

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1150>

Desconexión laboral en la rama judicial y cómo esta ha afectado la salud mental de los trabajadores

Labor disconnection in the judicial branch and how it has affected workers' mental health

Erika Garzón Acosta

garzonerika2403@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-8196-0837>

Fundación Universitaria del Area Andina
Colombia-Bogotá D.C.

Artículo recibido: 10 mayo 2025

- Aceptado para publicación: 20 junio 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

El objetivo de la investigación es brindar un panorama más amplio acerca de la desconexión laboral y cómo esta afecta la salud mental de los trabajadores de la rama judicial, además de resaltar que, a pesar de los diferentes acuerdos para poder regular este tema, por lo que vale mencionar el desgaste los trabajadores han tenido es significativo. Cabe destacar que las regulaciones que se llevaron a cabo no trataban el tema de cómo manejar las situaciones en casos donde los trabajadores fueron afectados psicológica o mentalmente, debido al exceso de trabajo. Con base en lo anterior se establece la ley 2191 de 2022 la cual regula la desconexión laboral, luego de que esta pasará por una serie de acuerdos que contribuyen a su elaboración. Pero esta tiene el defecto de que los trabajadores no estipulan un límite entre el trabajo en casa y lo doméstico.

Palabras clave: desconexión laboral, trabajadores, estrés, pandemia, riesgos

ABSTRACT

The objective of the research is to provide a broader view of work disconnection and how it affects the mental health of judicial branch workers. It also highlights that, despite the various agreements to regulate this issue, the burnout workers have experienced is significant. It is worth noting that the regulations implemented did not address how to handle situations where workers were psychologically or mentally affected due to overwork. Based on the above, Law 2191 of 2022 was established, regulating work disconnection after undergoing a series of agreements that contributed to its development. However, this law has the flaw that workers do not stipulate a boundary between work at home and domestic work.

Keywords: disconnection from work, workers, stress, pandemic, risks

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

Dentro del desarrollo económico de cualquier sociedad se tiene la mano de obra de las personas, en donde su relación con la productividad y el trabajo es un indicador clave del crecimiento de un país. En Colombia, la regulación de la jornada laboral, tal como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo, tiene como objetivo principal equilibrar las funciones laborales con la vida personal y familiar de los trabajadores. Sin embargo, tras la pandemia del COVID-19 se alteró drásticamente esta dinámica, obligando a muchos empleados a trabajar desde casa. Este cambio provocó una extensión involuntaria de las jornadas laborales, lo que impactó negativamente en el bienestar de los trabajadores, incluyendo a aquellos que forman parte de la Rama Judicial.

Sumado a esto, la Rama Judicial, quien es la encargada de administrar justicia en Colombia, se vio profundamente afectada por estos cambios, por lo que, a raíz de la pandemia, se implementaron varios acuerdos, como el PCSJA 20-11567, que inicialmente buscaban proteger la salud de los empleados judiciales, aunque esto hizo que se generará un aumento en el estrés y dificultades para lograr una adecuada desconexión laboral. En respuesta a estos desafíos, los legisladores promulgaron la Ley 2191 de 2022, que regula la desconexión laboral, ofreciendo a los trabajadores herramientas para separar su vida laboral de la personal.

Posteriormente, el Acuerdo PCSJA 22-11930, emitido en febrero de 2022, introdujo medidas para integrar la tecnología con la administración de justicia y facilitar el regreso gradual a las oficinas. Este acuerdo pretende abordar los problemas de salud mental y física que surgieron durante el confinamiento, garantizando así la continuidad de la justicia en el país.

