

ROMPIENDO EL SILENCIO: MALTRATO LABORAL HACIA LA MUJER EN COLOMBIA

Breaking the Silence: Workplace Abuse Against Women in Colombia

Nicolas Rodriguez Arciniegas

Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia)

(nicoleiros32@hotmail.com) (<https://orcid.org/0009-0003-0724-6302>)

Laura Ximena Salazar Parra

Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia)

(laura.salazar-pa@uniminuto.edu.co) (<https://orcid.org/0009-0002-8013-6575>)

Brigith Adela Moreno Rozo

Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia)

(brigith.moreno@uniminuto.edu) (<https://orcid.org/0009-0007-1871-529>)

Johan Nicolás Pérez Abril

Corporación Universitaria Minuto de Dios (Colombia)

(johan.perez-a@uniminuto.edu.co) (<https://orcid.org/0009-0007-0272-4343>)

Información del manuscrito:

Recibido/Received: 03/07/25

Revisado/Reviewed: 22/09/25

Aceptado/Accepted: 14/10/25

RESUMEN

Palabras clave:

maltrato laboral, mujeres, violencia de género, entorno laboral, salud mental, equidad.

El maltrato laboral hacia la mujer se ha convertido en una de las formas más persistentes y normalizadas de violencia estructural dentro del entorno empresarial colombiano. Este artículo recopila los resultados de la investigación desarrollada en un determinado entorno empresarial de la ciudad de Bogotá, con el objetivo de identificar, caracterizar y proponer estrategias de intervención frente a esta problemática, a través de la aplicación de instrumentos de recolección de información en una muestra representativa de trabajadoras en distintos sectores, mediante el análisis comparativo de datos, donde se evidencian múltiples manifestaciones de maltrato laboral, tales como el acoso psicológico, la discriminación de género, la sobrecarga de tareas, la invisibilización de logros y la exclusión de oportunidades de ascenso. Estas formas de violencia impactan directamente en la dignidad, la salud mental y la productividad de las mujeres, perpetuando condiciones de desigualdad y vulnerabilidad en el ámbito laboral.

Los hallazgos del estudio revelan una alta prevalencia de maltrato laboral hacia las mujeres en los contextos analizados, lo que pone en evidencia la necesidad urgente de diseñar e implementar políticas institucionales claras contra el acoso y la violencia de género. Entre las estrategias propuestas se incluyen la creación de rutas efectivas de denuncia y sanción, programas de capacitación con enfoque de género dirigidos especialmente a personal directivo y de jefatura, auditorías salariales que promuevan la equidad

económica y el fortalecimiento de servicios de acompañamiento psicosocial y jurídico para las víctimas.

Este artículo busca aportar al entendimiento de las dinámicas de violencia laboral que enfrentan las mujeres en Colombia y propone acciones concretas para la transformación de los entornos laborales en espacios seguros, equitativos y respetuosos. Erradicar el maltrato laboral no solo constituye un imperativo de justicia social, sino también una condición indispensable para el desarrollo ético y sostenible de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto.

ABSTRACT

Keywords:

Workplace abuse, women, gender-based violence, work environment, mental health, equity.

Workplace mistreatment of women has become one of the most persistent and normalized forms of structural violence within the Colombian corporate environment. This article presents the findings of a study conducted in a specific business setting in the city of Bogotá, aimed at identifying, characterizing, and proposing intervention strategies to address this issue.

Through the application of information-gathering tools on a representative sample of female workers from various sectors, and using comparative data analysis, the study reveals multiple forms of workplace mistreatment. These include psychological harassment, gender discrimination, work overload, the invisibilization of achievements, and exclusion from promotion opportunities. Such forms of violence directly affect women's dignity, mental health, and productivity, perpetuating conditions of inequality and vulnerability in the workplace.

The study's findings indicate a high prevalence of workplace mistreatment of women in the analyzed contexts, highlighting the urgent need to design and implement clear institutional policies against harassment and gender-based violence. Proposed strategies include the creation of effective reporting and sanctioning mechanisms, gender-sensitive training programs -especially for managerial and leadership personnel- wage audits to promote economic equity, and the strengthening of psychosocial and legal support services for victims.

This article seeks to contribute to the understanding of workplace violence dynamics faced by women in Colombia and proposes concrete actions to transform workplaces into safe, equitable, and respectful environments. Eradicating workplace mistreatment is not only a matter of social justice but also a fundamental condition for the ethical and sustainable development of organizations and society as a whole.

Introducción

El maltrato laboral hacia la mujer constituye una problemática estructural que trasciende las fronteras de los espacios organizacionales, afectando no solo a las trabajadoras directamente implicadas, sino también al tejido social y económico de los países donde persisten estas dinámicas de desigualdad. En el caso colombiano, esta situación se manifiesta en diversas formas de violencia simbólica y material, las cuales están profundamente arraigadas en prácticas culturales, jerarquías de poder y esquemas de género tradicionales que aún permean muchos ambientes laborales. A pesar de los avances legislativos en materia de equidad de género y derechos laborales, muchas mujeres continúan siendo víctimas de acoso, discriminación, exclusión de oportunidades de liderazgo y micromachismos que deterioran su calidad de vida, reduciendo sus posibilidades de desarrollo profesional y generando consecuencias psicosociales de largo plazo (Jiménez Solarte & Zurita Patrón, s.f.).

La persistencia del maltrato laboral hacia la mujer puede interpretarse como un reflejo de las brechas estructurales que aún subsisten en el mundo del trabajo, especialmente en contextos donde la informalidad, la precarización del empleo y la débil implementación de políticas de igualdad impiden el ejercicio pleno de los derechos laborales. En Colombia, este fenómeno se agrava por la falta de mecanismos institucionales eficaces de prevención, atención y sanción de estas prácticas (Ministerio de Justicia y del Derecho, s.f.), así como por la escasa visibilidad de las experiencias vividas por las trabajadoras en distintos sectores económicos. La situación se vuelve aún más crítica cuando se trata de mujeres jóvenes, con contratos temporales o en etapas tempranas de su vida profesional, quienes enfrentan mayores barreras para denunciar por miedo a represalias o por la naturalización de conductas violentas disfrazadas de “normas culturales” dentro del entorno organizacional.

Diversas investigaciones a nivel nacional e internacional han demostrado que las prácticas de maltrato laboral no solo vulneran los derechos individuales de las trabajadoras, sino que también generan impactos negativos en el clima laboral, la productividad empresarial, los niveles de rotación y la cohesión organizacional (Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2022). Asimismo, se ha identificado una fuerte relación entre estas dinámicas y el deterioro de la salud física y mental, el aumento del absentismo y la disminución de la motivación, lo cual constituye un problema no solo ético, sino también económico y social. Sin embargo, aún se registra una importante carencia de estudios que analicen este fenómeno con profundidad desde el contexto colombiano actual, especialmente con datos empíricos que permitan entender su complejidad y proponer estrategias de intervención contextualizadas.

