

**Protocolo de intervención ante el acoso laboral y sexual en el batallón Séptima
Brigada de Villavicencio**



Autores

Mario Santiago Bernal Zarate Id: 500300

Maria Jose Bueno Escobar Id: 524111

Erika Barreto Pérez Id: 520666

Programa de Psicología

Universidad Cooperativa de Colombia

campus Villavicencio

Seminario de profundización / evaluación de riesgo psicosocial en el marco del
programa de seguridad y salud en el trabajo.

Director de investigación (Sonia Patricia Amaya) / Codirector (Rosa Daisy Zamudio
González)

Fecha

enero de 2022

Tabla de Contenidos

Resumen	1
Introducción.....	3
Planteamiento del problema	4
Justificación	6
Objetivos.....	8
Marco referencial.....	9
Metodología.....	24
Referencias	31

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo abordar los temas de acoso laboral y sexual que se han evidenciado a lo largo de las historias en las entidades gubernamentales como lo son las fuerzas militares, teniendo en cuenta diversos factores como lo son la prevalencia de empleados de género masculino sobre el género femenino y que este presenta un riesgo significativo asociado a las conductas de acoso laboral y sexual. Por otro lado, el rol que ejercen las mujeres en estas instituciones es estigmatizado por la sociedad en general, por lo que dichos casos tienden a ser normalizados, por lo que es necesario revisar y realizar un protocolo adecuado para la atención y prevención de estos hechos, teniendo en cuenta que las situaciones asociadas al acoso laboral y sexual generan en las víctimas secuelas psicológicas y se presentan como un riesgo psicosocial de mayor impacto en la sociedad.

Para el desarrollo de este protocolo de intervención ante el acoso laboral y sexual se trabajará desde un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico con el fin de obtener datos que ayuden a la descripción de aquellas experiencias que tienen los sujetos frente a un fenómeno en particular y brindar así información detallada sobre los procedimientos de atención que se realizan con las víctimas de acoso laboral y sexual.

Palabras claves: acoso, laboral, sexual, fuerzas militares.

Abstract

This research aims to address the issues of labor and sexual harassment that have been evidenced throughout the histories in government entities such as the military and police forces, considering various factors such as the prevalence of male employees over the female gender and that this presents a significant risk associated with labor and sexual harassment behaviors. On the other hand, the role played by women in these institutions is stigmatized by society in general, so such cases tend to be normalized, so it is necessary to review and carry out an adequate protocol for the attention and prevention of these facts, taking into account that the situations associated with labor and sexual harassment generate psychological sequelae in the victims and are presented as a psychosocial risk of greater impact. in society.

For the development of this protocol of intervention before the labor and sexual harassment will work from a qualitative approach with hermeneutic phenomenological design in order to obtain data that help to describe those experiences that the subjects have in front of a particular phenomenon and thus provide detailed information on the procedures of attention that are carried out with the victims of labor and sexual harassment.

Keywords: harassment, labor, sexual, , military forces.

Introducción

El acoso laboral se ha convertido en un término conocido a nivel mundial en especial por la normalización de sus conductas y el estigma que se ha generado alrededor de esto, convirtiéndolo así en un problema que afecta de manera significativa, la salud mental de los trabajadores y que de no dársele la importancia necesaria a largo plazo generará falencias en la salud pública, al incrementar casos de trabajadores con repercusiones psicológicas y físicas relacionadas con el acoso laboral y sexual y un déficit en el ambiente laboral y productivo de las organizaciones en las que se encuentran. (Gómez 2017).

La elaboración de un protocolo de intervención en las fuerzas militares es necesaria ya que se ha evidenciado que los efectos negativos de conductas de acoso sean laboral o sexual, pueden tener una incidencia significativa, sobre la salud física y mental de los trabajadores, así como consecuencias a nivel organizacional, ya que el ambiente laboral y productivo de las empresas se ve afectado por este tipo de situaciones, que se presentan con mayor frecuencia no solo a nivel nacional sino también a nivel internacional, teniendo una mayor incidencia en el género femenino y una mayor visibilidad en el género masculino, generando de esta manera estigmas sociales que dificultan un buen procedimiento de denuncia, intervención y salvaguardar los derechos del trabajador. (Darino 2015).

Planteamiento del problema

Es necesario implementar un protocolo de intervención ante las situaciones de acoso tanto laboral como sexual en estas entidades pues como lo expresa (Duque, 2016), en las entidades como las fuerzas militares, se naturaliza el cumplimiento de órdenes y la jerarquización de roles, por lo que este tipo de acciones se han convertido en situaciones que son impuestas por superiores militares, que en muchos casos utilizan los gritos, la intimidación, las amenazas y en ocasiones la violencia, para lograr que la víctima acceda y estos hechos no sean denunciado por temor o por falta de garantía para salvaguardar su integridad y su empleo.