Es por esto por lo que la presente investigación busca analizar el impacto del trabajo remoto prolongado en la salud mental y emocional de los trabajadores de la Rama Judicial en Colombia, tomando en cuenta la implementación de la Ley de Desconexión Laboral y los diferentes acuerdos, que fueron adoptados para preservar la salud y el bienestar de los empleados durante la pandemia. Además, se evaluará la efectividad de estas medidas para proteger el bienestar de los empleados y asegurar la correcta implementación de las nuevas tecnologías en los procesos judiciales, con el fin de entender cómo estos cambios han influido en la productividad y el bienestar de los trabajadores judiciales.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente artículo tiene como objeto de investigación la desconexión laboral y como está a afectado la salud mental de los trabajadores de la rama judicial, para el desarrollo de este se implementará un enfoque cualitativo, el cual según Narváez:

En donde menciona que la investigación cualitativa se enfoca en la recolección de datos, en donde “se centra en el “por qué” en lugar del “que” y básicamente se enfoca en recopilar datos que no son numéricos.” (Narváez, n.d.).

La información cualitativa tiene un fundamento principal: la interpretación de la realidad social, así como la relación de lo ya investigado con la problemática a abordar.

Cabe mencionar que los trabajadores de la rama judicial son los principales protagonistas de esta investigación, ya que en ellos recae la carga laboral y fueron unos de los afectados tras la pandemia y sus nuevas formas de trabajo.

Para poder desarrollar los objetivos de esta investigación se implementó la estrategia de indagación acerca de los sujetos que van a ser parte de dicha investigación, para ello se utilizaron fuentes como Redalyc, scielo, google scholar, rama judicial, sentencias, entre otras. Con el fin de tener un enfoque más adecuado y asertivo con relación a la desconexión laboral y las afectaciones en los trabajadores de la rama.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Desafíos que enfrenta la rama judicial en Colombia en la gestión de la desconexión laboral **Horario laboral**

Según el Acuerdo PCSJA07-4063 el cual habla sobre las horas de trabajo que se manejan dentro de la rama Judicial, cabe resaltar que este fue dictado en 2007 y desde entonces ha seguido vigente, por lo cual se tiene por entendido que “el horario de servicio de atención al público será de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.” (TORRES CORREDOR, 2007). Por tal motivo aún se continua con este, lo cual se da a entender que se está cumpliendo con lo regulado que es trabajar máximo 46 horas semanales, pero aquí cabe mencionar, que estos horarios dentro del trabajo remoto no son muy respetados, debido a que no todos saben poner un límite y prefieren seguir trabajando hasta completar sus actividades.

Acuerdos

- **Acuerdo PCSJA20-11567:** Por medio de este acuerdo se comienza a hablar de trabajo en casa con ayuda de los medios digitales, esto con el fin de proteger la salud de los servidores públicos de la rama judicial, además de mencionar el levantamiento de los términos judiciales teniendo en cuenta algunas excepciones para ese entonces, claro está que aquí se estipulan algunas medidas de trabajo remoto. Cabe resaltar que en este acuerdo no se hace mucho énfasis en la desconexión, ni en la protección de la salud mental de los trabajadores por lo que solo se dice en su art. 37 lo siguiente: “Los magistrados, jueces y jefes acordarán con sus equipos las tareas, productos, plazos y horarios de trabajo, garantizando el respeto al descanso y el derecho a la desconexión laboral de los servidores” (REMOLINA BOTÍA, 2020).
- **Acuerdo PCSJA20-11632:** Este acuerdo es un complemento del PCSJA20-11567 en el que se realizan una serie de modificación con el fin de proteger la salud de sus trabajadores frente a la pandemia que se tenía en ese momento, claro está que aquí se realizan una serie de modificaciones a las condiciones laborales, aunque el tema de la desconexión aún no es

muy importante aquí ya que a pesar de estar en casa se les pide una mejor productividad y mejoras en las condiciones de trabajo.

