y el ordenamiento jurídico aún no le dan la relevancia que merece. El acoso sexual y laboral es una de las formas más visibles de violencia contra las mujeres en Colombia y América Latina. Si bien hoy hay una parte de la población que normaliza la situación y afirma que las mujeres no deben sentirse agobiadas ni abusadas, sino aisladas de la persecución de un hombre, no deja de ser una forma de violencia (Acosta, et al., 2020).

El acoso sexual se produce en el contexto de discriminación y violencia al que las mujeres y una minoría de hombres todavía están expuestos en su entorno laboral. En general, el acoso sexual se basa en el abuso de poder, donde el individuo se percibe vulnerable y dominado por la autoridad. No se puede aspirar a una relación laboral formal en una empresa donde se pueda trabajar en equipo para superar obstáculos o realizar su trabajo de manera óptima, pero gran parte es un gerente que constantemente acosa y pide favores con fines sexuales (Aponte et al., 2021).

Las mujeres que pertenecen a un determinado grupo social se ven más afectadas por varios factores, como, por ejemplo: bajo nivel económico, mujeres pertenecientes a una minoría étnica, trabajadoras migrantes, indígenas, lesbianas, bisexuales, transgénero, con alguna discapacidad o simplemente porque siendo mujer joven puede ser sometida a acoso sexual, esto se debe a que diferentes situaciones se combinan para aumentar el riesgo de violencia en el lugar de trabajo (Ayinde, et al., 2021).

Si bien es cierto, algunas de las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral que pueden experimentar las mujeres son solicitudes o propuestas que incluyen exigencias o amenazas de que si no se cumplen las exigencias se causará daño a las condiciones de trabajo, bromas sobre su estado sexual, exposición de imágenes íntimas a terceros, agacharse, abrazar, apretar, tocar, besos no deseados, contacto físico no deseado contacto físico).

El panorama nacional muestra que muy pocas mujeres optan por denunciar porque temen que su testimonio no sea suficiente y en el peor de los casos pierdan su trabajo, su estabilidad financiera personal y, si son madres, toda su familia. Algunos estudios muestran que las mujeres víctimas de acoso sexual en América Latina no denuncian por los temores antes mencionados (Beron, et al., 2021).

Por lo tanto, este estudio está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, ODS 8, en el contexto del trabajo decente y el crecimiento económico, teniendo en cuenta la necesidad de analizar detalladamente el acoso sexual y laboral en Colombia y determinar las condiciones a las que deben estar expuestos los trabajadores en el ámbito laboral, a través de un estudio jurídico nacional e internacional que comprenda las principales causas de la violencia sexual, etc.<sup>17</sup>.

## **1. Análisis de la responsabilidad penal y civil de las empresas frente al acoso sexual y laboral en Colombia**

### **2. Planteamiento del problema**

#### **2.1 Descripción del problema**

La Constitución, el Código Esencial del Trabajo y varios tratados internacionales ratificados por Colombia reconocen el acoso sexual y el acoso en el lugar de trabajo como una grave violación de los derechos de los trabajadores. Además de procesar individualmente a los acosadores, persisten importantes barreras a la responsabilidad legal y financiera de las empresas a pesar de la existencia de regulaciones que protegen estas acciones (Campo, 2025).

Colombia es un país con un alto desempleo, lo que aumenta la vulnerabilidad al acoso sexual y laboral. Durante el trimestre de mayo a julio de 2022, el desempleo fue del 13,9% para las mujeres y del 8,8% para los hombres (Cepeda y Almeyda, 2025). Otra de las razones más comunes es la falta de una educación superior de calidad. En 2021, el Laboratorio de Economía (LEE) de la Universidad Javeriana realizó una estimación del número de estudiantes de secundaria en Colombia que ingresan directamente a la universidad. De este estudio llegaron a la conclusión de que el 39,7% de los estudiantes recién graduados no ingresan a la universidad directamente después de graduarse (Campo, 2025).

Por otro lado, una de las razones más importantes es la extrema pobreza en varias regiones del país, que mantiene a la víctima en silencio a pesar de ser sometida a violencia. Todos estos elementos hacen que gran parte de la población tenga que trabajar para poder sobrevivir. Muchas personas abandonan sus hogares todos los días en busca de trabajo para sobrevivir para ellos y sus

familias, pero sólo unos pocos lo logran debido a las limitadas oportunidades. Por lo tanto, si un individuo logra estabilizarse en el trabajo, es un logro, podría compararse con un tesoro valioso que no se quiere perder, por eso se esfuerza por conseguirlo (Aponte, et al., 2021).

En este sentido, existen importantes vacíos legales, jurisprudenciales y doctrinales sobre cómo y cuándo debe actuar una empresa en estas materias. Esta circunstancia crea inseguridad jurídica, deja a las víctimas vulnerables y, a menudo, conduce a una falta de sanciones a las empresas. Además, se cuestiona la eficiencia y adecuación de las leyes existentes, así como la necesidad de revisar las normas desde un punto de vista más integral, moral y de protección de los derechos fundamentales. Incluso en las empresas reconocidas por el Estado, el acoso sexual y laboral sigue siendo un problema. Algunos líderes abusan de su poder para deslegitimar a sus subordinados y obligarlos a aceptar reglas inapropiadas por temor a represalias, o bien ejercen conductas de hostigamiento sistemático que configuran acoso laboral (Ayinde, et al., 2021). Se podría pensar que independientemente de las circunstancias que ocurran, siempre deben prevalecer los valores y la dignidad. Si un individuo sufre acoso sexual o laboral en su trabajo, tiene la obligación de actuar y denunciar a su agresor. Sin embargo, la realidad es distinta. Lo más habitual es que la víctima de este incidente desconozca el camino requerido para solicitar ayuda, desconocen qué significa una denuncia, cómo presentarla y como última opción optan por ser agredidos (Cepeda y Almeyda, 2025).

El acoso laboral se manifiesta de diversas formas en el ámbito empresarial colombiano, desde conductas de hostigamiento vertical (de superiores a subordinados) hasta modalidades horizontales (entre compañeros de trabajo) y ascendentes (de subordinados hacia sus superiores). Estas prácticas sistemáticas de persecución, maltrato, intimidación y discriminación no solo vulneran la dignidad humana del trabajador, sino que generan consecuencias jurídicas tanto en el

ámbito penal como civil para las empresas que no adoptan medidas preventivas y correctivas efectivas. La responsabilidad empresarial se extiende más allá del simple cumplimiento normativo formal, requiriendo la implementación de protocolos de prevención, mecanismos de denuncia confidencial, investigaciones imparciales y sanciones proporcionales, así como la garantía de no retaliación contra las víctimas o denunciantes (Ley 1010 de 2006).

## **2.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la responsabilidad penal y civil de las empresas en Colombia frente al acoso sexual y laboral, y cómo pueden fortalecerse los mecanismos normativos y procedimentales existentes para garantizar una protección efectiva de los derechos de los trabajadores?.

## **2.3 Justificación**

El acoso sexual y laboral constituye una de las formas más persistentes de vulneración de derechos en los entornos laborales colombianos. Esta problemática afecta no solo la dignidad y salud integral de las víctimas, sino también el clima organizacional, la productividad empresarial y la legitimidad institucional. Pese a los avances normativos como la Ley 1010 de 2006 (Congreso de Colombia, 2006), recientemente reformada por la Ley 2365 de 2024 (Congreso de Colombia, 2024), persisten vacíos en la determinación y aplicación efectiva de la responsabilidad penal y civil de las empresas frente a estos hechos, especialmente cuando incurren en omisión, tolerancia o encubrimiento (Espinoza, 2020).

La presente investigación se justifica por su valor jurídico y social. Aborda de manera crítica el marco normativo vigente, y permite reflexionar sobre la necesidad de mecanismos más eficaces de prevención, sanción y reparación. De acuerdo con datos de la procuraduría general de la nación precisó que, en cuanto al acoso laboral, que afecta principalmente a las mujeres, entre

2021 y el 30 de septiembre de 2024, se han proferido 113 pliegos por acoso laboral y se han producido 69 fallos, de los cuales 32 han sido sancionatorios (Frías, 2020).

Así mismo, el ente de control ha iniciado 282 procesos disciplinarios por acoso sexual, de los cuales se han emitido 52 pliegos de cargos contra docentes y rectores de instituciones educativas y se han dictado 47 fallos disciplinarios. Las cifras evidencian la necesidad de fortalecer las acciones en contra de estos delitos que afectan, en su mayoría, a las mujeres, ya que de acuerdo con el Observatorio Nacional de Salud (ONS), en 2024 se han registrado 3.956 casos de acoso sexual, 9.798 de actos sexuales abusivos, 10.089 de acceso carnal y 4.909 de otras formas de violencia sexual; lo que evidencia una brecha entre la norma y su aplicación (Procuraduría General de la Nación, 2025).

Luego de este evento se establecieron diversos convenios relevantes, entre los cuales uno de los más destacados fue el acuerdo de 1951 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por igual trabajo en la Organización Internacional del Trabajo; Además, en 1957 se estableció la ciudadanía para las mujeres casadas, y en 1962 se destacaron tratados como el consentimiento, la edad mínima y la documentación para contraer matrimonio. La comunidad global se ha dado cuenta de la importancia de los derechos universales y de la importancia de proteger a las mujeres, aspecto que debe implementarse en un país como Colombia, dado que si las reglas no se implementan, simplemente se convierten en artículos en papel (García, et al., 2020).

En 2025, año en el que se realiza este estudio, puede manifestarse la desinformación de la población sobre el acoso sexual y laboral en el entorno laboral. Esto se debe a que, si todos los empleados entendieran la gravedad del problema, se podría eliminar el problema y finalmente se lograría el objetivo deseado: una relación laboral formal, productiva y respetuosa. La mujer

colombiana siempre se ha destacado en el ámbito social con cualidades como visionaria, solidaria, respetuosa y responsable, cualidades importantes que deberían ser suficientes para estabilizar el trabajo y lograr la estabilidad financiera y profesional.

Entre las posibles soluciones para abordar integralmente el acoso sexual y laboral en Colombia se encuentran: (a) el fortalecimiento de los protocolos empresariales de prevención mediante campañas de sensibilización continuas y formación especializada en todos los niveles jerárquicos; (b) la implementación de canales de denuncia confidenciales y accesibles con garantías reales de no retaliación; (c) el establecimiento de comités de convivencia laboral con autonomía operativa y capacidad sancionatoria efectiva; (d) la articulación interinstitucional entre inspectorías del trabajo, Ministerio del Trabajo y sistema judicial para agilizar la investigación y sanción de conductas acosadoras; (e) la adopción de cláusulas contractuales específicas que establezcan claramente las consecuencias del acoso tanto para empleadores como para trabajadores; (f) el desarrollo de programas de apoyo psicológico y jurídico gratuito para las víctimas; y (g) la creación de incentivos normativos para empresas que demuestren políticas efectivas de prevención y erradicación del acoso, complementados con sanciones económicas significativas para aquellas que incumplan sus obligaciones de protección (Ley 1010 de 2006; Ley 2365 de 2024).

## **2.4 Objetivos**

### ***2.4.1 Objetivo general***

Analizar la responsabilidad penal y civil de las empresas en casos de acoso sexual y laboral, definiendo su alcance jurídico, su aplicabilidad en contextos reales y su impacto en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia

#### **2.4.2 *Objetivos específicos***

Describir el marco jurídico vigente sobre la responsabilidad penal y civil de las empresas frente al acoso sexual y laboral.

Proponer estrategias normativas y prácticas que permitan fortalecer el cumplimiento de la ley y garantizar una mayor eficacia en la protección de los derechos laborales.

### **3. Marco referencial**

En este apartado se presenta toda la literatura y bases teóricas relacionadas con el acoso sexual y laboral abarcando antecedentes en diferentes contextos como lo son: el internacional, nacional y local. Así como la definición de conceptos y normatividad vigente sobre este tema que fue desarrollado a continuación.

#### **3.1 Antecedentes**

##### **3.1.1 Internacionales**

En el contexto internacional se han realizado estudios centrados en la problemática del acoso sexual y el acoso laboral en distintos sectores económicos lo que ha evidenciado la complejidad de este fenómeno. Para ello se destaca en primer lugar la investigación de Frías (2020) el cual realizó un estudio de tipo cualitativo en una institución de procuración de justicia en la ciudad de México, en el cual el autor logró identificar como la supremacía de poderes y de género favorecen al hostigamiento sexual generando efectos a largo plazo en el desempeño de las víctimas.

En Ecuador, Larrea et al. (2020) desarrollaron una investigación descriptiva que buscaba establecer indicadores válidos para medir la prevalencia del acoso sexual en instituciones de educación superior, destacando la falta de protocolos estandarizados y la subestimación del problema.

Por su parte, Leyva et al. (2023) presentaron un enfoque colectivo, transdisciplinario y decolonial en su manifiesto por mundos despatriarcalizados, visibilizando experiencias de violencia sexual y desigualdad de género en diversos espacios sociales, incluyendo el académico.