En este marco, el presente artículo surge como una respuesta académica a dicha necesidad de visibilizar y analizar el maltrato laboral hacia las mujeres desde una perspectiva crítica, interseccional y con énfasis en la realidad nacional. El maltrato laboral ha sido reconocido como una forma de violencia estructural que vulnera los derechos fundamentales de las mujeres en el entorno empresarial colombiano (Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, 2019). La investigación fue desarrollada por el Semillero de Investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, y se centró en la experiencia de trabajadoras de empresas del sector de servicios en la ciudad de Bogotá, incluyendo también la mirada de estudiantes universitarios como futuros actores del mercado laboral. El objetivo principal fue identificar las formas más comunes de maltrato laboral hacia las mujeres, indagar por sus causas subyacentes y proponer estrategias institucionales orientadas a la construcción de espacios de trabajo más justos, respetuosos e inclusivos.

Este estudio, de carácter mixto, combina datos cuantitativos con análisis cualitativos para ofrecer una mirada amplia y profunda sobre el fenómeno. A través de encuestas estructuradas, entrevistas semiestructuradas y espacios de discusión, se logró captar tanto la frecuencia de estas prácticas como su dimensión subjetiva, emocional y simbólica. A partir de los resultados, se espera aportar insumos significativos para la formulación de políticas organizacionales con

enfoque de género, fortalecer las capacidades institucionales de respuesta frente al maltrato laboral y contribuir al cambio cultural necesario para alcanzar una verdadera equidad en el mundo del trabajo en Colombia.

Método

La investigación adoptó un enfoque metodológico mixto, que permitió combinar herramientas cuantitativas y cualitativas, a fin de obtener una comprensión más profunda de las manifestaciones del maltrato laboral y las posibles estrategias para su prevención y erradicación.

En la fase cuantitativa, se diseñó y aplicó un instrumento de recolección de datos en forma de encuesta estructurada, elaborado por los integrantes del semillero. Este instrumento fue aplicado a una muestra intencional de trabajadoras del sector de servicios, específicamente en centros de atención telefónica (call centers). Participaron 102 mujeres trabajadoras, con edades comprendidas entre los 20 y 38 años, y con un tiempo promedio de permanencia laboral entre 1 y 3 años. Esta muestra permitió identificar patrones recurrentes de maltrato, como discriminación por género, micromachismos y conductas de acoso psicológico.

Adicionalmente, se amplió el alcance del estudio incluyendo una segunda muestra proveniente de otra empresa del mismo sector, donde aproximadamente 60 personas –tanto hombres como mujeres– participaron en la recolección de datos, con edades que oscilaron entre los 20 y los 45 años. Esta diversidad etaria permitió contrastar percepciones y experiencias sobre las dinámicas laborales y de género dentro del entorno organizacional.

Por otra parte, se incorporó la perspectiva de estudiantes universitarios mediante entrevistas semiestructuradas y foros de discusión. La mayoría de estos estudiantes tenían una edad promedio de 24 años, y sus aportes resultaron fundamentales para comprender cómo se percibe el maltrato laboral desde una etapa temprana de inserción en el mercado laboral, así como sus expectativas respecto al trato equitativo en el ámbito profesional.

Finalmente, el componente cualitativo incluyó el análisis de contenido de los discursos obtenidos a través de las entrevistas y cuestionarios abiertos. Esta etapa permitió identificar categorías emergentes como el miedo a denunciar, la naturalización de la violencia simbólica y la falta de políticas internas efectivas para prevenir el maltrato laboral. A partir de estos hallazgos, se formularon recomendaciones orientadas a fortalecer las prácticas organizacionales, fomentar una cultura de respeto y equidad, y promover entornos laborales más inclusivos y seguros para las mujeres.

Resultados

La presente investigación, enfocada en analizar las distintas formas de maltrato laboral hacia la mujer en el contexto colombiano, tuvo como propósito central no solo cuantificar la incidencia de estas prácticas en entornos laborales reales, sino también comprender sus manifestaciones más frecuentes, su normalización y los vacíos institucionales que permiten su perpetuación. Para ello, se recopilieron datos empíricos en tres contextos diferenciados: una multinacional del sector de servicios call center, una empresa de mensajería y logística y una institución académica (UNIMINUTO). A través de encuestas aplicadas a estudiantes, se obtuvieron resultados que permiten trazar un panorama revelador sobre el estado actual del maltrato laboral hacia la mujer en Colombia.

Para cumplir con este objetivo, se diseñó una metodología cuantitativa de tipo descriptivo, basada en la recolección de datos empíricos mediante encuestas estructuradas, las cuales fueron aplicadas a mujeres vinculadas directa o indirectamente.

La inclusión de estos tres sectores responde a la intención de capturar la diversidad de experiencias laborales femeninas en diferentes dinámicas organizacionales, niveles jerárquicos y culturas institucionales.

En el caso de la institución académica, se encuestó a estudiantes universitarias que han tenido o tienen experiencias laborales en distintos entornos, indagando también sus cargos, sus edades y las consecuencias que esto ha traído a su entorno laboral, lo que permitió enriquecer el análisis con testimonios que abarcan múltiples sectores económicos. Los resultados obtenidos revelan patrones comunes de maltrato que van desde el acoso verbal y la discriminación sutil, hasta la exclusión de oportunidades y la desvalorización de las capacidades femeninas. Este enfoque permite trazar un panorama revelador sobre el estado actual del maltrato laboral hacia la mujer en Colombia, evidenciando la necesidad urgente de transformación en los entornos organizacionales.

A continuación, se presentan los resultados producto de la aplicación de las herramientas de recolección de información.