- **Acuerdo PCSJA21-11840:** Se adoptan medidas con el fin de garantizar el acceso a la justicia, en este se presenta la creación del PETD 2021-2025 (Plan estratégico de transformación digital de la rama judicial). esto con la finalidad de prestar un servicio más efectivo y transparente de la justicia, cabe resaltar que dentro de ese comienza a hablar del decreto 806 de 2020 el cual le daría validez a las actuaciones que se realizarán de manera virtual.
- **Acuerdo PCSJA22-11930:** Regula la prestación de justicia en despachos judiciales y dependencias administrativas, manteniendo medidas de bioseguridad. Este acuerdo, dictado el 25 de febrero de 2022, establece que las audiencias se seguirán realizando de manera virtual o remota y que la asistencia a los despachos judiciales no debe superar el 60% de los servidores para impedir la propagación del coronavirus.
- **DEAJ020-445:** Este fue un instructivo que creó la rama judicial para estipular el trabajo en casa con el fin de preservar la salud física y mental de los trabajadores de la rama, cabe mencionar que este se creó con base en el acuerdo PCSJA20-11567 en donde se hacía mención que “respetando el derecho al descanso y a la desconexión laboral de los servidores judiciales,” (CUESTAS GOMEZ, 2020) se realiza aunque se puede observar que este está más enfocado en la salud física que en la salud mental de los trabajadores.

Leyes

Ley 1616 de 2013: La ley es conocida por contener medidas sobre la salud mental, ya que esta tiene como objetivo principal “garantizar el ejercicio pleno de los derechos que se tienen sobre la salud mental, por lo que esta va dirigida a todos los colombianos sin excepción alguna, claro está que se enfoca principalmente en niños, niñas y adolescentes” (BARRERAS MONTEALEGRE, 2023), ya que son quienes más afectaciones en su salud mental presenta.

En esta medida se enfoca en realizar una promoción y prevención de la salud y aquellos trastornos mentales de los cuales se pueda llegar a padecer, esto con el fin de presentar estrategias intersectoriales que ayuden a garantizar un tratamiento y rehabilitación para todas aquellas personas que lo necesitan, cabe aclarar que no solo NNA, son los afectados.

En esta medida se puede denotar que la salud mental es un tema de gran preocupación y que se debe tener estipulado en una ley, para que así se pueda tener mucho más en cuenta y que se le pueda dar la atención necesaria, ya que nadie está exento de que se ve afectada su salud mental.

Ley 2088 de 2021: Esta ley tiene como objetivo principalmente la regulación del trabajo en casa, en donde se enfoca en establecer las horas de trabajo, los elementos y términos de este, teniendo en cuenta la protección del trabajador. Aquí se puede resaltar el art. 4 en su numeral b, que habla sobre la desconexión laboral donde menciona “que todo trabajador y servidor público

tiene derecho a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral” (*Ley 2088 De 2021 - Gestor Normativo*, 2021). De esta manera se logra establecer que todos los trabajadores sin excepción alguna tienen derecho a la desconexión.

Ley 2191 DE 2022: Esta ley es una de las más recientes, la cual se está encargando de regular el tema de la desconexión laboral, teniendo en cuenta las diferentes formas de trabajo que se manejan en Colombia, de esta manera se da por entendido que es el “derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral” (*Ley 2191 De 2022 - Gestor Normativo*, 2022), por lo que se busca de esta manera salvaguardar el bienestar del trabajador a través de esta ley.

Jurisprudencia

Sentencia 212/2022: El ciudadano Juan Sebastián Ramírez García presentó una demanda de inconstitucionalidad contra la totalidad de la Ley 2088 de 2021, que regula el trabajo en casa, razón por la cual se realiza una indagación sobre la ley, pero después de ver todos los puntos de vista se declaró exequible esta ley y se menciona que no era para darse como ley estatutaria. Por lo que también menciona que se respetan los derechos de los trabajadores, argumentando que “Todo trabajador tiene derecho al descanso, y el empleador debe respetar este tiempo sin dar órdenes fuera de la jornada laboral, permitiendo permisos, vacaciones y otras garantías relacionadas” (CORTE CONSTITUCIONAL, 2022).

Sentencia 331/2023: Esta sentencia habla sobre la pedida de inconstitucionalidad de la ley 2191 de 2022 en su art. 6, literal a. por lo que al revisar si se estaban violando los artículos 25 y 53 de la constitución se puede denotar que no era así, por lo que además de esto se trata el tema de la desconexión laboral en donde la Corte señaló que esta “protege el derecho al descanso, la conciliación entre vida personal y laboral, y la salud de los trabajadores, y debe garantizarse con criterios de necesidad y proporcionalidad según la naturaleza de sus funciones” (CORTE CONSTITUCIONAL, 2023).