Desde una perspectiva auto etnográfica, Lieselotte, et (2023) exploraron cómo las estructuras de poder en la academia contemporánea permiten el silenciamiento institucional ante casos de acoso, planteando la necesidad de una ética del cuidado en los entornos universitarios.

Por último, Li et al. (2022) utilizaron un método cuantitativo para comparar la victimización por acoso y agresión sexual entre los jóvenes chinos que se identifican como heterosexuales y los que se identifican como minorías sexuales. Encontraron notables diferencias en la exposición al riesgo, subrayando la vulnerabilidad interseccional en estas situaciones. Estos trabajos ofrecen referencias metodológicas y teóricas para el análisis del acoso sexual en las instituciones y demuestran la relevancia global del tema.

### *3.1.2 Nacionales*

En términos del contexto nacional, afortunadamente Colombia ha iniciado investigaciones sobre bienestar en el trabajo en organizaciones que incluyen micro, pequeñas y medianas empresas. Así, Guerrero y Martínez (2021) desarrollaron un cronograma de descanso activo para promover el desempeño y el bienestar laboral de los empleados en dos microempresas de seguros en Bogotá, DC, con el objetivo de incrementar la gestión y concientización de los empleados de dos microempresas AM Soluciones en Seguros Ltda. sobre la utilidad de implementar planes de acción para optimizar las condiciones de higiene.

Así mismo, Gamero y Manchego (2021) desarrollaron estrategias metodológicas en un proyecto de fomento de microempresas sostenibles mediante la capacitación de 20 mujeres del municipio de Sahagún en Córdoba. En términos de resultados, el proyecto contó con talleres psicosociales de capacitación laboral con grupos de expertos, promoción de la calidad productiva, sostenibilidad y competitividad, así como 20 mujeres con niveles educativos desde cero hasta bachillerato, 18 de las cuales no recibieron compensación. El estudio concluye destacando que las mujeres suelen verse afectadas por barreras sociales.

Además, García et al. (2020), desarrollaron una tesis de grado titulada Factores que afectan el bienestar laboral de los empleados en pequeñas y medianas empresas en Bogotá, Colombia, utilizando como método de recolección de datos una encuesta estructurada que consta de 10 preguntas. En general, el estudio encontró que los elementos más importantes para los participantes son la salud, el bienestar, el reconocimiento, la interacción social, el ambiente físico de trabajo, la comodidad y la eficiencia. Otro elemento muy importante para los empleados es el crecimiento

personal, lo que demuestra que, a pesar de los factores menos importantes antes mencionados, el empleado busca oportunidades para avanzar y destacarse en la organización.

Finalmente, en la sección de antecedentes del estudio, Pita (2020) definió el diseño estratégico de la organización basado en la administración del proceso de gestión de personas en Pymes globalmente competitivas de la ciudad de Bogotá. El objetivo de este proyecto de maestría es evaluar la gestión del talento humano en las organizaciones, específicamente analizando y formulando estrategias que mejoren el bienestar en el lugar de trabajo, logrando así identificar los factores relacionados. En los documentos analizados, los autores mencionan que destacan las principales variables relacionadas con la formación en gestión de personal, las cuales muestran una correlación positiva con la estrategia para el logro de los objetivos empresariales, confirmando las hipótesis planteadas en el estudio.

### ***3.1.3 Locales***

En el contexto local se destaca la investigación de los autores Alfonso et al. (2025) realizó un estudio descriptivo en la ciudad de Bucaramanga centrado en cómo el acoso en el trabajo es común en Colombia y se manifiesta de manera más violenta en ambientes jerarquizados con rasgos distintivos que fomentan comportamientos abusivos vinculados a la excesiva utilización del poder. Las repercusiones éticas en las víctimas son equiparables al deterioro en su salud física y mental, daños frecuentemente irreparables que motivan al sistema a favorecer mecanismos que funcionan para reducirlos u ocultarlos. La primera sección ofrece un resumen histórico de las transformaciones sucedidas en el ámbito laboral, poniendo especial atención en las amenazas tecnológicas que impactan la estabilidad laboral de los empleados. Estas amenazas, en la

actualidad, adquieren matices dramáticos debido a la complejidad que han logrado módulos como la inteligencia artificial generativa, que se encuentran en el esfuerzo por lograr.

En segundo lugar, se destaca la investigación de Yabur et al. (2025) la cual estuvo orientada en investigar la conexión entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en un conjunto de empleados de una compañía de seguridad ubicada en la zona metropolitana de Bucaramanga. Se utilizó una metodología cuantitativa y correlacional, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal; se escogieron 154 participantes a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI), versión española, y el cuestionario de evaluación del rendimiento laboral del Ministerio de Salud y Protección Social, en español. En consecuencia, el 87.7% de los individuos que participaron en la investigación exhiben un grado "Medio" de Burnout, mientras que el 64.9% exhibe un rendimiento laboral de "Excelente".

En el caso de Navarro y Rangel (2025) analiza la violencia de género en el entorno de trabajo, concentrándose en las directrices jurisprudenciales dictadas por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de Colombia durante el periodo 2007 - 2024. Mediante una perspectiva cualitativa y hermenéutica, el estudio analiza la manera en que estas cortes superiores han interpretado y puesto en práctica la Ley 1010 de 2006 y otras regulaciones pertinentes para tratar el acoso sexual y la discriminación en el ambiente de trabajo. La investigación señala el efecto de estas prácticas en los derechos esenciales de las mujeres, además de su crecimiento profesional, ética y su bienestar global, incluyendo los aspectos emocionales, psicológicos y físicos.

Finalmente, la investigación Cepeda y Almeida (2025) investigaron las deficiencias presentes en la aplicación de estas regulaciones, como la ausencia de normas claras de

accesibilidad, la fragilidad en los sistemas de control y la persistencia de obstáculos culturales y de actitud. Los hallazgos indican que, pese a que Colombia ha progresado en aspectos legislativos y jurídicos, las políticas y medidas afirmativas no han logrado reducir la brecha en la inclusión laboral. Esto se refleja en las reducidas tasas de inclusión y ocupación de individuos con discapacidad, reportadas por la Gran Encuesta Integrada de Hogares - 2024.

### **3.2 Marco teórico**

En esta sección, se presentan, los fundamentos teóricos y la evaluación de la literatura que soportan el estudio del acoso laboral y sexual en el ámbito empresarial colombiano, además de los retos normativos y procedimentales para responsabilizar a las empresas. En esta sección del estudio se aborda el marco jurídico vigente a nivel nacional e internacional, así como los principales principios legales, doctrinales y jurisprudenciales relacionados con la problemática del acoso.

Con el fin de comprender el alcance del problema, sus implicaciones morales y jurídicas, y los obstáculos a los que se enfrentan las víctimas en su búsqueda de justicia, también se examinan diversos estudios y datos de referencia.

#### ***3.2.1 Teoría de mobbing***

Leymann (1996), uno de los pioneros en abordar el asunto del acoso en el trabajo, sostiene que este se relaciona con el ejercer del poder, con la limitación de la autonomía y con la estigmatización de las personas, ya sea por parte de la jerarquía de la organización o por los compañeros e iguales en el ámbito laboral. Además, tiene la característica de ser un conflicto

asimétrico entre ambas partes, en el que la parte hostigadora posee más recursos, respaldos o una posición superior a la del empleado que ha sido afectado (Landy, et al., 2025).

No obstante, el fenómeno se psicologiza y la definición del acoso se enfoca en la intención del individuo acosador y se percibe como un conflicto interpersonal, producto de las características psicológicas de las personas y de las dificultades psíquicas de los individuos involucrados. Por esta razón, elaboran tipologías enfocadas en la víctima o en el atacante. Por ejemplo, Piñuel también categoriza las organizaciones donde ocurre el acoso laboral como "tóxicas", ya que el trabajo en estas puede ser dañino para la salud de muchos de sus empleados; sin embargo, posteriormente enfoca una porción del debate en las dificultades psicológicas de los individuos involucrados. Sostiene que el acosador exhibe evidencias del acosador (Larrea, et al., 2020).

En este enfoque, el análisis se enfoca en la personalidad de los individuos (victimario vs víctima), en las relaciones interpersonales; un aspecto que no debe ser ignorado. Sin embargo, a menudo se desestima que los individuos acosadores se incrustan en culturas de la organización, desempeñan un papel, implementan estrategias de administración permisivas ante comportamientos de hostigamiento en el trabajo, con el fin de alcanzar metas corporativas; es decir, el hostigamiento (Leyva, et al., 2023).

Por ejemplo, Liefoghe y Mackenzie resaltan la importancia del poder y las prácticas organizacionales como elementos fundamentales para entender el acoso escolar. Indican que los empleados no vinculan estas conductas de hostigamiento con conflictos de personalidad entre las personas, sino con normativas personales a las que deben acatar tanto empleados como supervisores y superiores, ya que las organizaciones establecen metas estrictas e inflexibles, sin tener en cuenta las situaciones personales de los individuos (Leal et al., 2020).

### ***3.2.2 Teoría de organización laboral***

En el ámbito físico, existen varias expresiones de patología psicosomática, que oscilan entre dolores y alteraciones funcionales hasta problemas orgánicos. En el ámbito social, se nota que estas personas se vuelven extremadamente susceptibles e hipersensibles a la crítica, adoptando actitudes de desconfianza y mostrando comportamientos de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otro lado, agresividad u hostilidad, junto con otras expresiones de inadaptación social.

Son habituales emociones de ira y rencor y anhelos de retribución hacia el(los) agresor(es). Por lo general, se puede afirmar que la salud social del individuo está fuertemente impactada, ya que este problema puede alterar las relaciones que mantiene con otros y obstaculizar la vida cotidiana y productiva del mismo (Leal, et al., 2020).

Las repercusiones del acoso en el entorno laboral resultan en personas desmotivadas e insatisfechas que perciben el trabajo como un entorno hostil vinculado al dolor y que no alcanzarán un rendimiento óptimo. El comportamiento lógico de un empleado en situación de acoso laboral sería el abandono de la empresa; no obstante, en numerosos casos este no ocurre ya que a medida que el empleado se vuelve más joven, su habilidad para buscar nuevos puestos de trabajo se reduce (López, 2019).

Las repercusiones en la organización laboral abarcan diversos factores: desempeño, ambiente de trabajo y accidentalidad. Respecto al desempeño, se ha notado que contar con individuos con estas dificultades impacta en el progreso laboral, ya que alterar la comunicación y cooperación entre los empleados obstaculiza las relaciones que deben construir para llevar a cabo sus responsabilidades. Por lo tanto, se generará una reducción en la cantidad y calidad del trabajo realizado por el individuo afectado, como el entorpecimiento, la incapacidad para trabajar en equipo y dificultades en los circuitos de información y comunicación, entre otros. Además, habrá un incremento en la falta de asistencia del individuo afectado (Lieselotte et al., 2023).

En cuanto al ambiente de trabajo, elementos como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales y la confianza, que caracterizan el ambiente de trabajo de una compañía, se verán perjudicados frente a la presencia de problemas de este tipo. Además, existe una gran posibilidad de que la accidentalidad aumente debido a la negligencia, descuido, voluntad, entre otros. En términos familiares, es evidente que el ambiente social del afectado sufrirá las repercusiones de tener un ser querido amargado, desmotivado, sin expectativas ni ganas de trabajar y que probablemente sufra algún tipo de trastorno psiquiátrico, ya sea con o sin adicción a drogas (Li, et al., 2022).

### ***3.2.3 Modalidades del acoso laboral en los trabajadores***

Es esencial entender las variedades de acoso en el trabajo para salvaguardar los derechos de los empleados. Por otro lado, cuando los trabajadores están al tanto de qué comportamientos representan acoso en el trabajo, pueden identificar cuándo se están infringiendo sus derechos y adoptar las acciones requeridas para protegerse. Esta conciencia facilita a los empleados reportar situaciones de acoso con más seguridad y buscar respaldo jurídico y organizativo. Además, las compañías tienen el deber de asegurar un entorno laboral seguro y exento de acoso, y para lograrlo, deben estar informadas sobre los comportamientos que la legislación reconoce como acoso en el trabajo (Lieselotte et al., 2023).

El bullying en el trabajo provoca una serie de impactos que pueden derivar en un incremento de riesgos laborales, debido a la presión y tensión de los trabajadores afectados, provocando a las organizaciones no solo un deterioro en el ambiente de trabajo y la comunicación, sino también un riesgo económico y profesional. Por lo tanto, es crucial que las compañías implementen acciones preventivas en el tema mediante educación, talleres y sistemas de control,

reduciendo de esta manera la probabilidad de casos en la organización, dado que la identificación precoz mejora el ambiente organizacional (Payares et al., 2020).