Figura 1

Instrumento aplicado sector empresarial 1

Maltrato o acoso que han experimentado

¿Qué tipo de maltrato o acoso ha experimentado o presenciado? (Puede seleccionar más de una opción)

121 respuestas

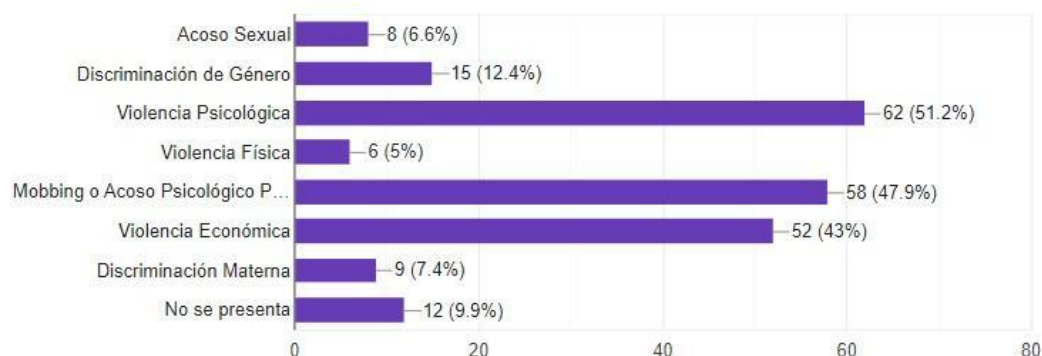


Tabla 1

Maltrato o acoso que han experimentado

Opciones de respuesta	Número de respuesta	Porcentaje
Acoso Sexual	8	6.6%
Discriminación de Género	15	12.4%
Violencia Psicológica	62	51.2%
Violencia Física	6	5%
Mobbing o Acoso Psicológico Prolongado	58	47.9%
Violencia Económica	52	43%
Discriminación Materna	9	7.4%
No se presenta	12	9.9%
Total	121	183,4%

La empresa, reconocida por su alta contratación de personal joven en áreas de atención al cliente y call centers, fue uno de los escenarios más reveladores de la investigación. Según los datos recolectados, se encuestaron 121 personas, de las cuales una proporción significativa manifestó haber experimentado o presenciado distintos tipos de maltrato laboral.

Los resultados indican que la violencia psicológica es la forma de maltrato más común, reportada por un 51.2% de las participantes. Esta forma de violencia se manifiesta en conductas como humillaciones, descalificaciones, hostigamiento emocional, sobrecarga injustificada de tareas o invalidación sistemática del trabajo realizado. El hecho de que más de la mitad de las encuestadas haya sido víctima de este tipo de agresión evidencia un problema estructural en la cultura organizacional, donde las relaciones jerárquicas pueden estar marcadas por el abuso de poder.

El mobbing o acoso psicológico prolongado fue reportado por el 47.9% de las personas encuestadas. Este resultado es particularmente preocupante, pues el mobbing no solo implica un maltrato episódico, sino una estrategia sistemática de exclusión o desgaste hacia una persona, que suele derivar en afectaciones severas a su salud mental y su estabilidad laboral. La frecuencia de este fenómeno sugiere un clima organizacional tóxico, donde las acciones de hostigamiento no son atendidas o son incluso encubiertas por los propios sistemas jerárquicos. En tercer lugar, la violencia económica fue reportada por un 43% de las encuestadas. Esta categoría incluye situaciones como la asignación de cargas laborales no remuneradas, negación de aumentos salariales por razones de género, precariedad en los contratos o castigos económicos indirectos (como la exclusión de bonificaciones). Esta forma de violencia, muchas veces invisibilizada, representa una de las formas más comunes de discriminación estructural contra las mujeres, especialmente en sectores como el de servicios, donde los vínculos laborales suelen ser débiles y las oportunidades de ascenso son limitadas.

Otras formas de maltrato también estuvieron presentes en los resultados, aunque en menor medida: la discriminación de género (12.4%), el acoso sexual (6.6%), la discriminación materna (7.4%) y la violencia física (5%). Llama la atención que solo el 9.9% de las participantes afirmó no haber experimentado ningún tipo de maltrato, lo que refuerza la hipótesis de que el acoso y la violencia están ampliamente normalizados en estos entornos.

Estos resultados reflejan la urgencia de implementar protocolos claros de denuncia, canales confidenciales de atención y formación en perspectiva de género para directivos y colaboradores. También revelan la necesidad de promover un cambio profundo en la cultura organizacional, pasando de una lógica de productividad extrema hacia una que ponga en el centro la dignidad y el bienestar de las personas trabajadoras.

Figura 2

Instrumento aplicado sector empresarial 1

¿Cómo ha impactado el maltrato o acoso su desempeño y productividad laboral?

121 respuestas

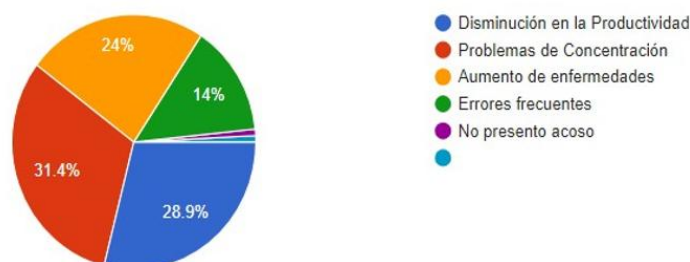


Tabla 2
Impacto laboral

Opciones de respuesta	Número de respuesta	Porcentaje
Disminución en la productividad	35	28.9%
Problemas de concentración	38	31.4%
Aumento de enfermedades	29	24.0%
Errores frecuentes	17	14.0%
No presentó acoso	2	1.7%
Total	121	100%

Los resultados obtenidos en la Tabla 2 evidencian el impacto significativo que el maltrato laboral tiene sobre las mujeres trabajadoras en distintos contextos organizacionales. De las 121 respuestas analizadas, se observa que el 31.4% de las participantes manifestó haber experimentado problemas de concentración, lo que indica una afectación directa en su capacidad cognitiva, atención y desempeño cotidiano. Esta situación repercute en la toma de decisiones, el cumplimiento de tareas y la calidad del trabajo realizado, factores esenciales para la productividad individual y colectiva.

En segundo lugar, el 28.9% reportó una disminución en la productividad, lo cual refleja un deterioro en la motivación, el compromiso con la organización y el sentido de pertenencia. Esta baja en el rendimiento laboral suele estar asociada al desgaste emocional constante, al ambiente hostil y a la falta de reconocimiento, elementos que caracterizan los entornos laborales donde predomina el acoso o la discriminación de género.

El 24% indicó un aumento de enfermedades, lo cual pone de manifiesto que el maltrato laboral no solo genera consecuencias emocionales, sino también físicas. Las trabajadoras pueden desarrollar síntomas como cefaleas, trastornos del sueño, afecciones digestivas y enfermedades psicosomáticas, derivadas del estrés crónico y la tensión continua en el ambiente de trabajo. Esta relación entre maltrato y salud ha sido ampliamente documentada por la literatura, y constituye una alerta sobre los riesgos que conlleva la naturalización de estas prácticas.