Indicadores más comunes que evidencian el impacto negativo en la salud mental y emocional de los trabajadores de la rama judicial

Qué es el estrés laboral

El estrés laboral ha sido catalogado como un síndrome o conjunto de acciones biológicas, en donde se tiene denominado como “una respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda hecha sobre este que resulta en síntomas tales como aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, rapidez de la respiración, tensión de los músculos, transpiración y el aumento de la actividad cardíaca” (PÉREZ, 2019), pero a pesar de estas respuestas no se ha llegado a establecer un manejo adecuado en donde se logre enviar o mitigar en gran medida estos síntomas.

En esta medida la OMS (Organización mundial de la salud) a mencionar entre los temas que relacionan al estrés y las personas que este puede hacer que las mismas sean “incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo” (FUNCIÓN PÚBLICA, n.d.). En donde vale la pena resaltar que al tener un funcionario bajo altos niveles de estrés, lo que se está generando es una baja en la productividad del mismo y que su desarrollo ya no será de lo más competente para la empresa o en este caso para la rama judicial, por lo que se necesita de alguien que esté muy activo y pendiente de todo lo que se está desarrollando, aunque el tratar de cubrir toda la carga laboral de la Rama es muy difícil, debido al nivel de exigencia, precisión y coherencia que se necesita para poder llevar a cabo un buen manejo y desarrollo de los procesos que allí se tienen.

Qué es el burnout

El Burnout ha sido catalogado como uno de los síndromes encargados del desgaste ocupacional de las personas en donde se llega a evidenciar un desgaste emocional y físico a causa del estrés crónico o frecuente. A pesar de que esta no ha sido catalogada como una enfermedad como tal, si trae consigo graves problemas de salud, que afectan en gran medida a los trabajadores.

Cabe mencionar que en la investigación del Doctor Jhon Buitrago, se ha estado mencionando que esta surge en los trabajadores cuando no reciben “el reconocimiento adecuado y tienen una carga laboral excesiva” (Buitrago,2022) en aquí donde damos a conocer que la carga excesiva de trabajo da paso a diferentes complicaciones en la salud y que a medida que este avanza se va obteniendo el conocimiento de diferentes síndromes, entre los cuales está destacado el Burnout, de esta medida quien debe encargarse de prevenir esta problemática es el empleador ya que debe buscar la manera más eficiente y productiva de equilibrar las cargas laborales entre los diferentes trabajadores, para que así no se tenga ninguna sobrecarga que pueda estar afectado la salud mental y física de los trabajadores.

Daños psicológicos

En este punto de la investigación, se logra evidenciar varias problemáticas psicológicas de las cuales las personas pueden llegar a ser parte, entre esas tenemos:

- Ansiedad y depresión: Al mantener un nivel tan alto de estrés y la falta de desconexión laboral se puede empezar a desencadenar estos trastornos, son muy conocidos hoy en día ya que la depresión es aquella que se “se expresa en las alteraciones en el ánimo, la conducta y el afecto (LUNA et al., 2001)

Principales factores que afectan la salud mental y emocional de los trabajadores

Afectaciones en los trabajadores de la rama judicial

A pesar de todas las cosas que se han visto con referencia al estrés laboral, la sobrecarga de trabajos y el tema de la pandemia, se logra evidenciar que con el paso del tiempo la salud mental de los trabajadores se puede venir debilitando, hasta el punto de que su productividad va a disminuir en gran medida, para este punto podemos llegar a resaltar dos afectaciones que son:

- **Estrés laboral crónico:** Donde los trabajadores de la rama judicial llegan a enfrentar altas cargas laborales y deben estar trabajando bajo presión, debido a que en ellos está una gran responsabilidad de las obligaciones o dictámenes que pueden llegar a afectar o beneficiar a otras personas. Es por esto por lo que estas cargas laborales, sumado a esto las extensas horas laborales y la dificultad para establecer una desconexión hacen que el nivel de estrés empeora y se pueda convertir en algo crónico en donde todo se vuelve “constante y persistente por un largo periodo de tiempo” (American Psychological Association, 2013).
- **Implicaciones de la sobrecarga de trabajo:** Al no lograra establecer un límite entre el tiempo que se usa para la parte laboral y la parte familiar, en especial si se está considerando o llevando a cabo el trabajo remoto, puede hacer que el trabajador empiece a tener o presentar un agotamiento tanto físico, como mental, lo cual hará que la productividad de este baje de manera significativa y la calidad del trabajo que se está presentando ya no sea el mismo, por el cual será difícil permitirle que continúe realizando ciertas tareas. Cabe aclarar que el hecho de no realizar una diligencia adecuada puede afectar en gran medida a la persona que está confiando en el acceso a la justicia que se le está brindó, además de poner en riesgo el buen nombre y prestigio de la rama judicial.

CONCLUSIONES

Con base en esta investigación se logra concluir que la desconexión laboral en la rama judicial y el impacto que tiene sobre los trabajadores es algo fundamental, ya que por medio de la ley 2191 de 2022 se ha llegado a reconocer el derecho que tienen todos los trabajadores a la desconexión, aunque dicha implementación ha desarrollado grandes desafíos. En este orden, los empleados de la Rama Judicial, en especial aquellos que cuentan con responsabilidades grandes o grandes cantidades de trabajo, suelen continuar experimentando dificultades al momento de establecer límites entre su vida personal y laboral, por lo que esto es gran parte se debe, a la presión que manejan en sus diferentes actividades, por lo que también cabe mencionar que a raíz del trabajo remoto se intensificó más la carga y la posibilidad de no saber cómo ponerle límites al trabajo.

Es primordial mencionar que durante la pandemia, el trabajo en casa trajo consigo la prolongación involuntaria de las jornadas laborales, ya que algunos de los trabajadores de la rama o en su gran mayoría no logran desconectarse completamente de su horario, por lo que la falta de la desconexión hizo que el nivel de estrés laboral se aumentara, se comenzarán a ver más síndromes de burnout, ansiedad y otras afectaciones en la salud mental de los trabajadores, por lo que no solo se estaban viendo afectada la salud de ellos, sino que también la productividad y eficacia en el trabajo comienza a disminuir.

Para disminuir estos problemas, es indispensable promover la capacitación basada en herramientas para el manejo del tiempo y estrategias de autocuidado, así como en la adopción de

límites claros que respeten el derecho a la desconexión. Por lo tanto, las medidas implementadas hasta el momento deben ser reforzadas, con la finalidad que los empleados puedan beneficiarse plenamente de los derechos consagrados en la ley, sin tener que preocuparse por responder correos electrónicos o llamadas fuera de sus horarios laborales. Además, es necesario realizar un monitoreo más exhaustivo del cumplimiento de estas normas en los entornos de trabajo remoto.

Cabe mencionar que la desconexión laboral presenta un gran desafío dentro de la rama judicial, pero a la vez puede ser visto como una oportunidad en la que se logre construir un entorno laboral más saludable y sostenible, donde se busque proteger el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral, esto con el fin de poder mejorar la eficacia y calidad de la administración de justicia.