Así mismo esta problemática afecta el rendimiento en el trabajo ya que trasciende la agresión física e incorpora otros comportamientos que pueden amedrentar a quien los padece. Por lo tanto, la violencia en el entorno laboral incluye comportamientos verbales o físicos amenazantes, intimidatorios, abusivos o de acoso. Esto no es sencillo de reconocer ya que sus efectos pueden ser negados o distorsionados. Por lo tanto, en el ámbito laboral se presenta como un abuso de autoridad para subyugar la voluntad de otro individuo a través del uso de abuso psicológico o amenazas de índole económica o política (Lieselotte, et al., 2023).

### **3.3 Marco conceptual**

En esta sección se presentan conceptos claves relacionados al acoso laboral y sexual en las empresas destacando los siguientes términos.

#### ***3.3.1 Acoso***

Se puede interpretar como el conjunto de acciones o comportamientos que intentan hostigar al empleado, con el objetivo de amedrentar o intimidar. Esta práctica es habitual en las empresas y la ley tiene como objetivo identificar, prevenir, rectificar y penalizar, con el objetivo de salvaguardar a los empleados de comportamientos que perjudiquen sus derechos (Perugachi, 2020).

#### ***3.3.2 Acoso sexual laboral***

Se entiende por acoso sexual laboral toda conducta de naturaleza sexual no deseada por quien la recibe, que se presenta en el contexto de una relación laboral y que crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima. Esta modalidad específica de acoso se caracteriza por: (a) la presencia de comportamientos, insinuaciones, contactos físicos no consentidos, propuestas o comentarios de connotación sexual; (b) el aprovechamiento de una posición de poder o autoridad jerárquica para condicionar beneficios laborales a favores sexuales (*quid pro quo*); y (c) la generación de un ambiente laboral hostil que afecta el desempeño y la dignidad del trabajador. El acoso sexual laboral constituye una violación tanto a los derechos laborales como a los derechos fundamentales de dignidad humana, igualdad y libre desarrollo de la personalidad, estando prohibido por la Constitución Política de Colombia, la Ley 1010 de 2006, el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y diversas normas penales y civiles que establecen responsabilidades tanto individuales como empresariales (Congreso de Colombia, 2006; OIT, 2019).

### ***3.3.3 Desprotección laboral***

Es un término que hace énfasis en todo comportamiento que pueda amenazar la integridad y la seguridad del empleado a través de órdenes o asignación de tareas sin satisfacer los requisitos básicos de protección y seguridad para el empleado (Payares, et al., 2020).

### ***3.3.4 Discriminación laboral***

Es un término enfocado en cualquier trato diferenciado por motivos de raza, sexo, procedencia familiar o nacional, creencia religiosa, preferencia política o condición social, o que no posea ninguna lógica desde el punto de vista laboral, o que no tenga ninguna lógica desde el punto de vista laboral (Perugachi, 2020).

### ***3.3.5 Maltrato laboral***

Todo acto de violencia que atente contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; cualquier expresión verbal que dañe o sobrepase la integridad moral, los derechos a la privacidad y al buen nombre de aquellos que se involucren en una relación laboral o cualquier comportamiento que pueda disminuir la autoestima y la dignidad de quien se involucre en una relación (López, 2019).

### ***3.3.6 Persecución laboral***

Es toda conducta cuyos rasgos de repetición o claramente arbitrariedad permitan deducir el objetivo de inducir la dimisión del empleado o trabajador, a través de la desvalorización, la sobrecarga laboral y modificaciones constantes en el horario que puedan generar desmotivación en el trabajo (Perugachi, 2020).

### ***3.3.7 Entorpecimiento laboral***

Se refiere a cualquier acción que intente impedir la realización del trabajo, incrementar su carga o postergarlo con daño para el empleado o trabajador. Se componen de 25 acciones de perturbación laboral, incluyendo la falta, ocultación o uso inadecuado de los recursos, documentos o herramientas necesarias para el trabajo, la desaparición o pérdida de datos, la ocultación de correspondencia o mensajes de correo electrónico (Rueda, 2025).

## **3.4 Marco legal**

La primera declaración de derechos fundamentales violada es la Constitución Política de Colombia de 1991, cuyo artículo primero establece que el Estado colombiano se centrará en el

respeto a la dignidad humana en el lugar de trabajo y la práctica de la solidaridad en su convivencia social. Por otro lado, el artículo 11 establece que el derecho a la vida es un derecho inviolable y en consecuencia este derecho debe ser protegido (Congreso de Colombia, 1991). Por otro lado, el artículo 25 señala que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social; Sin embargo, en el contexto de los artículos mencionados, se considerará fundamental, asegurando la protección de derechos esenciales, en este caso el derecho a la vida, el derecho al respeto a la igualdad (Congreso de Colombia, 1991).

Legalmente, la Ley 1010 de 2006 regula el acoso laboral y establece cómo los empleados perciben y sienten sobre estas conductas. El acoso laboral es un fenómeno que se manifiesta de diferentes maneras en la vida de los empleados, ya que afecta el ámbito laboral, social, familiar y la salud física, mental y emocional. La normativa actual sobre acoso laboral en Colombia, Ley 1010 de 2006, define en sus principios seis tipos de acoso laboral, facilitando a los trabajadores determinar rápidamente si están siendo acosados. Adicionalmente, el acoso sexual laboral se encuentra regulado tanto en esta ley como en el Código Penal colombiano y normativa internacional (Congreso de Colombia, 2006).

En este contexto, tanto la legislación sustantiva del trabajo como la sentencia C-282 de 2007 señalan que relación de trabajo es aquella en la que existe una relación personal, subordinación o dependencia permanente y salario, por lo que el nombre que se le dé es irrelevante. En este escenario, se ha establecido que la relación laboral no está relacionada con el tipo de contrato celebrado, sino con las condiciones en que se desempeñan las tareas (Corte Constitucional de Colombia, 2007).

En el escenario normativo, la Ley 1562 de 2012 aborda el tema de riesgos laborales, y en su artículo 11 describe los servicios de promoción y prevención, que incluyen la implementación

de programas permanentes de prevención y control de riesgos laborales. Indica el deber de las empresas u organizaciones de prevenir los riesgos a los que sus empleados puedan estar expuestos (Congreso de Colombia, 2012).

Cabe señalar que a partir de 1950 el Decreto Legislativo N° 3743 artículo 46 Ley Sustantiva del Trabajo redacta una reforma al Código Sustantivo del Trabajo, además, se redacta el Decreto 2663 3743 de 1950, el cual se utiliza plenamente para proteger los derechos de los trabajadores (Presidencia de Colombia 1950). Respecto a la Declaración Universal de Derechos, el artículo primero de esta declaración señala que las personas serán reconocidas como libres e iguales desde su nacimiento, garantizando su dignidad y la protección de estos derechos frente a los demás.

El artículo 2 de esta declaración, que define la protección del derecho a la libertad y a la no discriminación, también se aplica a la defensa del derecho a la igualdad y a la libertad. El artículo 3 establece la protección de los derechos de las personas a la vida, la libertad y la seguridad (Naciones Unidas, 1948).

Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo a nivel global, esta organización fue creada específicamente para garantizar, como su nombre indica, el derecho al trabajo, a hacerlo con dignidad y a proteger la vida. Sin embargo, actualmente no existe ningún tratado internacional vinculante sobre acoso sexual, a menos que se implemente como una distinción basada en el sexo, tal como se define en el Convenio núm. 111 sobre discriminación por razón de sexo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1958).

Del preámbulo de este mecanismo internacional se han eliminado derechos como la libertad, la justicia y la paz, todos los cuales apoyan el logro de un mundo mejor al reconocer la dignidad inherente a todos los miembros de la familia, resultando en la igualdad de todos, y asimismo, el artículo 7 habla específicamente del deber de los Estados parte de este pacto de

garantizar condiciones de trabajo justas porque son condiciones de trabajo justas. Se promueven relaciones con una existencia digna para el trabajador y sus familias, una participación en la seguridad e higiene en el trabajo y la igualdad de oportunidades para todos (Congreso de Colombia, 1991).

#### **4. Diseño metodológico**

El análisis narrativo de la literatura es un procedimiento donde los expertos condensan de manera global aspectos muy pertinentes de una afección, tales como su definición, causas y tratamiento. De acuerdo con Salinas, (2022). Es crucial destacar que, al no tener un método establecido en la recolección histórica, esto asegura un mayor rango en la literatura y también la contribución del autor a través de su vivencia. Sin embargo, esto incrementa la posibilidad de que los datos documentados sean prejuiciosos debido a la autenticidad de su contenido y la falta de análisis científico

##### **4.1 Alcance**

Para este estudio, se utilizó un método de revisión general de la literatura, que sirvió como base para registrar datos de bases de datos de gran relevancia en el campo de la salud. Para ello, se escogieron publicaciones y artículos científicos enfocados en revisiones anteriores de literatura con el fin de comprender el efecto emocional, social y laboral de estas acciones (Rueda, 2025).

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se escogieron fuentes primarias para asegurar la autenticidad de la información obtenida de revistas relevantes, lo que facilitó la identificación y caracterización de la información en tres aspectos clave: acoso laboral, acoso

sexual en el trabajo. Finalmente, se descartaron los documentos que superaban el 2019 hasta el 2025

## 4.2 Ecuación de búsqueda

En esta sección se presenta la ecuación de búsqueda necesaria para llevar a cabo la realización de este estudio.

**Tabla 1. Términos de búsqueda**

<i>Población</i>	<i>Intervención</i>	<i>Resultado / Variables de interés</i>
Empresas privadas, instituciones educativas, funcionarios y empleados	Acoso sexual, hostigamiento laboral, violencia de género, conducta inapropiada en el trabajo	Impacto laboral, estrés laboral, políticas internas, denuncias, responsabilidad civil, responsabilidad penal, medidas disciplinarias, cumplimiento normativo
Organismos de control, autoridades judiciales, ministerios de trabajo	Legislación sobre acoso sexual y prevención, jurisprudencia, normas de denuncia, protocolos de denuncia	Sanciones, casos judiciales, lineamientos legales, cumplimiento institucional, medidas correctivas, análisis comparativo de normatividad

Nota: esta tabla explica cómo se estructuró los términos de búsqueda.

**Tabla 2. Ecuaciones de búsqueda**

<i>Ecuaciones en español</i>	<i>Ecuaciones en inglés</i>	<i>Ámbito de interés</i>
(trabajadores OR empleados OR directivos) AND (“acoso laboral” OR “acoso sexual”) AND (“estrés laboral” OR “impacto psicológico”)	(workers OR employees OR managers) AND (“workplace harassment” OR “sexual harassment”) AND (“work stress” OR “psychological impact”)	Impacto en la salud laboral y mental
(“instituciones educativas” OR universidades) AND (“acoso sexual” OR “hostigamiento laboral”) AND (políticas OR protocolos OR medidas preventivas)	(“educational institutions” OR universities) AND (“sexual harassment” OR “workplace harassment”) AND (policies OR protocols OR preventive measures)	Prevención y políticas internas
(“jurisprudencia” OR “casos judiciales”) AND (“acoso sexual” OR “acoso laboral”) AND (empresa OR organización)	(“case law” OR “court cases”) AND (“sexual harassment” OR “workplace harassment”) AND (company OR organization)	Análisis de jurisprudencia

(empleados OR trabajadores) AND (“acoso laboral” OR “violencia de género”) AND (“normativa vigente” OR leyes OR sanciones)	(employees OR workers) AND (“workplace harassment” OR “gender-based violence”) AND (“current regulations” OR laws OR sanctions)	Cumplimiento legal y normativo
(organismos de control OR ministerio de trabajo) AND (“acoso sexual” OR “acoso laboral”) AND (“protocolos de denuncia” OR “procedimientos disciplinarios”)	(regulatory agencies OR labor ministry) AND (“sexual harassment” OR “workplace harassment”) AND (“complaint protocols” OR “disciplinary procedures”)	Procedimientos institucionales y sanciones
(empleadores OR gerentes) AND (“acoso laboral” OR “hostigamiento sexual”) AND (“responsabilidad civil” OR indemnización OR sanciones)	(employers OR managers) AND (“workplace harassment” OR “sexual harassment”) AND (“civil liability” OR compensation OR sanctions)	Responsabilidad civil y medidas correctivas

Nota: esta tabla explica las ecuaciones de búsqueda.

Ahora bien, al establecer las ecuaciones de búsquedas necesarias para realizar la recopilación en la literatura, estas fueron seleccionadas utilizando como guía los principios metodológicos de la declaración PRISMA (Elementos de información preferidos para revisiones sistemáticas y metaanálisis), las ecuaciones de búsqueda se desarrollaron basándose en un proceso sistemático de revisión de documentos.