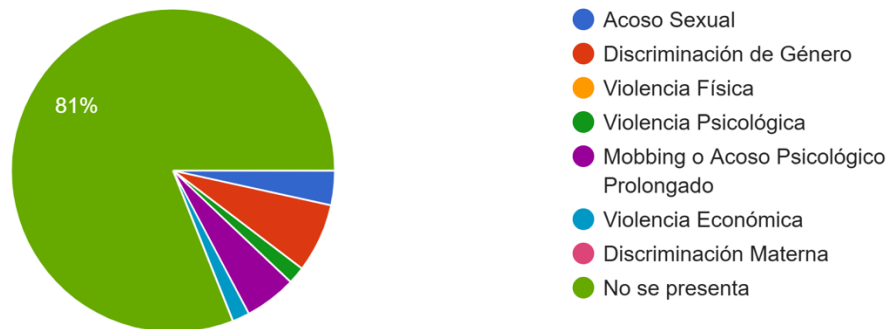
Por su parte, el 14% de las encuestadas mencionó la presencia de errores frecuentes en el desempeño de sus funciones. Este resultado puede entenderse como una consecuencia directa de la pérdida de concentración, el miedo constante a represalias o críticas, y la carga emocional acumulada, lo cual compromete la eficiencia de las labores diarias.

Llama especialmente la atención que solo un 1.7% afirmó no haber presentado acoso o consecuencias derivadas de este, lo cual sugiere una prevalencia alarmante del maltrato laboral entre las mujeres encuestadas. Este dato refuerza la hipótesis de que el acoso en el trabajo no es un hecho aislado, sino un fenómeno estructural y ampliamente normalizado en ciertos sectores productivos.

Figura 3*Instrumento aplicado sector empresarial 2*

¿Qué tipo de maltrato o acoso ha experimentado o presenciado? (Puede seleccionar más de una opción)

58 respuestas

**Tabla 3***Maltrato o acoso que han experimentado*

Opciones de respuesta	Número de respuestas	Porcentaje
Acoso Sexual	1	1.7%
Discriminación de Género	1	1.7%
Violencia Física	0	0%
Violencia Psicológica	5	8.6%
Mobbing o Acoso Psicológico Prolongado	1	1.7%
Violencia Económica	2	3.4%
Discriminación Materna	1	1.7%
No se presenta	47	81%
No aplica	0	0%
Total	58	100%

El estudio aplicado en esta empresa permitió contrastar los hallazgos anteriores con los de una empresa de logística con estructuras organizativas más robustas. En este contexto, los resultados ofrecieron un panorama diferente, aunque no exento de problemáticas relevantes. Según los datos obtenidos, el 81% de las personas encuestadas afirmó no haber experimentado o presenciado maltrato laboral. Esta cifra contrasta de forma significativa con los resultados obtenidos en call center, lo cual podría explicarse por varios factores: la existencia de políticas internas más claras, una cultura corporativa diferente o incluso el temor a expresar situaciones de acoso en un entorno donde puede no haber confianza institucional.

No obstante, se registraron casos de violencia psicológica, discriminación de género y acoso sexual, aunque en proporciones menores. La investigación identificó que estas prácticas tienden a pasar desapercibidas o a no ser reconocidas como formas de violencia debido a su

sutileza o su frecuente naturalización. Por ejemplo, comentarios sexistas, exclusión de las mujeres en decisiones relevantes o bromas ofensivas pueden ser vistas como normales, incluso por las propias víctimas.

Particular preocupación genera la detección de casos de mobbing, aunque no cuantificados en esta parte del estudio. Se afirma que este fenómeno suele ser silencioso, prolongado en el tiempo y difícil de denunciar, lo que sugiere la existencia de dinámicas encubiertas de hostigamiento laboral. La invisibilidad del mobbing pone en evidencia una debilidad institucional que puede derivar en graves consecuencias, como la desmotivación de las empleadas, la salida de talento femenino o incluso afectaciones a la salud mental.

Estos hallazgos demuestran que, aunque los niveles de reporte de maltrato son más bajos, no se puede asumir la inexistencia del problema. Por el contrario, es necesario fortalecer los canales de retroalimentación y denuncia, capacitar al personal en reconocimiento de violencias simbólicas y generar entornos de confianza donde las trabajadoras puedan expresarse sin temor a represalias.

Figura 4

Instrumento aplicado sector empresarial 2

¿Cómo ha impactado el maltrato o acoso su desempeño y productividad laboral?

57 respuestas

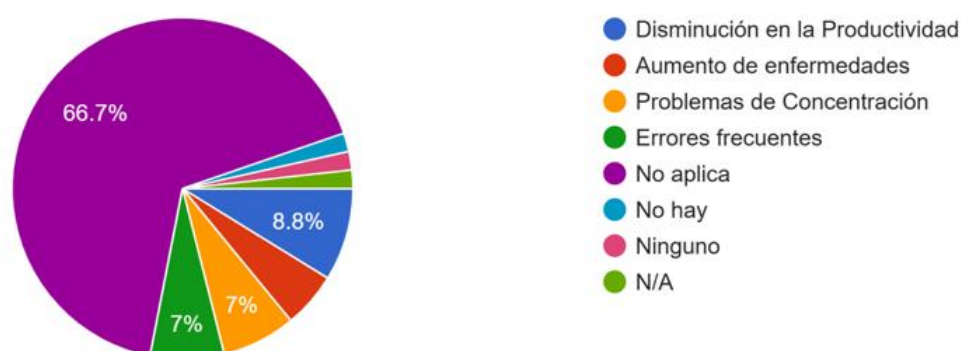


Tabla 4

Impacto laboral

Opciones de respuesta	Número de respuestas	Porcentaje
Disminución en la productividad	5	8.8%
Aumento de enfermedades	4	7.0%
Problemas de concentración	4	7.0%
Errores frecuentes	4	7.0%
No aplica	1	1.8%
No hay	1	1.8%
Ninguno	38	66.7%
Total	57	100%

Los resultados reflejados en la Tabla 3 muestran una diferencia sustancial en la percepción del maltrato o acoso laboral en comparación con otros contextos empresariales evaluados. De las

57 personas encuestadas, un 66.7% indicó no haber experimentado ningún tipo de maltrato o acoso, lo que representa un hallazgo significativo, ya que contrasta con las altas tasas de violencia laboral registradas en otros sectores, como los centros de atención telefónica (call centers).

Este resultado podría estar asociado a varios factores. En primer lugar, la cultura organizacional de la empresa en cuestión podría contar con protocolos más eficaces de prevención, mejores condiciones laborales, mayor estabilidad contractual o canales más confiables de denuncia. También es posible que haya una mayor conciencia institucional sobre la equidad de género y el respeto a los derechos laborales, lo que contribuye a la percepción de un ambiente más sano y seguro.

Sin embargo, a pesar de este dato alentador, el 33.3% restante de las respuestas revela que sí existen manifestaciones de afectación asociadas al maltrato.

Estas respuestas indican que, aunque en menor medida, persisten dinámicas laborales que generan consecuencias físicas, mentales o funcionales en las personas trabajadoras. La presencia de síntomas como errores, enfermedades o disminución del rendimiento puede ser indicativa de ambientes con niveles moderados de tensión, carga emocional o microviolencias simbólicas, muchas veces no reconocidas formalmente como acoso, pero que igual afectan el bienestar de las trabajadoras.