REFERENCIAS

- Almanza, J. E. (2022). *El derecho a la desconexión laboral, un análisis comparado*. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/1d52bbe2-8f18-4169-88f0-3db82a256822/content>
- American Psychological Association. (2013, abril 15). *Comprendiendo el estrés crónico*. American Psychological Association. Recuperado el 10 de noviembre de 2024, de <https://www.apa.org/topics/stress/estres-cronico>
- Barreras Monte Alegre, R. L. (2023, enero 21). *Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones* [Ley 1616 de 2013]. Ministerio de Salud y Protección Social. Recuperado el 10 de noviembre de 2024, de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>
- Bernal Quiroz, N. F. (2021, julio 26). *El derecho a la desconexión digital laboral en Colombia: Conceptualización, desarrollo y percepción en el territorio nacional colombiano*. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82833/1012449485.2022.pdf?sequence=6>
- Buitrago, J. (2022). *Culpa patronal generada por el síndrome de desgaste ocupacional*. Empresarial y Laboral, 3. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/legislacion/culpa-patronal-generada-por-el-sindrome-de-desgaste-ocupacional/>
- Correa Carrasco, M., & Quintero Lima, M. G. (2020, febrero). *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/a3698114-9694-43fc-bf20-16df49362c3e/content>
- Corte Constitucional. (2022, junio 15). C-212-22. Recuperado el 13 de octubre de 2024, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-212-22.htm>
- Corte Constitucional. (2023, agosto 29). C-331-23. Recuperado el 13 de octubre de 2024, de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-331-23.htm>
- Cuestas Gómez, J. M. (2020, junio 30). *Instructivo para trabajo en casa DAJO20-445*. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/34644201/35096801/DEAJ020-445+URH+-+Instructivo+para+trabajo+en+casa_.pdf
- Función Pública. (s.f.). *El estrés laboral*. Recuperado el 9 de noviembre de 2024, de https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-laboral/

- Jueces de control de garantías no tienen derecho a pago de horas extras. (2022, agosto 18). Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/jueces-de-control-de-garantias-no-tienen-derecho-pago-de-horas-extras>
- Ley 2088 de 2021. (2021, mayo 12). *Por medio de la cual se regula el trabajo en casa*. Función Pública. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Ley 2191 de 2022. (2022, enero 6). *Por medio de la cual se regula el derecho a la desconexión laboral*. Función Pública. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- López Jaramillo, G. S. (2021, agosto 26). *Acuerdo PCSJA21-11840*. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7E%2FApp_Data%2FUUpload%2FA-11840.pdf
- Luna, M., Hamana, L., Colmenares, Y., & Maestre, C. (2001, abril). *Ansiedad y depresión*. SciELO. Recuperado el 10 de noviembre de 2024, de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-02642001000200002
- Morante García, J., Briceño Mejía, C. A., Moreno González, N. C., Granados Carrascal, P. A., & Arévalo Mendieta, F. (2014, septiembre). *Cartilla laboral para la Rama Judicial*. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10240/5245283/CARTILLA+LABORAL+P+ARA+LA+RAMA+JUDICIAL.pdf>
- Narváez, M. (s.f.). *Método de investigación cualitativo: Qué es y cómo usarlo*. QuestionPro. Recuperado el 28 de octubre de 2024, de <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-de-investigacion-cualitativo/>
- Parra Osorio, L., Gaona Ramírez, J. E., Romero Pumalpa, D. A., & Acosta Fernández, M. (2018, diciembre 27). *Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia: Abordaje fenomenológico*. SciELO. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de <http://www.scielo.org.co/pdf/repbl/n26/1909-4450-repbl-26-171.pdf>
- Pérez, P. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* SciELO Colombia. Recuperado el 29 de octubre de 2024, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Remolina Botía, D. A. (2020, junio 5). *Acuerdo PCSJA20-11567*. Rama Judicial. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/36754668/39585801/ACU_CSDJ_11567.pdf

- Remolina Botía, D. A. (2020, septiembre 30). *Acuerdo PCSJA20-11632*. Rama Judicial. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUpload%2fPCSJA20-11632.pdf
- Rodríguez Guzmán, A. E. (2022, febrero 25). *Acuerdo PCSJA22-11930*. Rama Judicial. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUpload%2fSESION%c2%b4N+23+FEB+22-+ACUERDO+11930+-+PRESENCIALIDAD.pdf
- Torres Corredor, H. (2007, mayo 31). *Acuerdo PSAA07-4063 de 2007*. Rama Judicial. Recuperado el 12 de octubre de 2024, de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7E%2FApp_Data%2FUpload%2F4063-07.doc#:~:text=ACUERDO&text=%E2%80%9CPor%20el%20cual%20se%20establece,Consejo%20Superior%20de%20la%20Judicatura%E2%80%9D