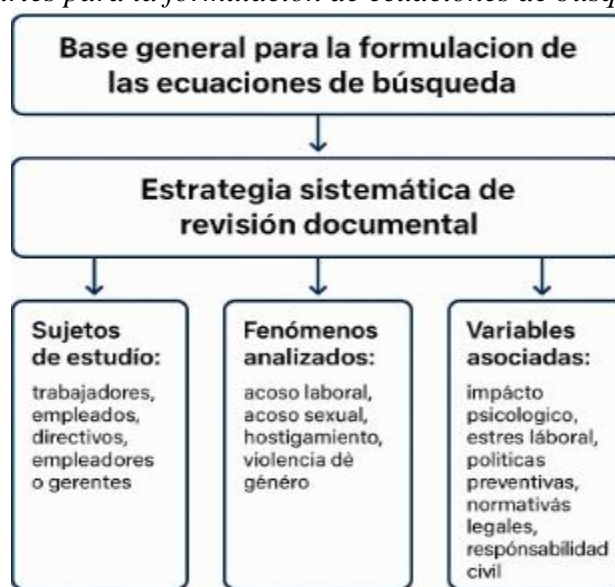
Este método garantiza que la información pertinente se identifique, seleccione y sintetice con rigor. Para maximizar la precisión y exhaustividad de la recuperación de datos de bases de datos académicas globales como Scopus, Web of Science y Google Scholar, también se utilizó la lógica booleana (AND, OR, NOT) para combinar términos y descriptores.

Para identificar los descriptores clave asociados al fenómeno estudiado durante la fase de desarrollo, se utilizaron tesauros académicos y vocabularios controlados, como el Tesauro de la UNESCO y los Descriptores de Ciencias de la Salud (DeCS). Al establecer equivalencias terminológicas entre el español y el inglés, estos recursos garantizaron la coherencia conceptual y lingüística de las ecuaciones.

Este proceso dio lugar a la definición de tres categorías principales: sujetos de estudio (empleados, gerentes, ejecutivos o trabajadores); fenómenos analizados (abuso sexual, acoso sexual, acoso laboral y violencia de género); y variables relacionadas (estrés laboral, efectos psicológicos, medidas preventivas, requisitos legales y responsabilidad civil).

Lo anterior es resumido en la siguiente figura.

**Figura 1.** Bases generales para la formulación de ecuaciones de búsqueda



Nota: esta figura explica las bases necesarias para formular las ecuaciones de búsqueda.

Con el fin de garantizar que se incluyan enfoques interdisciplinarios relacionados con la salud mental, la gestión institucional y el cumplimiento normativo, se crearon ecuaciones de búsqueda para captar la diversidad terminológica y conceptual que se encuentra en la literatura científica sobre el acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo. Para el estudio comparativo entre contextos organizativos y educativos, esta estructura metodológica permite obtener resultados coherentes y pertinentes tanto en entornos hispanohablantes como anglófonos (Page, et al., 2021).

### **4.3 Criterios de elegibilidad**

#### ***4.3.1 Tipo de documentos a analizar***

Para esta revisión sólo se tomarán en cuenta publicaciones científicas, incluidos artículos de revisión e investigaciones empíricas. Se tendrán en cuenta las investigaciones que aborden el acoso sexual y laboral en la violencia en entornos institucionales, como el lugar de trabajos. De este modo, será posible el análisis de datos procedentes de publicaciones académicas que aporten al fenómeno estudiado rigor teórico y metodológico (Silva, et al., 2025).

#### ***4.3.2 Año de publicación***

Con el fin de analizar investigaciones recientes que reflejen la evolución conceptual, normativa e institucional del acoso sexual y laboral en la intimidación en contextos laborales, el rango de publicación definido para este estudio abarca los años 2019 a 2025. Este marco temporal permitira la inclusión de investigaciones actuales que tienen en cuenta nuevos puntos de vista teóricos y metodológicos, así como las modificaciones en las estrategias de prevención, sensibilización y visibilidad de esta problemática en muchos países (Vasques y Rueda, 2019).

#### ***4.3.3 Idioma de búsqueda***

Dado que el español y el inglés son los idiomas más utilizados en los trabajos académicos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a nivel mundial, serán los idiomas elegidos para los documentos que formarán parte de esta revisión. Mientras que el inglés amplía el alcance a la investigación global, garantizando una perspectiva comparativa y diversa del tema analizado, las publicaciones en español permitirán acceder a estudios creados en América Latina y las culturas hispanohablantes (Vences, et al., 2020).

#### ***4.3.4 Alcance temático***

La investigación de la responsabilidad penal y civil de las empresas por acoso laboral y sexual en Colombia es el principal énfasis de la amplitud temática de esta revisión. Los estudios sobre el acoso laboral, las responsabilidades legales de los empleadores, las leyes colombianas relevantes (como el Código Penal, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1010 de 2006) y la reacción institucional a las denuncias serán todos cubiertos. En la medida en que no contribuyen directamente al objetivo jurídico de esta revisión, se descartarán los temas relacionados únicamente con el acoso en el ámbito educativo, el acoso callejero, el maltrato intrafamiliar y los estudios psicológicos sin enfoque jurídico (Vasques y Rueda, 2019).

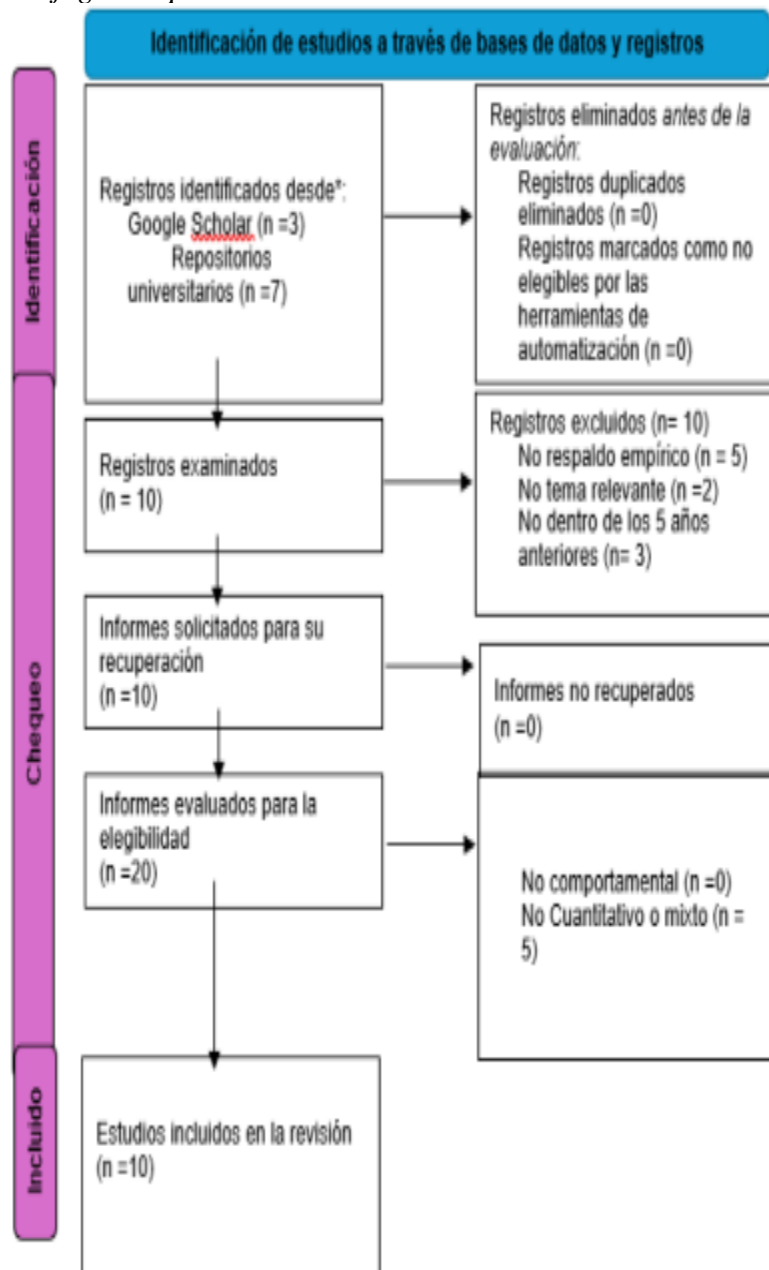
#### **4.4 Fuentes de información**

Las bases de datos académicas y los repositorios institucionales con literatura científica y jurídica pertinente serán algunas de las fuentes de información utilizadas en esta revisión. Para encontrar artículos académicos a nivel mundial, se buscará en bases de datos como Scopus, Web of Science y Google Scholar. Además se consultarán fuentes jurídicas primarias y secundarias que permitan un análisis contextualizado de la responsabilidad penal y civil por acoso sexual y laboral en la nación, incluyendo repositorios universitarios y repositorios oficiales como la Red Latinoamericana de Repositorios (LA Referencia), el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Colombia, y documentos normativos encontrados en sitios web oficiales como la Corte Suprema de Justicia, el Ministerio de Trabajo de Colombia y el Congreso de la república.

#### **4.5 Estrategias de análisis de evidencias**

Para alcanzar este objetivo, una fase inicial consistió en realizar un estudio minucioso de la literatura en bases de datos como PubMed, Google Académico, AOTA, Science Direct, Scopus e ISSN. Además, se utilizaron palabras fundamentales como "Acoso en el trabajo", "Hostigamiento en el trabajo", "Problemas legales" en inglés y español, utilizando como rango de publicación los últimos cinco años.

La figura 2 presenta el flujograma PRISMA, en el que se ilustra el proceso de selección y exploración de las diferentes bases de información (Vences et al., 2020).

Figura 2 *Flujograma prisma*

Nota: esta figura explica los estudios incluidos en la revisión.

## 5. Resultados

Esta tabla analiza estudios recientes sobre acoso laboral, inclusión en el lugar de trabajo y derechos asociados en Colombia y América Latina, con el objetivo de ofrecer una perspectiva integral que vincule el marco legal con la realidad organizacional. La revisión de estos estudios nos permite identificar el alcance normativo en materia de protección de los trabajadores, evaluar la manifestación del acoso y la discriminación en las empresas, determinar el impacto en el desempeño y el bienestar de los empleados y proponer estrategias destinadas a prevenir y mitigar estos problemas.

**Tabla 3.** Hallazgos de la literatura – parte 1

<i>Autor(es)</i>	<i>Año</i>	<i>País</i>	<i>Alcance jurídico</i>	<i>Realidad en empresas</i>	<i>Conclusiones</i>	<i>Referencias</i>
Bautista, J., Prieto Pérez, I. A., & Nañez Chiito, E. A.	2020	Colombia	Derecho a la desconexión laboral regulado por Ley 1221 de 2008, complementado con la Sentencia C-614 de 2017 de la Corte Constitucional, que protege la salud mental del trabajador frente a la sobrecarga laboral.	Empresas de servicios con horarios extendidos presentan incumplimiento de desconexión; trabajadores reportan agotamiento y estrés continuo.	Se requiere un modelo de políticas internas que garantice horarios claros y mecanismos de supervisión de cumplimiento, mejorando bienestar y productividad.	Bautista, J., Prieto Pérez, I. A., & Nañez Chiito, E. A. (2020). El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio UCC.
Constantino Caycho, R. A.	2025	Perú	Aplicación en Colombia: Ley 1257 de 2008	Abogados y profesionales del sector legal reportan	Se recomienda diseñar protocolos de	Constantino Caycho, R. A. (2025). Perspectiva de género en la profesión jurídica: revisión de la actuación de los

<i>Autor(es)</i>	<i>Año</i>	<i>País</i>	<i>Alcance jurídico</i>	<i>Realidad en empresas</i>	<i>Conclusiones</i>	<i>Referencias</i>
			sobre violencia de género y Sentencia SU-923 de 2019 de la Corte Constitucional, que establece deber de protección laboral frente a violencia de género en el entorno profesional.	discriminación de género en ascensos y asignación de casos sensibles.	denuncia interna en firmas y colegios profesionales, junto con capacitación obligatoria en perspectiva de género.	colegios de abogados en casos de violencia de género relacionados con el ejercicio profesional. Derecho PUCP, (94), 107-133.

Nota: esta tabla presenta los hallazgos obtenidos.

**Tabla 4.** *Hallazgos de la literatura – parte 2*

<i>Autor(es)</i>	<i>Año</i>	<i>País</i>	<i>Alcance jurídico</i>	<i>Realidad en empresas</i>	<i>Conclusiones</i>	<i>Referencias</i>
Macías, J. G.	2021	Colombia	Ley 1482 de 2011 y jurisprudencia de la Corte Constitucional (Sentencia T-388 de 2020) sobre inclusión y no discriminación laboral para personas LGBT.	Empresas del sector servicios presentan resistencia a contratación inclusiva; falta de programas de sensibilización.	Implementar planes de inclusión laboral específicos, monitoreo legal y sanciones administrativas frente a incumplimiento normativo.	Macías, J. G. (2021). Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria [Monografía]. Repositorio Institucional UNAD.