Otro aspecto importante es que un pequeño porcentaje (1.8%) seleccionó las opciones "No hay" o "No aplica", lo cual podría interpretarse como confusión conceptual frente a las preguntas, o bien como indicio de que algunas personas no identifican ciertos comportamientos como violencia laboral debido a su naturalización dentro del entorno organizacional.

Figura 5

Instrumento aplicado sector universitario 3

¿Qué tipo de maltrato o acoso ha experimentado o presenciado? (Puede seleccionar más de una opción)

50 respuestas

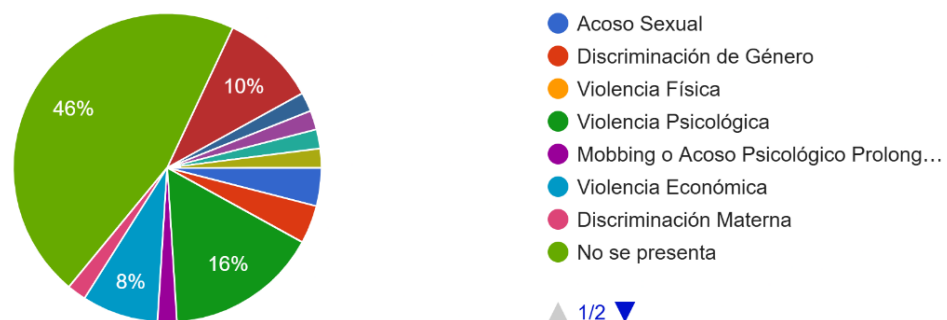


Tabla 5

Maltrato o acoso que han experimentado

Opciones de respuesta	Número de respuesta	Porcentaje
Acoso Sexual	2	4.1%
Discriminación de Género	2	4.1%
Violencia Física	0	0%

Violencia Psicológica	8	16.3%
Mobbing o Acoso Psicológico Prolongado	1	2%
Violencia Económica	4	8.2%
Discriminación Materna	1	2%
No se presenta	22	44.9%
No aplica	5	19.2%
Total	50	100%

El tercer escenario de análisis se desarrolló en estudiantes universitarias con experiencias laborales previas o actuales en diferentes sectores empresariales. Esta muestra permite aproximarse a la percepción de las nuevas generaciones sobre el maltrato laboral, así como a sus expectativas frente al entorno del trabajo.

Los resultados muestran que el 44.9% de las personas encuestadas no ha vivido ni presenciado ninguna forma de maltrato laboral. Sin embargo, el 16.3% indicó haber sufrido violencia psicológica, lo que ratifica que esta es la forma más persistente de violencia en los entornos laborales, incluso para quienes se encuentran en las primeras etapas de su trayectoria profesional. Este tipo de maltrato puede surgir en prácticas profesionales, trabajos informales o de medio tiempo, donde las condiciones de precariedad y la falta de supervisión ética son frecuentes.

La violencia económica fue reportada por un 8.2%, mientras que el acoso sexual y la discriminación de género fueron señalados por un 4.1% respectivamente. También se identificó un 2% de casos de mobbing y otro 2% de discriminación materna. Aunque estas cifras parecen bajas, es necesario considerar que muchas estudiantes pueden no tener un amplio historial laboral o pueden haber naturalizado ciertas prácticas abusivas como parte de la "adaptación" al entorno laboral.

Un dato relevante es que el 19.2% de las encuestadas seleccionó la opción "No aplica", lo que podría indicar que aún no han ingresado de manera formal al mundo del trabajo. Este grupo representa una oportunidad clave para la formación en derechos laborales, perspectiva de género y prevención de violencias, ya que estas futuras profesionales podrán construir relaciones laborales más equitativas si cuentan con herramientas conceptuales y prácticas para identificar situaciones abusivas.

Figura 6

Instrumento aplicado sector empresarial 3

¿Cómo ha impactado el maltrato o acoso su desempeño y productividad laboral?

50 respuestas

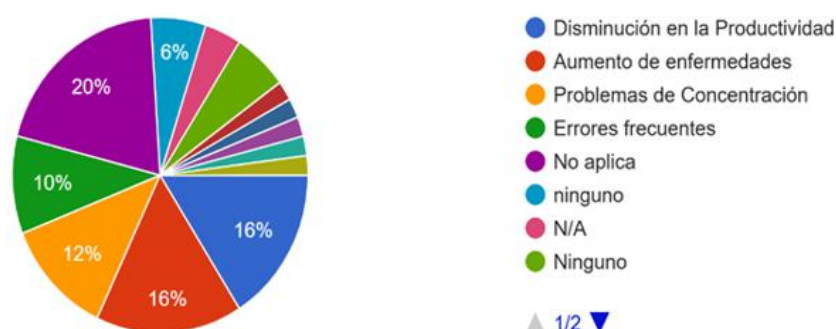


Tabla 6
Impacto laboral

Opciones de respuesta	Número de respuestas	Porcentaje
Disminución en la productividad	8	15%
Aumento de enfermedades	8	15%
Problemas de concentración	6	12%
Errores frecuentes	5	10%
No aplica	3	20%
No hay	4	8%
Ninguno	10	20%
N/A	6	12%
Total	50	100%

Los resultados reflejados en la Tabla 4 muestran una distribución más equilibrada en la percepción del impacto del maltrato o acoso laboral entre las personas encuestadas, en comparación con otros contextos previamente analizados. De las 50 respuestas recolectadas, el 80% de las personas reportó haber experimentado algún tipo de efecto negativo, lo cual evidencia una presencia significativa de dinámicas laborales perjudiciales en los espacios de trabajo evaluados.

Las dos categorías más frecuentes fueron “disminución en la productividad” (16%) y “aumento de enfermedades” (16%), lo que indica que el maltrato laboral no solo compromete la eficiencia en el cumplimiento de tareas, sino también la salud física y mental de las trabajadoras. Estos datos coinciden con hallazgos de investigaciones previas que asocian el acoso y la violencia simbólica con el desarrollo de cuadros de estrés, ansiedad, fatiga crónica y otras enfermedades psicosomáticas.

También se destaca que el 12% manifestó problemas de concentración, lo que puede interpretarse como un síntoma de desgaste emocional, presión psicológica o ambientes hostiles que dificultan el enfoque y el rendimiento cognitivo. Este tipo de afectación impacta directamente en la calidad del trabajo realizado y puede derivar en errores o conflictos interpersonales dentro de las organizaciones.

En este sentido, el 10% de las encuestadas indicó haber cometido errores frecuentes, una cifra que, aunque menor, refleja una consecuencia directa de la presión y la falta de condiciones seguras. Estos errores pueden ser interpretados como indicadores de deterioro del bienestar laboral y deben ser atendidos con acciones preventivas por parte de las empresas.