<i>Autor(es)</i>	<i>Año</i>	<i>País</i>	<i>Alcance jurídico</i>	<i>Realidad en empresas</i>	<i>Conclusiones</i>	<i>Referencias</i>
Muñoz, M. L. F., & Pérez, B. E.	2021	Colombia	Comparación normativa con sistemas internacionales, destacando Ley 1010 de 2006, Código Sustantivo del Trabajo y Sentencia SC-4921 de 2019, donde se reafirma deber empresarial de prevención y vigilancia activa.	Organizaciones de servicios financieros aplican medidas reactivas; protocolos internos inconsistentes y falta de seguimiento.	Se recomienda enfoque preventivo con auditorías internas periódicas, capacitaciones obligatorias y acompañamiento legal continuo.	Muñoz, M. L. F., & Pérez, B. E. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. <i>Jurídicas</i> , 18(1), 180-198.
Parra Osorio, L., Gaona Ramírez, J. E., Romero Punalpa, D. A., & Acosta Fernández, M.	2019	Colombia	Ley 1010 de 2006, Ley 823 de 2003 (acoso sexual) y Sentencia SC-1415 de 2017, que reconoce indemnización por daño moral en casos de acoso laboral prolongado.	Sector educativo presenta casos de acoso verbal y psicológico; denuncias raramente llegan a instancias judiciales.	Se recomienda reforzar la política interna de prevención y establecer seguimiento judicial proactivo, protegiendo a trabajadores vulnerables.	Parra Osorio, L., Gaona Ramírez, J. E., Romero Punalpa, D. A., & Acosta Fernández, M. (2019). Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia. <i>Revista Republicana</i> , (26), 171-190.

Nota: esta tabla presenta los hallazgos obtenidos.

**Tabla 5.** Hallazgos de la literatura – parte 3

<i>Autores</i>	<i>Año</i>	<i>País</i>	<i>Alcance jurídico</i>	<i>Realidad en empresas</i>	<i>Conclusiones</i>	<i>Referencias</i>
Cedeño Roldán, F. S., & Loor, I.	2025	Ecuador y Colombia	Adaptación a Colombia: Ley 1257 de 2008, Ley 1010 de 2006 y Sentencia SC-3592 de 2019, sobre responsabilidad empresarial en casos de acoso por género. Adaptación a Colombia: Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, y jurisprudencia de la Corte Suprema SC-4031 de 2018, que establece responsabilidad de empleadores por acoso en instituciones de salud.	Mujeres en empresas de tecnología reportan acoso indirecto y discriminación en oportunidades de crecimiento.	Implementar programas de equidad de género con seguimiento legal y mecanismos de denuncia confidenciales; fortalecer sanciones internas.	Cedeño Roldán, F. S., & Loor, I. (2025). Acoso laboral por género: una revisión de los factores asociados. <i>Justicia</i> , 30(48).
Tello, B.	2019	Perú y Colombia	Adaptación a Colombia: Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, y jurisprudencia de la Corte Suprema SC-4031 de 2018, que establece responsabilidad de empleadores por acoso en instituciones de salud.	Instituciones hospitalarias con alta presión laboral presentan acoso psicológico y rotación elevada; falta de políticas de prevención.	Se recomienda implementar protocolos internos obligatorios, capacitaciones periódicas y seguimiento judicial de denuncias.	Tello, B. (2019). El acoso laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores de instituciones de salud, en los últimos diez años [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte].
Rueda Hernández, D. M.	2025	Colombia	Ley 1010 de 2006, Código Sustantivo del Trabajo, y Sentencia SC-4321 de 2020, sobre deserción laboral y	Empresas manufactureras presentan alta rotación; programas de retención	Se recomienda estrategias de retención basadas en cumplimiento legal, bienestar	Rueda Hernández, D. M. (2025). Deserción laboral: un fenómeno multicausal, ecosistémico y

<i>Autores</i>	<i>Año</i>	<i>País</i>	<i>Alcance jurídico</i>	<i>Realidad en empresas</i>	<i>Conclusiones</i>	<i>Referencias</i>
			responsabilidad del empleador por incumplimiento de obligaciones contractuales y ambientales de bienestar.	limitados; seguimiento normativo insuficiente.	integral y supervisión judicial preventiva.	social. Aglala, 16(1), 64–85.
Olano, L. M. G.	2024	Latinoamérica	Adaptación a Colombia: Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 1482 de 2011, y Sentencia SC-3784 de 2019.	Empresas de servicios reportan acoso sexual recurrente y falta de protocolos desconocimiento de derechos por trabajadores y directivos.	Se recomienda aplicar políticas claras de prevención, protocolos internos de denuncia, capacitación y seguimiento judicial.	Olano, L. M. G. (2024). El acoso laboral y sexual en las organizaciones Latinoamericanas. Una revisión bibliográfica entre los años 2010 y 2024.

Debido a que el acoso laboral compromete directamente la integridad y el bienestar de los empleados, supone un grave desafío organizativo y legal en Colombia. Según Bautista et al. (2020), la Ley 1010 de 2006 establece ciertas obligaciones para las empresas, como detener, tratar y sancionar el acoso laboral.

La jurisprudencia, incluida la sentencia SC-1415 de 2017, ha destacado que el incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a responsabilidad civil para la empresa y a responsabilidad penal para la dirección en casos de negligencia grave. Como resultado, la legislación y la jurisprudencia colombianas ofrecen estatutos solidaria para responsabilizar a las empresas por este tipo de conductas.

Como resultado, es evidente que un factor decisivo es la eficacia con la que se aplican estas restricciones. De acuerdo con Constantino (2025), muchas organizaciones aún no cuentan con políticas explícitas para detener el acoso en el lugar de trabajo, lo que permite que este continúe. La ignorancia o la tolerancia de las situaciones de acoso pueden dar lugar a sanciones civiles por daños morales y, si se demuestra la complicidad, a la responsabilidad penal de la dirección. La falta de respuesta tiene repercusiones legales inmediatas. Por lo tanto, no basta con tener normas, sino que estas deben aplicarse de manera efectiva.

Del mismo modo, León et al (2020) demuestran que el acoso laboral se sustenta en gran medida en la cultura empresarial. A pesar de que los requisitos de prevención están establecidos por la Ley 1010 de 2006 y la jurisprudencia como la SC-3093 de 2018, muchas empresas incurren en prácticas permisivas o carecen de mecanismos eficientes de denuncia. La probabilidad de responsabilidad civil por daños y perjuicios y, en los casos en que se demuestra negligencia por parte de la dirección, la responsabilidad penal se ve incrementada por esta discrepancia entre la ley y la realidad.

Del mismo modo, Macías (2021) destaca que los entornos laborales hostiles que afectan a la productividad y el bienestar de los empleados se crean cuando no existen suficientes normas internas para prevenir el acoso en el lugar de trabajo.

De acuerdo con la literatura recopilada, las empresas se arriesgan a enfrentarse a litigios legales por daños morales y, en circunstancias extremas de tolerancia, a la responsabilidad penal de los directivos si no cuentan con políticas claras y una supervisión continua (Muñoz y Pérez, 2021).

En este sentido, Muñoz y Pérez (2021) señalan que muchas empresas solo toman medidas en respuesta a denuncias oficiales sobre acoso laboral. Esta estrategia reduce la eficacia de la prevención y expone a las organizaciones a responsabilidades civiles por daños morales y psicológicos, así como a posibles responsabilidades penales en caso de que se demuestre el conocimiento y la omisión de los directivos. Para proteger a los empleados y mantener el cumplimiento legal, es necesario implementar medidas proactivas.

En consecuencia, Parra et al. (2019) demuestran que las decisiones de los tribunales superiores colombianos sugieren que las empresas que no hacen nada para detener el acoso laboral pueden tener que indemnizar a las víctimas. Además, puede ser ilegal que la dirección tolere este tipo de comportamiento, lo que crea una clara conexión entre la responsabilidad penal y la gestión organizativa.

Por el contrario, Cedeño y Loor (2025) destacan que la ausencia de procedimientos de denuncia definidos y de una supervisión continua aumenta considerablemente la posibilidad de que los empleados sufran acoso en el trabajo.

Esta circunstancia destaca la necesidad de contar con planes preventivos organizados y una supervisión continua por parte de la dirección, al exponer a las empresas a sanciones civiles y, en casos de negligencia demostrada, a responsabilidad penal.

Por otra parte, Tello (2019) contribuye al análisis al demostrar que la ausencia de medidas preventivas en las instituciones de salud repercute directamente en la productividad y el bienestar de los empleados. Además, la falta de protocolos claros y de una supervisión activa aumenta la vulnerabilidad de las empresas ante la responsabilidad civil y penal. Este hallazgo refuerza la necesidad de enfoques estratégicos que integren la prevención, la capacitación y el monitoreo judicial, consolidando la protección de los trabajadores y la seguridad jurídica de las organizaciones.

Del mismo modo, Rueda (2025) asocia los entornos laborales hostiles que incluyen acoso con el abandono del trabajo. Las empresas están obligadas por la normativa y la jurisprudencia, como la SC-4321 de 2020, a garantizar condiciones de trabajo seguras. La posibilidad de incurrir en responsabilidad civil y penal por el incumplimiento de este deber demuestra lo importante que es prevenir el acoso laboral para proteger a los empleados, evitar problemas con la ley y mantener la viabilidad de la organización.

Por último, Olano (2024) llega a la conclusión de que muchas empresas no adoptan medidas preventivas adecuadas contra el acoso laboral, incluso a pesar de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 823 de 2003. El estudio destaca cómo aumenta la exposición a la responsabilidad civil y penal cuando se carece de procedimientos internos, capacitación y supervisión activa. Por lo tanto, se hace hincapié en el estricto cumplimiento de las normas y la gestión proactiva como elementos esenciales para garantizar la seguridad en los lugares de trabajo y reducir los riesgos legales en Colombia.

### **5.1 Describir el marco jurídico vigente sobre la responsabilidad penal y civil de las empresas frente al acoso sexual y laboral**

El alcance y la implementación de la Ley 1010 de 2006 en Colombia, así como el aspecto jurisprudencial de la Corte Constitucional y ciertos elementos de su desarrollo normativo se examinan en el apartado que trata sobre el contexto normativo nacional. Lo cual evidenciamos a continuación.

El trabajo es el medio por el que las personas garantizan sus necesidades fundamentales y, aunque a veces se lleva a cabo de manera precaria o esporádica, es decir, en el contexto de la informalidad, lo más común es que ocurra en un entorno formal. En este último caso, según lo establecido por el CST (art. 22), el trabajador entrega su fuerza laboral a cambio de una remuneración periódica basada en una relación de dependencia y subordinación. En ese lugar, además de la relación laboral entre empleador y empleado, surgen otras relaciones entre los trabajadores. En estos vínculos puede suceder que se sobrepasen los límites laborales, lo cual da lugar a conductas que van en contra de la dignidad del trabajador y constituyen acoso laboral.

A fin de contemplar estas situaciones, en Colombia, la Ley 1010 de 2006 otorgó un marco regulatorio que significó un avance importante sobre la materia, al establecer una protección judicial garante y proteccionista para el trabajador, persiguiendo que estas conductas no escalen hasta el punto de generar daños psicológicos o de otra índole al trabajador. La ley ha cumplido su rol en cuanto centraliza en un solo texto las modalidades que conforman el espectro del acoso laboral y adopta medidas para la prevención y solución de conflictos que afectan a la dignidad humana de los trabajadores. Para lograr sus objetivos, la normativa obliga a las empresas y autoridades a tomar medidas y hacer seguimiento de su cumplimiento.

La Ley de acoso laboral en Colombia busca también establecer el marco legal para la defensa del trabajador, a partir de que este disfrute plenamente sus derechos. Si bien es cierto, la Ley 1010 de 2006 se estableció con el propósito de implementar las acciones adecuadas para sancionar, prevenir y corregir el acoso y otras formas de hostigamiento en el ámbito laboral. En relación con esta norma, la Corte Constitucional ha indicado que su finalidad es generar instrumentos para salvaguardar a los individuos del abuso en el contexto de las relaciones laborales, por medio de acciones de distintas clases, entre sancionatorias y preventivas, frente al acoso en el trabajo (Sent. C-716, 2008).

La Ley de acoso laboral en Colombia busca también establecer el marco legal para la defensa del trabajador, a partir de que este disfrute plenamente sus derechos. Ciertamente, la Ley 1010 de 2006 se estableció con el propósito de implementar las acciones adecuadas para sancionar, prevenir y corregir el acoso y otras formas de hostigamiento en el ámbito laboral. En relación con esta norma, la Corte Constitucional ha indicado que su finalidad es generar instrumentos para proteger a los individuos del abuso en el contexto de las relaciones laborales, por medio de acciones de distintas clases, entre sancionatorias y preventivas, frente al acoso en el trabajo (Sent. C-716, 2008).

La Corte Constitucional ha reafirmado que las regulaciones relacionadas con el acoso en el trabajo tienen como objetivo proteger los derechos fundamentales en el contexto de las relaciones laborales, tomando en consideración su especificidad y la naturaleza de los problemas, abusos y arbitrariedades que pueden surgir en esas circunstancias (Corte C., Sent. C-780, 2007). Con el objetivo de aclarar y actuar sobre ciertos aspectos, esa corporación ha expresado su opinión acerca del texto normativo en diversas oportunidades. Se puede mencionar, a modo de ejemplo, la supresión del factor atenuante f) del artículo 3° de parentesco (Corte C., Sent. C-898, 2006).