Por otra parte, el 20% de las personas manifestó no haber experimentado ninguna forma de acoso o maltrato, mientras que otras categorías como “no aplica” (6%), “no hay” (8%) y “N/A” (12%) también fueron seleccionadas. Estas cifras podrían sugerir que una parte del personal no se siente directamente afectado, aunque también cabe considerar que algunas personas pueden no identificar ciertas prácticas como violencia laboral debido a su naturalización.

Comparación

Al comparar los tres contextos investigados sobre el maltrato laboral hacia las mujeres en Colombia, se pueden identificar varias situaciones preocupantes que se repiten y que muestran la profundidad del problema. Lo primero que salta a la vista es que la violencia psicológica es la forma de maltrato más común. Esto incluye gritos, humillaciones, desprecios, burlas y otras formas de trato cruel que muchas veces se ven como “normales” en el trabajo, y

por eso no se denuncian. Esta forma de violencia está tan presente en los diferentes ambientes que parece haberse vuelto parte del día a día laboral, lo cual hace más difícil combatirla.

Otra forma de maltrato muy frecuente es el mobbing o acoso constante y sistemático. Este se da especialmente en empresas como los call centers, donde se reportó que casi la mitad de los casos incluían este tipo de maltrato. Las trabajadoras afectadas mencionaron que eran ignoradas, ridiculizadas o cargadas con tareas excesivas sin razón, lo cual las hace sentir inútiles, solas y desgastadas emocionalmente. Este tipo de acoso no es casual, sino que muestra que dentro de algunas empresas no existen reglas claras ni protección real para evitar que una persona sea maltratada repetidamente.

También se encontró que, aunque en menor medida, siguen ocurriendo casos de acoso sexual y violencia física. Estos incluyen desde comentarios sexuales no deseados hasta tocamientos y en algunos casos incluso agresiones. Aunque no son tan frecuentes como otros tipos de maltrato, su sola presencia en un lugar de trabajo ya es muy grave. Son actos que afectan profundamente a las mujeres, les generan miedo, desconfianza y hasta traumas. Además, son delitos que deben ser sancionados, por lo que es inaceptable que sigan ocurriendo en espacios laborales sin consecuencias claras.

Otro aspecto importante que se observó fue la discriminación hacia las mujeres por su género o por ser madres. Aunque estos casos fueron menos reportados, reflejan barreras que les impiden avanzar en sus carreras o tener igualdad de condiciones. En muchos espacios, las mujeres siguen teniendo menos oportunidades de ascenso, son excluidas de decisiones importantes o se les limita por el hecho de ser madres o estar en edad fértil. Esto afecta su independencia económica y limita su capacidad de liderazgo y crecimiento profesional.

Finalmente, algo muy preocupante que apareció en los tres contextos es que un alto porcentaje de mujeres no denuncian estas situaciones, incluso cuando son graves. Esto no significa que todo esté bien en esos lugares, sino que muchas veces las trabajadoras tienen miedo de hablar. Tienen temor a perder su empleo, a ser juzgadas o a que no les crean. Además, no confían en los canales internos de denuncia porque han visto que no pasa nada cuando alguien se atreve a hablar. Este silencio forzado muestra que todavía falta mucho para crear entornos laborales seguros, donde las mujeres puedan expresar lo que viven sin temor a ser castigadas.

En resumen, el maltrato hacia las mujeres en el trabajo en Colombia es un problema crítico, profundo y que va más allá de casos aislados. Hay patrones comunes que muestran una cultura laboral que muchas veces permite o ignora el maltrato. Para cambiar esta realidad, no basta con tener reglas escritas: se necesita un compromiso real por parte de las empresas, líderes sensibles al tema, y espacios donde las mujeres puedan contar lo que viven y recibir apoyo de verdad. Solo así se podrá avanzar hacia un ambiente laboral justo, seguro y respetuoso para todas.

Discusión y conclusiones

Los hallazgos de este estudio permiten afirmar que el maltrato laboral hacia la mujer continúa siendo una problemática invisibilizada y normalizada en el contexto empresarial colombiano. La falta de rutas institucionales de atención, la ausencia de políticas claras de equidad y la escasa formación con enfoque de género configuran un panorama alarmante que requiere intervención urgente desde múltiples frentes.

Es necesario que las organizaciones adopten protocolos internos contra el acoso, garanticen procesos transparentes de denuncia y sanción, y promuevan una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades. Asimismo, se recomienda implementar auditorías salariales periódicas, programas de sensibilización y acompañamiento psicosocial y jurídico para las víctimas.

La erradicación del maltrato laboral hacia la mujer no solo es un imperativo ético, sino una condición indispensable para el desarrollo sostenible y justo de las organizaciones. Futuros

estudios podrán profundizar en análisis sectoriales específicos o incluir metodologías mixtas que integren perspectivas cualitativas.

Finalmente, se presentarán en un último apartado las conclusiones del artículo y posteriormente las principales conclusiones. En su caso, se incluirán limitaciones y propuestas de continuidad.

Los resultados de esta investigación permiten confirmar que el maltrato laboral hacia la mujer es una problemática estructural y persistente en el ámbito empresarial colombiano, particularmente en la ciudad de Bogotá. La alta prevalencia de acoso, discriminación salarial, invisibilización y microagresiones evidencia la necesidad urgente de transformar las culturas organizacionales para garantizar ambientes de trabajo seguros, respetuosos y equitativos.

Se identificó que gran parte de las mujeres desconocen o no tienen acceso efectivo a mecanismos institucionales para denunciar estas situaciones, lo que perpetúa el silencio y la normalización del maltrato. Asimismo, la falta de formación con enfoque de género en las empresas limita la sensibilización necesaria para erradicar estas prácticas y fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad.

Las brechas salariales y las barreras para acceder a posiciones de liderazgo refuerzan las desigualdades estructurales de género, afectando no solo la justicia social sino también el desarrollo sostenible y ético de las organizaciones. De esta manera, se concluye que la erradicación del maltrato laboral hacia la mujer no es únicamente un imperativo ético, sino una condición indispensable para el progreso integral de la sociedad.

Limitaciones del estudio

Entre las limitaciones se destaca el tamaño y tipo de muestra no probabilística, lo que restringe la generalización de los resultados a otros contextos o regiones del país. Además, el enfoque cuantitativo-descriptivo limita la profundidad en la comprensión de las experiencias individuales y las dinámicas emocionales asociadas al maltrato laboral.

Asimismo, la recolección de datos vía encuesta puede estar sujeta a sesgos de deseabilidad social o reticencia a denunciar situaciones delicadas, lo que podría subestimar la verdadera magnitud del problema.

Propuestas de continuidad

A partir de los hallazgos obtenidos en esta investigación, se considera fundamental seguir profundizando en el fenómeno del maltrato laboral hacia las mujeres en Colombia, no solo como una manifestación de inequidad estructural en el mundo del trabajo, sino como un problema de salud pública, justicia social y desarrollo organizacional. En este sentido, se plantean diversas líneas de acción y recomendaciones que pueden ser abordadas desde la academia, las empresas, las organizaciones sociales y las entidades gubernamentales, en un esfuerzo articulado por construir entornos laborales más justos, seguros y equitativos.

En primer lugar, se propone la realización de estudios de mayor alcance geográfico y sectorial, que permitan ampliar la muestra a nivel nacional e incluir diversos sectores económicos – industria, educación, salud, tecnología, comercio, entre otros– con el objetivo de recolectar datos representativos y diversos. Esto facilitaría el desarrollo de diagnósticos integrales sobre las formas, causas y consecuencias del maltrato laboral hacia las mujeres, y aportaría insumos empíricos valiosos para la formulación de políticas públicas, planes de acción institucional y marcos normativos más eficaces.

Asimismo, se recomienda mantener el enfoque metodológico mixto, integrando técnicas cualitativas como entrevistas en profundidad, grupos focales, análisis narrativo y observación participativa. Estas herramientas permiten acceder a las experiencias subjetivas de las trabajadoras, visibilizando aspectos muchas veces invisibles en los estudios cuantitativos, como la violencia simbólica, los micromachismos cotidianos, el silencio institucional ante las

denuncias, y las barreras sociales y económicas que impiden a las víctimas acceder a la justicia laboral.

En el plano organizacional, se sugiere el diseño e implementación de programas de formación continua con enfoque de género, dirigidos a todos los niveles jerárquicos de las empresas, desde la alta dirección hasta el personal operativo. Estos programas deben abordar temas como la prevención del acoso, la comunicación no sexista, la resolución de conflictos laborales con perspectiva inclusiva, y el liderazgo femenino. Además, resulta crucial establecer protocolos claros, transparentes y accesibles para la denuncia, atención y seguimiento de casos de maltrato, garantizando el respeto a los derechos de las víctimas, la confidencialidad del proceso y la sanción efectiva a los responsables.

Por otro lado, se considera pertinente fomentar la realización periódica de auditorías salariales con enfoque de género, que permitan identificar y corregir las brechas en los ingresos, los procesos de ascenso y el acceso a cargos de liderazgo entre hombres y mujeres. Estas auditorías deben estar acompañadas de planes institucionales de equidad laboral, con metas, indicadores y mecanismos de evaluación, promoviendo una transformación estructural de las prácticas de contratación, evaluación del desempeño y promoción interna.

De igual manera, se destaca la importancia de crear espacios institucionalizados de acompañamiento psicosocial y jurídico para las trabajadoras que han sido víctimas de maltrato laboral. Estos espacios deben contar con personal capacitado, rutas de atención integradas, articulación con entidades estatales y organizaciones de la sociedad civil, y garantías de protección frente a posibles represalias o revictimización. La atención a la salud mental, la orientación legal y el empoderamiento de las mujeres son componentes clave para lograr una reparación integral y evitar la repetición de estos hechos.

Finalmente, se espera que este estudio no solo contribuya a la producción académica sobre el maltrato laboral con enfoque de género, sino que también sirva como una herramienta de sensibilización y transformación social. Visibilizar las dinámicas de violencia laboral que enfrentan las mujeres en Colombia es el primer paso para desnaturalizarlas y generar conciencia colectiva sobre la necesidad de erradicarlas. Se hace un llamado a las instituciones, empresas y comunidades académicas a seguir trabajando conjuntamente por la construcción de entornos laborales dignos, incluyentes, igualitarios y libres de violencia, donde todas las personas, sin distinción de género, puedan desarrollarse plenamente.

Agradecimientos

Expresamos nuestro más profundo agradecimiento a todas las mujeres que participaron en esta investigación, quienes, con valentía, apertura y generosidad, compartieron sus vivencias, percepciones y reflexiones en torno al maltrato laboral. Sus testimonios no solo enriquecieron de manera significativa el desarrollo de este estudio, sino que también constituyen un acto de resistencia y contribución invaluable al avance del conocimiento con enfoque de género en el contexto laboral colombiano. Su disposición para narrar experiencias muchas veces dolorosas refleja un compromiso admirable con la transformación de los entornos de trabajo en espacios más justos, seguros y humanos para las futuras generaciones. De igual forma, extendemos nuestro sincero reconocimiento al Semillero de Investigación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, cuyo acompañamiento académico, metodológico y ético fue fundamental en cada etapa del proceso investigativo. El trabajo colaborativo, el rigor investigativo y el compromiso social de sus integrantes permitieron consolidar esta investigación como un ejercicio formativo de gran valor para la comunidad universitaria y para la sociedad en general.

Agradecemos también a las instituciones y empresas que, directa o indirectamente, facilitaron el acceso a los espacios laborales y permitieron la recolección de datos. Su apertura y

disposición para contribuir al análisis crítico de sus propias dinámicas internas representan un paso importante hacia la construcción de prácticas organizacionales más inclusivas y equitativas.

Finalmente, reconocemos el apoyo de docentes, tutores y asesores que, desde sus distintas áreas de experticia, brindaron orientaciones clave para fortalecer el enfoque y la estructura del presente estudio. Esta investigación es el resultado de una apuesta colectiva por visibilizar, comprender y erradicar las múltiples formas de violencia que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral, y no habría sido posible sin el respaldo decidido de todas las personas y grupos mencionados.

Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran explícitamente que no existen conflictos de intereses financieros, personales, académicos o institucionales que hayan influido en el diseño, ejecución, análisis, interpretación o redacción de los resultados presentados. La investigación fue desarrollada de manera independiente, con plena autonomía académica, y con el compromiso ético de garantizar la integridad científica del proceso investigativo. Todas las decisiones metodológicas y analíticas fueron tomadas de forma objetiva, orientadas exclusivamente al cumplimiento de los objetivos del estudio y al aporte riguroso al conocimiento sobre el maltrato laboral hacia la mujer en Colombia.