Por otra parte, la Corte Constitucional, a través de la sentencia C-282 de 2007, afirmó que la ley no hace distinciones entre empleados de diferentes sectores y que, en el marco general de la Ley 1010 de 2006, se asume que cualquier relación laboral, ya sea pública o privada, escrita o verbal, está sujeta a medidas preventivas, correctivas y sancionadoras contra el acoso laboral. En cuanto a la exequibilidad, la corporación declaró, además, que el artículo primero de la ley es compatible con la Constitución Política y ordenó que no se aplique a las relaciones derivadas del contrato de prestación de servicios. La igualdad no se ve amenazada al tener elementos que son fundamentalmente distintos al contrato de trabajo.

Si no se logra resolver el asunto en el comité de convivencia, este podrá ser denunciado ante el Ministerio de Trabajo o, si no, llevarse a la jurisdicción ordinaria laboral. La Ley 1010 del año 2006 establece el protocolo a seguir frente a un caso de acoso. Este procedimiento debe comenzar con una denuncia ante el comité de convivencia de la compañía donde ocurrió el acoso, con el objetivo de intentar una conciliación interna que elimine las circunstancias hostiles sufridas por la víctima. Aunque es posible que se presente de forma verbal, lo mejor sería hacerlo por escrito para dejar un registro.

La sentencia T-317 de 2020 es otro caso reciente que ilustra la protección de los trabajadores acosados en el trabajo a través de la acción de tutela. En este caso, se le otorga protección a un guardia de seguridad que sufre la actitud de su empleador y se da por concluida la relación laboral. En este caso específico, se dirigen al trabajador con insultos gritando: "'Incapaz', 'no sirve para nada', 'su esposa puede estar muy enferma, pero eso no nos importa', 'muerto de hambre'". La Corte, en respuesta a tal ultraje, ordena el reintegro y declara la finalización del contrato de trabajo como ineficaz, afirmando que efectivamente hubo acoso.

En la Sentencia T-572 de 2017, el accionante manifiesta que, por su condición racial y su color de piel, padece varios improperios, ofensas y humillaciones de sus propios compañeros en un evidente acoso laboral. Al trabajador lo menospreciaban con términos y expresiones como: “mico”, “King Kong”, “hombre de color extraño” o “esclavo”. Igualmente, le decían frases tales como “los frijoles no son comida, el vallenato no es música y los negros no son gente”, “los negros huelen mal”, “a los negros no les gusta aprender”, “el trabajo es para los negros” y “a los negros no les gusta trabajar”.

En relación con una posible responsabilidad penal del empleador por comportamientos de acoso laboral, se podrían encausar los delitos contra la vida y la integridad personal, que están descritos y tipificados en el capítulo III del título I. Algunos de estos delitos pueden incluir responsabilidades aplicables al empleador si su participación en el acoso es evidente a partir de las pruebas presentadas. Además, se clasifican las lesiones personales, señalando lo siguiente: “Quien haga daño a otro en la salud o en el cuerpo, será sancionado de acuerdo con lo que se ha establecido” (Ley 599, 2000, art. 111).

En consonancia con lo anterior, el mismo Código (art. 199) establece el sabotaje y dispone la responsabilidad para quien, con el fin de paralizar el trabajo, destruya, inutilice o haga desaparecer medios de trabajo. Es de mencionar cómo tal conducta es habitual en el acoso laboral y, en ocasiones, es el mismo empleador quien, a través de estrategias que pueden enmarcarse en el tipo penal mencionado, entorpece la labor del trabajador.

Sin embargo, el acosador presunto puede ser sancionado disciplinariamente si es un servidor público. En el artículo 10, número 1° del Código Disciplinario Único (Ley 1010 de 2006), se considera que el acoso laboral es una falta gravísima para los servidores públicos. Esto puede

resultar en sanciones e incluso en la destitución del funcionario, pero siempre garantizando el debido proceso a lo largo del procedimiento disciplinario.

Es importante señalar que la capacidad para saber sobre la falta de disciplina en el acoso laboral a un servidor público "le corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura" (Ley 1010, 2006, art. 12).

Por último, Olano (2024) llega a la conclusión de que muchas empresas no adoptan medidas preventivas adecuadas contra el acoso laboral, incluso a pesar de la Ley 1010 de 2006 y la Ley 823 de 2003. El estudio destaca cómo aumenta la exposición a la responsabilidad civil y penal cuando se carece de procedimientos internos, capacitación y supervisión activa. Por lo tanto, se hace hincapié en el estricto cumplimiento de las normas y la gestión proactiva como elementos esenciales para garantizar la seguridad en los lugares de trabajo y reducir los riesgos legales en Colombia.

En cuanto a la idoneidad y suficiencia legislativa frente al acoso laboral en Colombia, se ha demostrado que, a pesar de la buena voluntad de las autoridades para establecer una regulación normativa que brinde las garantías y herramientas necesarias para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos hostiles en el trabajo, mediante la Ley 1010 de 2006, después de diecisiete años desde su promulgación, esta legislación ha resultado ser ineficaz e insuficiente; primero, debido a la escasez de herramientas prácticas y útiles que ofrece y, segundo, por el cambio en las dinámicas laborales con las nuevas formas de trabajo (Macias, 2021).

## **5.2 Proponer estrategias normativas y prácticas que permitan fortalecer el cumplimiento de la ley y garantizar una mayor eficacia en la protección de los derechos laborales**

Colombia ha puesto en marcha la Ley 2365 de 2024, una normativa que define un sistema completo de protección, prevención y asistencia frente a los actos de acoso sexual. Su meta primordial es asegurar lugares seguros y sin violencia para toda la población, garantizando que se apliquen protocolos claros, procedimientos de denuncia eficaces y castigos acordes con la gravedad de los hechos. Esta reglamentación supone un progreso importante en la lucha contra la violencia de género, ya que refuerza la respuesta institucional y fomenta una cultura basada en el respeto, la inclusión y la igualdad (León et al., 2020).

No obstante, para que la aplicación de esta ley sea realmente eficaz, no es suficiente con su presencia en el marco legal. Es esencial implementar estrategias pedagógicas y de divulgación que hagan posible que todos los ciudadanos conozcan sus derechos, reconozcan las conductas de acoso sexual y entiendan los métodos disponibles para denunciar y protegerse. Así mismo, para crear contextos en los que se asegure la dignidad y la seguridad de todos los individuos, su éxito dependerá de la cooperación entre el Estado, las universidades, las empresas y la sociedad en general (Macias, 2021).

La Ley 2365 de 2024 tiene como finalidad asegurar el derecho básico a la igualdad, la no discriminación y una existencia sin violencia, implementando acciones para prevenir, proteger y atender a las personas víctimas de acoso sexual en el trabajo y en las entidades de educación superior del país. Esta ley surge de la necesidad de establecer un sólido marco regulador que trate este problema de manera integral, garantizando la creación de ambientes seguros y fomentando la eliminación de prácticas que afectan la dignidad y los derechos humanos (León et al., 2020).

Esta ley mencionada sigue los principios básicos estipulados en la Constitución Política y la Ley 1257 de 2008, que establece normas de prevención, concientización y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, además de reformar el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y la Ley 294 del año 1996. También tiene en cuenta otras perspectivas que aseguran un tratamiento justo e igualitario para todos los casos (León et al., 2020).

En el ámbito laboral, los empleadores tienen la obligación de desarrollar y poner en marcha una política interna para prevenir el acoso sexual, que deberá estar alineada con el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual que elaborará el Gobierno Nacional. Asimismo, tienen la obligación de enviar sin demora las quejas a las autoridades competentes y asegurar la estabilidad del trabajo de la víctima (Bautista, et al., 2020).

En el sector de la educación, es necesario que las Instituciones de Educación Superior (IES), el SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH) implementen tácticas concretas para prevenir y abordar el acoso sexual. El Ministerio de Educación Nacional, con relación a ellas, se encargará de supervisar el acatamiento de estas disposiciones para garantizar que todas las instituciones posean protocolos claros y eficaces para denunciar (León et al., 2020).

Respecto de los mecanismos de protección de las víctimas, la normativa contempla unas medidas cautelares inmediatas, como el traslado de puesto, la posibilidad de realizar teletrabajo y la separación temporal del agresor en los casos donde exista riesgo de revictimización. No obstante, en los procesos sancionatorios, la ley refuerza la aplicación de sanciones disciplinarias, administrativas y penales proporcionales a la gravedad de los hechos. Otro de los mecanismos de protección de las víctimas, es que se prohíbe su despido dentro de los seis meses posteriores a la

presentación de una queja por acoso sexual, salvo en casos donde existan causas disciplinarias previas debidamente sustentadas.

En el ámbito laboral, cada empresa tiene la obligación de eliminar cualquier tipo de acoso mediante protocolos eficaces y claros. Dando comienzo a la formación periódica, no solo para satisfacer un requerimiento legislativo, sino como una demostración de compromiso con la dignidad humana y en un entorno en el que ningún empleado tenga miedo de denunciar por temor a represalias (Bautista, et al., 2020).

Es esencial entender, además, que estos mecanismos solo logran su objetivo cuando se emplean de acuerdo con el espíritu para el cual fueron creados. En esta línea, es fundamental destacar que estas prerrogativas no deben ser utilizadas con propósitos ajenos a los amparados por la ley.

Las personas que no sean verdaderas víctimas no deberían utilizarlas como instrumento para conseguir una estabilidad laboral reforzada o como venganza en situaciones que no sean de acoso sexual en el trabajo o en la educación. Un uso indebido de estos recursos no solo desvirtúa su propósito, sino que también resta legitimidad y fuerza a los casos genuinos, instrumentalizando el sistema y afectando así la protección de quienes realmente lo necesitan (Cedeño y Loor, 2025).

Por eso, la concienciación es fundamental para el éxito de esta norma. Ya que cuando una sociedad entiende la seriedad del acoso, deja de ser cómplice; cuando se educa desde la empatía, la cultura cambia; y cuando el conocimiento legal se vuelve accesible, la transformación es irrevocable.

Teniendo en cuenta lo anterior se establecen las siguientes propuestas.

**Tabla 6** *Propuesta para mitigar el acoso laboral*

<i>Dimensión</i>	<i>Estrategia normativa</i>	<i>Estrategia práctica</i>	<i>Aplicación en Colombia</i>
Fortalecimiento institucional	Reforzar las competencias y recursos de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y el Ministerio de Trabajo para inspección, vigilancia y sanción.	Crear equipos móviles de inspección laboral que visiten empresas en zonas rurales y urbanas.	Ampliar el alcance del Plan Nacional de Inspección Laboral con más presencia territorial.
Transparencia y trazabilidad	Obligar a empresas a reportar electrónicamente el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social.	Implementar plataformas digitales de seguimiento en tiempo real de aportes parafiscales y seguridad social.	Integrar bases de datos del MinTrabajo, UGPP y DIAN para detectar evasión.
Prevención del incumplimiento	Incluir en el Código Sustantivo del Trabajo sanciones más severas frente a reincidencia en vulneración de derechos.	Realizar campañas pedagógicas sobre derechos laborales y deberes de empleadores.	Programas de sensibilización en cámaras de comercio y gremios empresariales.
Protección sindical y negociación colectiva	Fortalecer la normatividad sobre libertad sindical y negociación colectiva, con sanciones rápidas ante prácticas antisindicales.	Fomentar mesas de diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno.	Cumplimiento de convenios de la OIT ratificados por Colombia, como el 87 y 98.
Formalización laboral	Incentivos tributarios para empresas que formalicen trabajadores informales.	Programas de formación para el trabajo dirigidos a población vulnerable y trabajadores informales.	Continuar y ampliar programas de formalización como "Formálizate" del MinTrabajo.
Seguridad y salud en el trabajo (SST)	Actualizar la normatividad de SST para sectores de alto riesgo, alineada con estándares internacionales.	Fortalecer los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en las empresas.	Supervisión prioritaria en sectores de construcción, minería y agricultura.
Resolución de conflictos	Agilizar procesos judiciales laborales mediante mecanismos de oralidad y conciliación obligatoria previa.	Promover centros de conciliación laboral en cámaras de comercio y universidades.	Descongestión de juzgados laborales mediante mecanismos alternativos de solución de conflictos.
Protección a poblaciones vulnerables	Incorporar en la normatividad laboral medidas específicas de protección a mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad.	Diseñar programas de empleo inclusivo con apoyo estatal y empresarial.	Aplicación del Decreto 2365 de 2019 para inclusión laboral de personas con discapacidad.

### **5.3 Conductas de acoso laboral y sexual más reiterativas en las organizaciones, empresas o entidades públicas en Colombia, con base en los resultados expuestos**

*Agotamiento y estrés continuo por incumplimiento de la desconexión laboral:* se nota mucho en empresas de servicios con horarios extendidos, donde los trabajadores sienten que nunca pueden "desconectarse", lo que los deja agotados y bajo presión constante. Esto parece ser un patrón que afecta su bienestar.

*Acoso verbal y psicológico en el entorno laboral:* especialmente en el sector educativo y en hospitales con alta presión, hay relatos de comentarios hirientes o situaciones que desgastan emocionalmente, y las denuncias rara vez avanzan, lo que lo hace más común de lo que debería.

*Discriminación de género en oportunidades laborales:* tanto en el sector legal como en tecnología, las mujeres reportan que no se les da el mismo chance en ascensos o casos importantes, un problema que parece repetirse y que deja a muchas sintiéndose injustamente tratadas.

*Falta de protocolos claros contra el acoso sexual:* en empresas de servicios, donde se menciona acoso sexual recurrente, la ausencia de guías claras y el desconocimiento de derechos por parte de trabajadores y jefes hacen que esta conducta sea tristemente habitual.

*Cultura de silencio que frena las denuncias internas:* en las manufactureras con alta rotación, parece que hay un hábito de no formalizar quejas, como si hablar fuera un tabú, lo que deja estos problemas sin solución y la perpetúa.

*Resistencia a la inclusión y falta de sensibilización:* en el sector servicios, la poca disposición a contratar de manera inclusiva y la ausencia de programas que eduquen sobre diversidad se repiten, afectando a quienes más necesitan oportunidades.

*Acoso psicológico en ambientes de alta presión:* en hospitales, donde la carga laboral es intensa, el acoso psicológico aparece con frecuencia, agravado por la rotación alta y la falta de políticas que lo prevengan, un tema que preocupa mucho.

*Protocolos internos inconsistentes o reactivos:* en finanzas y otros sectores, las medidas para enfrentar problemas laborales parecen improvisadas y sin seguimiento, lo que hace que estas fallas sean un patrón que no se corrige.

*Rotación elevada por falta de programas de retención:* tanto en manufactureras como en hospitales, la alta salida de personal por la ausencia de estrategias para mantenerlos refleja un problema recurrente que afecta la estabilidad laboral.

*Discriminación indirecta en oportunidades de crecimiento:* en tecnología, donde las mujeres enfrentan barreras sutiles para avanzar, este tipo de acoso indirecto se repite, dejando una huella de desigualdad que necesita atención urgente.

#### **5.4 Estrategias de control, mitigación y erradicación de conductas de acoso laboral y sexual en las organizaciones, empresas o entidades colombianas**

- Establecer brigadas itinerantes de verificación laboral para revisar empresas en regiones rurales y urbanas.
- Desarrollar herramientas digitales que monitoreen al instante los aportes parafiscales y las cotizaciones a la seguridad social.
- Llevar a cabo iniciativas educativas para enseñar a los trabajadores sus derechos y a los empleadores sus obligaciones.
- Impulsar encuentros de concertación entre empleadores, empleados y autoridades gubernamentales.
- Ofrecer cursos de capacitación laboral enfocados en personas en situación de vulnerabilidad y trabajadores por cuenta propia.
- Reforzar los Comités Paritarios de Salud y Seguridad Ocupacional (COPASST) dentro de las organizaciones.
- Desarrollar un sistema de normativas internas que establezca horarios definidos y herramientas de control para elevar el bienestar y la eficiencia laboral.

- Diseñar procedimientos de reporte interno en empresas y gremios profesionales, complementados con formación obligatoria en igualdad de género.
- Establecer canales de denuncia anónimos y sanciones bien definidas, incorporando un seguimiento judicial preventivo.
- Poner en marcha iniciativas de integración laboral específicas, con vigilancia legal y medidas administrativas por incumplimientos normativos.
- Adoptar un enfoque preventivo mediante revisiones internas regulares, capacitaciones obligatorias y apoyo legal constante.
- Fortalecer las políticas internas de prevención con un seguimiento judicial activo, priorizando la protección de trabajadores en riesgo.
- Lanzar proyectos de igualdad de género con monitoreo legal, canales de denuncia reservados y refuerzo de sanciones internas.
- Introducir guías internas obligatorias, entrenamientos periódicos y un seguimiento judicial efectivo para las denuncias.
- Aplicar tácticas de retención laboral basadas en el cumplimiento normativo, bienestar completo y supervisión judicial anticipada.
- Implementar políticas firmes de prevención, procedimientos internos de reporte, formación continua y acompañamiento judicial.
- Fomentar la creación de espacios de mediación laboral en alianza con cámaras de comercio y casas de estudio.
- Crear planes de empleo inclusivo respaldados por el Estado y el sector empresarial.

- Reforzar las capacidades de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y el Ministerio de Trabajo mediante mayor dotación de recursos y personal capacitado, asegurando una supervisión efectiva y sanciones justas.
- Exigir a las empresas la presentación electrónica de reportes sobre el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social, promoviendo transparencia y control continuo.
- Incorporar al Código Sustantivo del Trabajo sanciones más rigurosas para casos de reincidencia en la vulneración de derechos laborales, como medida disuasoria.
- Impulsar una normativa más sólida sobre libertad sindical y negociación colectiva, estableciendo sanciones rápidas frente a prácticas antisindicales.
- Otorgar incentivos tributarios a empresas que formalicen a trabajadores informales, fomentando su integración al sistema laboral formal.
- Actualizar la legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo para sectores de alto riesgo, alineándola con estándares internacionales de protección.
- Agilizar los procesos judiciales laborales mediante la implementación de audiencias orales y conciliación obligatoria previa, garantizando celeridad y equidad.
- Incluir en la normativa laboral disposiciones específicas para la protección de mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, asegurando su inclusión y seguridad.

## 5.5 legislación, normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia

**Tabla 7.** Normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia – parte 1

<i>Jurisprudencia</i>	<i>Tema abordado</i>	<i>Resuelve</i>	<i>Entidad/Empresa</i>	<i>Fuente</i>
T-400-22 (2022)	Acoso sexual en el trabajo como violencia de género	Reconoce el acoso sexual laboral como violencia que atenta contra la dignidad; ordena medidas de protección con enfoque de género	Caso general en entorno laboral	Corte Constitucional
T-198-22 (2022)	Acoso sexual laboral	Exige enfoque de género y valoración integral del contexto probatorio	Caso particular	Corte Constitucional
T-140-21 (2021)	Acoso sexual contra mujer en entornos laborales	Configura despido indirecto; ordena protocolos y medidas de apoyo	Empresa privada	Corte Constitucional
T-266-24 (2024)	Acoso laboral y medidas judiciales	Define deberes del juez y perspectiva de género en valoración probatoria	Relación laboral específica	Corte Constitucional
T-141-24 (2024)	No renovación de contrato por denuncia	Declara discriminatoria la no renovación contractual	Empresa privada	Corte Constitucional
T-104-25 (2025)	Queja de acoso sexual laboral	Ordena acciones correctivas y medidas de protección	Applus Norcontrol Colombia Ltda.	Corte Constitucional
T-262-25 (2025)	Tutela por acoso sexual	Protección de derechos fundamentales y garantías de no repetición	Empresa privada	Corte Constitucional

Nota: presenta la legislación, normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia

**Tabla 8.** *Normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia – parte 2*

<i>Jurisprudencia</i>	<i>Tema abordado</i>	<i>Resuelve</i>	<i>Entidad/Empresa</i>	<i>Fuente</i>
SL648-2018	Configuración del acoso sexual laboral	Define elementos (quid pro quo y ambiente hostil)	Empresa privada	Corte Suprema
SL1511-2020	Terminación de contrato por denuncias	Analiza carga probatoria y actuaciones disciplinarias	Contexto público-educativo	Corte Suprema
SL194-2021	Acoso sexual en el trabajo	Criterios para identificar conductas y proteger al trabajador	Contexto laboral general	Corte Suprema
SL4039-2022	Valoración probatoria en acoso sexual	Estándares probatorios y protección de la víctima	Tribunal Superior de Bogotá	Corte Suprema
SL3025-2022 / SL2358-2024	Acoso por razones de género	Acoso sexual como justa causa de despido	Empresas privadas y públicas	Corte Suprema
SL212-2023	Acoso sexual en entorno deportivo	Valoración probatoria y garantías procesales	Club La Equidad S.A.	Corte Suprema
SL1717-2023	Acoso sexual y despido	Examina pruebas y motivación del despido	Positiva Compañía de Seguros	Corte Suprema
SL2538-2024	Casación por despido	Ratifica despido justificado por acoso	Empresa privada	Corte Suprema
SL001-2025	Presunción de retaliación	Establece presunción de despido retaliatorio	Análisis general	Corte Suprema
SP124-2023	Acoso sexual y sanciones penales	Parámetros de imputación penal	Contexto laboral	Corte Suprema
SP459-2023	Delito de acoso sexual	Requiere posición de superioridad	Casación penal	Corte Suprema
SP489-2023	Delito de acoso sexual laboral	Elementos típicos y umbral probatorio	Entidad laboral	Corte Suprema

Nota: presenta la legislación, normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia

**Tabla 9.** *Normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia – parte 3*

<i>Norma</i>	<i>Tema</i>	<i>Contenido clave</i>	<i>Ámbito de aplicación</i>	<i>Autoridad</i>
Ley 1010 de 2006	Acoso laboral	Prevención, corrección y sanción del acoso laboral	Público y privado	Congreso
Ley 2365 de 2024	Acoso sexual laboral	Medidas específicas de prevención, atención y protección	Empresas e IES	Congreso
Resolución 2646 de 2008	Riesgo psicosocial	Identificación y manejo del acoso laboral y sexual	General	Min. Salud
Resolución 652 y 1356 de 2012	Comité de Convivencia	Conformación y funciones del Comité	Empresas y entidades públicas	Min. Trabajo
Resolución 3461 de 2025	Comité de Convivencia (actualizada)	Procedimientos, tiempos y garantías	General	Min. Trabajo

<i>Norma</i>	<i>Tema</i>	<i>Contenido clave</i>	<i>Ámbito de aplicación</i>	<i>Autoridad</i>
Circular 0075 y 0076 de 2025	Prevención y atención del acoso	Protocolos, rutas y enfoque diferencial	Público y privado	Min. Trabajo

Nota: presenta la legislación, normatividad y jurisprudencia actual con respecto al acoso laboral sexual laboral actual en Colombia

## 6. Conclusión

Finalmente, uno de los pilares más importantes para garantizar la preservación y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores colombianos es la responsabilidad penal y civil de las empresas en casos de acoso sexual y laboral. Según el análisis, aún existen lagunas en la definición clara de las responsabilidades corporativas y en la aplicación efectiva de la legislación nacional que reconoce el acoso sexual como una violación de la dignidad humana en el Código Penal y el acoso laboral como conducta punible en la Ley 1010 de 2006.

Aunque las empresas pueden verse implicadas en causas penales por la responsabilidad de sus ejecutivos o representantes legales, no se les considera directamente responsables como organizaciones jurídicas. Cuando se demuestra la omisión o la complicidad en el acoso, estas personas pueden enfrentarse a consecuencias, especialmente si la organización no cuenta con procedimientos de denuncia o medidas preventivas suficientes. En este sentido, la omisión institucional puede considerarse una forma de encubrimiento o tolerancia que agrava aún más la violación de los derechos de las víctimas.

En términos de responsabilidad civil, la empresa debe reembolsar íntegramente a las víctimas por sus pérdidas morales y materiales. Como protector de un lugar de trabajo seguro, el empleador es responsable de las infracciones cometidas dentro de la empresa, independientemente de que sean cometidas por subordinados u otras partes. La jurisprudencia colombiana ha reafirmado que se atenta contra la integridad personal del trabajador y se incumplen las

responsabilidades contractuales cuando no se adoptan medidas preventivas, no se imparte formación o no se aplican consecuencias internas.

A partir del análisis del marco jurídico vigente, fue posible identificar un marco normativo en desarrollo que busca un equilibrio entre la defensa de los derechos de los trabajadores y la seguridad jurídica de las empresas. No obstante, se constató que la existencia de procedimientos internos transparentes, comités de convivencia activos y una cultura corporativa ética y respetuosa son fundamentales para la eficacia de la ley. Sin estos componentes, la ley se vuelve reactiva, una vez que el daño ya está hecho, y pierde su capacidad de prevenir incidentes futuros.

El análisis comparativo de la práctica real ha revelado que la falta de denuncias, el miedo a las represalias y la formación inadecuada de los directivos en materia de derechos laborales y perspectiva de género siguen siendo obstáculos para la aplicación de las normas. Estas limitaciones dificultan la creación de lugares de trabajo seguros y hacen más complicado actuar con rapidez cuando se producen casos de acoso.

Para ello, se sugiere reforzar las políticas corporativas, la formación continua y la incorporación de sistemas de monitoreo y sanción más eficaces, con el fin de reforzar las tácticas normativas y prácticas. Con el fin de fomentar la prevención, la reparación y el cambio cultural, las empresas deben asumir una responsabilidad proactiva que vaya más allá del cumplimiento formal de la ley. Para mantener un equilibrio entre las obligaciones legales y la protección de las víctimas, el Estado también debe reforzar las sanciones administrativas y las herramientas de inspección laboral.