Referencias

- Alcaldía Mayor de Bogotá (2021). *Cartilla de acoso laboral y sexual: Prevención y atención*. https://gaia.gobiernobogota.gov.co/system/files/documentos/generales/cartilla_acoso_laboral_2021_2.pdf
- ANDI (s.f.). Capítulo 4: Acoso laboral y acoso sexual por razones de género. <https://www.andi.com.co/Uploads/Cap%C3%ADtulo%204%20Acoso%20laboral%20y%20acoso%20sexual%20por%20razones%20de%20g%C3%A9nero.pdf>
- Arango, D., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., & Ellsberg, M. (2014). *Violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe: Un análisis basado en datos*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Violencia-contra-las-mujeres-en-America-Latina-y-el-Caribe-un-analisis-basado-en-datos.pdf>
- Arévalo Valentina, V., Reyes Johana, A., Arias Nasliyen, G., & Godoy Dennis. (2023). *Análisis de la violencia económica en la mujer trabajadora del municipio de Soacha*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. [https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/18731/1/TE.RLA_Ar%C3%A9valo Valentina-ReyesJohana-AriasNasliyen-GodoyDennis_2023](https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/18731/1/TE.RLA_Ar%C3%A9valo%20Valentina-ReyesJohana-AriasNasliyen-GodoyDennis_2023)
- Betancourt, T. S., & Khan, K. T. (2008). The mental health of children affected by armed conflict: Protective processes and pathways to resilience. *International Review of Psychiatry*, 20(3), 317–328. <https://doi.org/10.1080/09540260802090363>
- Castañó, C. (2018). La violencia laboral contra las mujeres: Aproximación desde el enfoque de género [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UNAL. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/67890>
- Chaparro, M., & Restrepo, A. (2020). Violencia laboral y acoso sexual contra las mujeres en Colombia: Un análisis desde la perspectiva de derechos humanos. *Revista de Estudios Sociales*, 74, 60–75. <https://doi.org/10.7440/res74.2020.04>
- El infierno en el que se puede convertir trabajar en un call center (2022, mayo 6). Voragine. <https://voragine.co/historias/investigacion/el-infierno-en-el-que-se-puede-convertir-trabajar-en-un-call-center/>
- El Tiempo (2023, febrero 1). *¿Qué es el acoso laboral y qué hacer si es víctima?* *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/que-es-acoso-laboral-y-que-hacer-si-es-victima-750953>
- Feminicidio (s.f.). UN Women – Colombia. Recuperado el 15 de junio de 2024, de <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres/feminicidio>
- Fundación Friedrich Ebert Stiftung (2022). Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Herramientas sindicales frente al Convenio 190 de la OIT. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf>
- García, D. C. E. (2021, enero 25). La violencia contra las mujeres en Colombia, un desafío para la salud pública en cuanto a su prevención, atención y eliminación. *Revista de Salud Pública*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192021000100167
- Gobierno de México. (s.f.). Herramientas de género. https://www.te.gob.mx/herramientas_genero/media/pdf/d14678d1ac465f8.pdf
- Humberto Maturana en charla virtual UCN: “La violencia surge de la inseguridad”. (s.f.). Noticias UCN al día – Universidad Católica del Norte. Recuperado el 15 de junio de 2024, de <https://www.noticias.ucn.cl/destacado/humberto-maturana-en-charla-virtual-ucn-la-violencia-surge-de-la-inseguridad/>

- Jiménez Solarte, L., & Zurita Patrón, J. (s.f.). *Violencia laboral en Colombia*. Universidad Tecnológica de Bolívar. <https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/1470/0035925.pdf>
- Malaver, C. (2022, marzo 16). El maltrato a una mujer detrás de la denuncia contra un call center. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/bogota/la-historia-de-violencia-detras-del-call-center-que-maltrata-empleados-659029>
- Ministerio de Justicia y del Derecho (s.f.). Violencia laboral contra la mujer [Infografía]. <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/Infografias/VIOLENCIA%20LABORAL%20CONTRA%20LA%20MUJER.pdf>
- Ministerio del Trabajo Colombia (2021). *Guía para la prevención y atención del acoso laboral y sexual en el trabajo*. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/380505/Guia_prevencion_aco_so_laboral.pdf
- Mortiz, P. P. (2014, enero 13). *Bogotá, una ciudad atractiva para el sector de los Contact Center*. Bogota.gov.co. <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/negocios/bogota-una-ciudad-atractiva-para-el-sector-de-los-contact-center>
- Neira, S. (2024, mayo 16). Ministerio de Trabajo investigará denuncia de acoso laboral en ‘call centers’: las mujeres son las más afectadas. *Infobae*. <https://www.infobae.com/colombia/2024/05/16/ministerio-de-trabajo-investigara-denuncia-de-acoso-laboral-en-call-centers-las-mujeres-son-las-mas-afectadas/>
- Observatorio de Violencia contra la Mujer - Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (s.f.). Gov.co. Recuperado el 15 de junio de 2024, de <https://www.medicinalegal.gov.co/observatorio-de-violencia-contra-la-mujer>
- PNUD Colombia (2017). *Brechas de género en el mercado laboral colombiano*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/library/democratic_governance/brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-colombiano.html
- Ramírez, M., & Villegas, M. (2019). Estrategias para la equidad de género en las empresas colombianas: Retos y oportunidades. *Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 24(2), 34–50. <https://doi.org/10.17141/rles.24.2.2019.3753>
- Secretaría Distrital de Integración Social (2014). Diagnóstico local de violencias – Kennedy. https://old.integracionsocial.gov.co/anexos/documentos/2_cdv/catalogo_2014/Diagnostico%20Local%20de%20violencias%20%20kennedy.pdf
- Sin autor (s.f.). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Psyconex*, Revista de Psicología. Universidad de Antioquia. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991/20784214>
- Soluciones Legales (s.f.). Acoso laboral: Qué es, tipos y cómo actuar. <https://www.solucioneslegales.net.co/blog/acoso-laboral>
- Soto, M., & Vélez, R. (2021). La violencia de género en el ámbito laboral: Reflexiones y propuestas. *Revista de Psicología Social*, 15(2), 122–135.
- Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (2019). Boletín No. 14: Violencia laboral. <https://www.unidadvictimas.gov.co/wp-content/uploads/2019/06/boletinno14violencialaboral2811.pdf>
- UN Women (2020). Gender equality and women’s empowerment in Colombia: Progress and challenges. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. <https://colombia.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/12/igualdad-de-genero-y-empoderamiento-de-las-mujeres>

- United Nations (s.f.). ¿Qué es el maltrato en el hogar? | Naciones Unidas. Recuperado el 15 de junio de 2024, de <https://www.un.org/es/coronavirus/what-is-domestic-abuse>
- Universidad de Antioquia (s.f.). Vista de Violencia en el trabajo: Investigaciones realizadas en Colombia. Edu.co. Recuperado el 15 de junio de 2024, de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3708/3986>
- Villa Hernández, K. S. (2024, febrero 4). Equidad de género en el ámbito laboral colombiano: Análisis del desequilibrio de poder hacia la mujer. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/54697/2024sofiavilla.pdf?sequence=8>
- Von Dithfurth, M. (s.f.). Violencia contra la mujer en el ámbito laboral en Chile. Fundación Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19751.pdf>