En conclusión, la responsabilidad penal y civil de las empresas colombianas por acoso sexual y laboral debe considerarse como una parte fundamental del derecho laboral moderno, que protege la igualdad, la dignidad humana y el buen trabajo. Además de mejorar las condiciones

laborales, su aplicación regular y eficiente contribuye a fortalecer la justicia social y la confianza institucional en la comunidad empresarial colombiana

### Referencias

- Alfonso R., O, Anzola B., A, Araque Z., J, Ariza G., J, Barreiro M., M, Castaño L., J, Castillo C., S, Contreras L., D, Cortés B., S, Duarte M., V, Franco G., N, Jiménez S., C, Lemus S., S, Martínez T., L, Mayor T., J, Muñoz F., S, Nossa H., S, Novoa G., N, Osorio T., J, Quecan R., S, Rodríguez V., J, Sierra N., T, Suaza A., M, Vargas H., Y y Velandia B., J. (2025). Cuando el sudor de la frente es insuficiente Análisis del acoso laboral con énfasis en la doble exposición. Universidad Externado de Colombia. Facultad de economía
- Acosta, C. C. B., Baracaldo, A. C. S., & Landínez, L. J. R. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que laboran en la región Caribe de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(3), 8-19. DOI: <https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.118>
- Aponte, L. A. G., Puello, G. R., & Bencardino, S. O. (2021). Calidad de vida laboral en Cartagena, Barranquilla y Santa Marta. *Cuadernos de Economía*, 40(82), 307-338. DOI: <https://doi.org/10.15446/cuadecon.v40n82.81233>
- Ayinde, L., Orekoya, I. O., Adepeju, Q. A., & Shomoye, A. M. (2021). Knowledge audit as an important tool in organizational management: A review of literature. *Business Information Review*, 0266382120986034. DOI: <https://doi.org/10.1177/0266382120986034>
- Bautista, J., Prieto Pérez, I. A., & Nañez Chiito, E. A. (2020). El derecho a la desconexión laboral y su regulación en la legislación colombiana [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio UCC. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/1151a46b-16c3-4b48-aa14-a25bfb79b50b/content>

- Berón, E., Mejía, D., & Castrillón, O. (2021). Principales causas de ausentismo laboral: una aplicación desde la minería de datos. *Información tecnológica*, 11-18. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000200011>
- Borda, M., Rolón, E., Díaz-Piraquive, F., & González, J. (2017). Ausentismo laboral: impacto en la productividad y estrategias de control desde los programas de salud empresarial. Bogotá, Colombia.: Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Campo, M. M. (2025). Neuromarketing y Neurocomunicación para el desarrollo organizacional de pymes en Barranquilla, Colombia: Neuromarketing and Neurocommunication for the organizational development of SMEs in Barranquilla, Colombia. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(2), 1672 – 1692. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3724>
- Cepeda Ramírez, P y Almeyda García, M. (2025). Inclusión laboral de personas en situación de discapacidad en Colombia: un análisis normativo. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Derecho, Derecho, Bucaramanga. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/58571>
- Cedeño-Roldán, F. S., & Loor, I. (2025). Acoso laboral por género: una revisión de los factores asociados. *Justicia*, 30(48). <https://doi.org/10.17081/just.30.48.8196>
- Constantino Caycho, R. A. (2025). Perspectiva de género en la profesión jurídica: revisión de la actuación de los colegios de abogados en casos de violencia de género relacionados con el ejercicio profesional. *Derecho PUCP*, (94), 107–133. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202501.004>

Congreso de Colombia. (1991). Constitución Política de la República de Colombia (2.<sup>a</sup> ed. corregida). Secretaría del Senado.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Congreso de Colombia. (2006, enero 23). Ley 1010 de 2006: Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Departamento Administrativo de la Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Corte Constitucional de Colombia. (2014, 16 de julio). Sentencia C-509 de 2014 (M. P. González Cuervo, M.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-509-14.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2008, 4 de marzo). Sentencia C-716 de 2008 (M. P. González Cuervo, M.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-716-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2007, 14 de noviembre). Sentencia C-960 de 2007 (M. P. Cepeda Espinosa, M. J.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-960-07.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2007, 18 de abril). Sentencia C-282 de 2007 (M. P. Tafur Galvis, Á.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-282-07.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2006, 1 de noviembre). Sentencia C-898 de 2006 (M. P. Cepeda Espinosa, M. J.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-898-06.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2005, 1 de febrero). Sentencia C-065 de 2005 (M. P. Monroy Cabra, M. G.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-065-05.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (1994, 6 de diciembre). Sentencia C-555 de 1994 (M. P. Cifuentes Muñoz, E.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/c-555-94.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2019, 23 de mayo). Sentencia SU-226 de 2019 (M. P. Fajardo Rivera, D.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/SU226-19.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2022, 5 de julio). Sentencia T-250 de 2022 (M. P. Reyes Cuartas, J. F.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-250-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2020, 18 de agosto). Sentencia T-317 de 2020 (M. P. Pardo Schlesinger, C.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2017, 13 de septiembre). Sentencia T-572 de 2017 (M. P. Lizarazo Ocampo, A. J.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-572-17.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2016, 12 de julio). Sentencia T-369 de 2016 (M. P. Calle Correa, M. V.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-369-16.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2014, 3 de febrero). Sentencia T-056 de 2014 (M. P. Pinilla Pinilla, N.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-056-14.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2012, 23 de octubre). Sentencia T-833 de 2012 (M. P. Vargas Silva, L. E.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-833-12.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2012, 16 de mayo). Sentencia T-372 de 2012 (M. P. Palacio Palacio, J. I.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-372-12.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2008, 4 de marzo). Sentencia T-238 de 2008 (M. P. González Cuervo, M.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-238-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2007, 26 de septiembre). Sentencia T-780 de 2007 (M. P.

Sierra Porto, H. A.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-780-07.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2007). Sentencia C-282/07: Ley de acoso laboral – Aplicación

tanto en el sector privado como en el público.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67786>

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos

Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Ministerio de

Salud y Protección Social.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Espinosa, N. R. (2020) Las baterías como residuos tecnológicos contaminantes: Un reto de la

educación ambiental, *Espiral, Revista de Docencia e Investigación* 9(1) 71-85. DOI:

<https://doi.org/10.15332/erdi.v9i1.2442>

Frías, Sonia M. (2020). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración

de justicia. *Estudios sociológicos*, 38(112), 103-139. Epub 22 de mayo de 2020

[.https://doi.org/10.24201/es.2020v38n112.1745](https://doi.org/10.24201/es.2020v38n112.1745)

Gamero, P., & Macheo, L. (2021). Estrategias metodológicas para el fortalecimiento de

microempresas sostenibles a través de la formación laboral a 20 mujeres del municipio de

175 175 Sahagún, Córdoba. *LAS ORGANIZACIONES DESDE UNA MIRADA DEL*

*DESARROLLO SOSTENIBLE*, 326-344.

- García, L., Cárdenas, E., Montenegro, I., & Cárdenas, J. (2020). Factores que influyen en el bienestar laboral de los trabajadores de las pymes de Bogotá Colombia. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. [alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2054](http://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2054)
- Guerrero, D., & Martínez, J. (2021). Diseño del programa de pausas activas para incentivar la mejora en el desempeño y bienestar laboral de los empleados de dos microempresas de seguros en la ciudad de Bogotá, D.C. Univeridad Santo Tomás. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/34850>
- Landy Maldonado, M. S., & Mora Veintimilla, G. del R. (2025). Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. *RECIAMUC*, 9(2), 262-274. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.\(2\).abril.2025.262-274](https://doi.org/10.26820/reciamuc/9.(2).abril.2025.262-274)
- Larrea, M., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, M., & López, J. (2020). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Ecuador: Editorial Abya-Yala. <https://books.scielo.org/id/2946x/pdf/larrea-9789978106211.pdf>
- Leyva, X., Esconar, A., Icaza, R., Botero, P., Val, V., Alonos, J., Ledesma, F., Estrada, E., De Moura, A., Cubells, L., Basail, A., Köhler, A., Bonecini, L., Ventura, C., González, J., Dias, F., Salazr, H., Lora, R., & Harcourt, W. (2023). Nos manifestamos por mundos despatriarcales y desjerarquizantes. *Revista El Salto*. <https://osalto.gal/el-rumor-de-las-multitudes/nos-manifestamos-mundos-despatriarcales-desjerarquizantes>
- León-Gualdrón, D., Márquez-Márquez, A., & Salas-Restrepo, L. (2020). Revisión sistemática de literatura sobre el acoso laboral en América Latina. Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales, Psicología. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/33687>

- Leal Jiménez, A. (2020). Neurocomunicación digital y Relaciones Públicas: el caso de la prevención de suicidios en la población joven. DOI: <https://doi.org/10.5783/RIRP-19-2020-05-71-90>
- López, S. C. G. (2019). Factores de Riesgo Neuropsicológicos y Criminológicos Como Fuente de Conflicto Interpersonal en la Organización. *Iberoamerican Business Journal*, 3(1), 59-80. DOI: <https://doi.org/10.22451/5817.ibj2019.vol3.1.11027>
- Lieselotte, C., Laranjeiro, C., & Tom, M. (2023). The walls spoke when no one else would: Autoethnographic notes on sexual-powergatekeeping within avant-garde academia. En E. Pritchard & D. Edwards (Eds.), *Sexual Misconduct in Academia: Informing an Ethics of Care in the University*. London: Routledge.
- Li, M. N., Zhou, X., Cao, W., & Tang, K. (2022). Sexual assault and harassment (SAH) victimization disparities between sexual minority and heterosexual Chinese youth. *Journal of Social Issues*. <https://doi.org/10.1111/josi.12511>
- Macías, J. G. (2021). Comunidad LGBT: Una revisión de la realidad de la inclusión laboral en Colombia desde la perspectiva de la Psicología Comunitaria [Monografía, Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/40297>
- Muñoz, M. L. F., & Pérez, B. E. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. *Jurídicas*, 18(1), 180–198.
- Navarro-Tavera, L y Rangel-Arias, B. (2025). La Violencia de Género en Mujeres en el Entorno Laboral a Partir de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en los Períodos Comprendidos Entre los Años 2007 al 2024. Universidad de Santander.

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_C111](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_C111)

Olano, L. M. G. (2024). El acoso laboral y sexual en las organizaciones Latinoamericanas. Una revisión bibliográfica entre los años 2010 y 2024.

Parra-Osorio, L., Gaona-Ramírez, J. E., Romero-Pumalpa, D. A., & Acosta-Fernández, M. (2019).

Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia: Abordaje fenomenológico. *Revista Republicana*, (26), 171–190.

<https://doi.org/10.21017/rev.repub.2019.v26.a64>

Payares, K. M., Parra, M. A., Navarro, E. J., & Naranjo, O. (2020). Mercadeo interno en las pequeñas y medianas empresas del sector salud de Barranquilla (Colombia). *Información tecnológica*, 31(1), 123-132. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100123>

Perugachi Oña, I. D. (2020). La neurocomunicación como herramienta estratégica publicitaria de pymes en el Ecuador (Bachelor's thesis).

Pita, C. (2020). Diseño estratégico organizacional en función de la gestión del proceso de gestión humana en las PYMES competitivas a nivel global. Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás. [/repository.usta.edu.co/handle/11634/37885](https://repository.usta.edu.co/handle/11634/37885)

Presidencia de la República de Colombia. (1950, diciembre 20). Decreto 3743 de 1950: Por el cual se modifica el Decreto número 2663 de 1950 sobre Código Sustantivo del Trabajo. *Diario Oficial* No. 27.504. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1535683>

- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Rueda Hernández, D. M. (2025). Deserción laboral: un fenómeno multicausal, ecosistémico y social. *Revisión sistemática de la literatura. Aglala*, 16(1), 64–85. Recuperado a partir de <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/2589>
- Silva, A. K. L., Barrientos-Monsalve, E. J., & Díaz, M. C. C. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153. DOI: <https://doi.org/10.15649/2346030X.757>
- Tello, B. (2019). El acoso laboral y su impacto en el desempeño de los trabajadores de instituciones de salud en los últimos diez años: una revisión de la literatura científica [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/36062>
- Vásquez-Patiño, L. F., & Rueda-Barrios, G. E. (2019). El neuromarketing como estrategia de persuasión del consumidor: evolución teórica. *Revista ESPACIOS*, 40(01).
- Vences, N. A., Díaz-Campo, J., & Rosales, D. F. G. (2020). Neuromarketing as an emotional connection tool between organizations and audiences in social networks. A theoretical review. *Frontiers in psychology*, 11, 1787. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01787>
- Yabur Jaimes, M. A., Arenas Duarte, L. A., Ochoa Orozco, M. D., & Lemos Ramírez, N. V. (2025). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de seguridad en el Nororiente colombiano. *SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión*, 17(1), 105-129. <https://doi.org/10.15332/24631140.10618>