El acoso laboral y sexual, es un fenómeno que se ha presentado desde hace muchos años, sin embargo, es hasta la actualidad que se ha ido visibilizando debido a las repercusiones psicológicas y de productividad que se han desarrollado a partir de esto, tal y como lo expresan (Carvajal y Londoño 2013), citando a (Gimeno, 2004), el acoso laboral y sexual se considera tan antiguo como el propio trabajo y además constituye un tipo de violencia psicológica que se reconoce como una línea de trabajo promisorio y de alto impacto sobre el hombre, las organizaciones y la sociedad.

Teniendo en cuenta el desarrollo de este fenómeno en las organizaciones se ha evidenciado su incremento en las entidades estatales como lo son las fuerzas militares o la policía, con una variante en particular y es que no solo se presenta en el género femenino

debido al rol que cumplen y el estigma que presentan al pertenecer a este tipo de entidades, situaciones que como expresa (Duque 2016) se presentan también en el género masculino, teniendo una menor recepción de denuncias y de atención.

Teniendo en cuenta lo anterior se expresa que el acoso laboral y sexual es una forma de violencia psicológica que busca de manera sistemática afectar a los trabajadores con un fin o un propósito determinado por el agresor quien en ocasiones ejerce un poder dominante sobre la víctima al estar en un cargo superior y desventaja para el trabajador. Dicha problemática en su mayoría no cuenta con un respaldo por parte de las autoridades y no se cuenta con una ruta de atención integral a las víctimas, causando un impacto negativo en el crecimiento, desarrollo y productividad de las empresas. (Valderrama 2017).

Es importante aclarar que no solo las conductas asociadas al acoso laboral y sexual por parte de los agresores repercuten en la salud mental de las víctimas sino también una mala praxis de atención cuando estos actos son denunciados, causando mayores consecuencias negativas al ser revictimizados por los profesionales que se encargan de la recepción de las denuncias y la atención de los mismo, tal y como lo menciona (Valderrama 2017), dicho esto se plantea la siguiente pregunta problema. ¿Cuál es la importancia de implementar un protocolo de intervención ante el acoso laboral y sexual en el batallón Séptima Brigada de Villavicencio?

Justificación

Se pretende desarrollar un protocolo de intervención frente al acoso laboral y sexual en sector de las fuerzas militares, ya que los trabajadores pertenecientes a estas entidades experimentan altos niveles de estrés, subordinación y cargas laborales excesivas no solo por las exigencias propias de su trabajo sino por el régimen disciplinar y jerárquico al que se ven sometidos. (Duque, 2016). Muchos de estos actos en ocasiones no son denunciados no solamente por el temor de las víctimas, sino también porque los protocolos y las rutas a los que deben someterse tienden a revictimizarlos, así como el desconocimiento y la distinción de aquellas conductas que se consideran acoso y que ponen en riesgo su integridad física y mental.

Por otro lado, se encuentra que según el Ministerio de Trabajo (2021) las conductas de acoso laboral y sexual en el trabajo más comunes en Colombia son las solicitudes o presiones para tener relaciones sexuales con un (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular con contenido sexual (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). Sin embargo, según la encuesta realizada a nivel nacional sobre el acoso sexual en (2021) la mayoría de los participantes no perciben este tipo de conductas como acoso laboral y sexual, cuando estos ocurren en su ámbito de trabajo y no se reconocen como víctimas.

Dicha encuesta también evidenció que aquellas personas que fueron testigos de conductas de acoso laboral y sexual en sus áreas de trabajo no tomaron acción alguna frente a la situación, así como el 24% de los participantes aseguraron haber ofrecido un consejo o asesoría a la víctima, y tan sólo el 2% haber notificado la conducta al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización. Ministerio de Trabajo (2021).

Por consiguiente, el presente proyecto pertenece a una línea de investigación por medio de la cual la Universidad Cooperativa de Colombia, busca desarrollar y promover el conocimiento, la producción científica en áreas como la educación y la intervención psicosocial, dando así diversas estrategias y herramientas metodológicas que permiten a los investigadores y espectadores dar respuesta a diferentes problemáticas que se encuentran presentes en el país como lo son aquellos temas relacionados con el acoso laboral y sexual, por lo que este proyecto resulta de gran novedad para la institución y la comunidad en general pues no se han efectuado estudios significativos concernientes a los protocolos de intervención psicosocial en las fuerzas militares.. De tal manera que la realización de esta investigación resulta beneficiosa no solo para la universidad, sino también para la población que se pretende estudiar pues les ayudará a minimizar los riesgos psicológicos consecuentes de dichas situaciones, y una mala praxis en cuanto a la intervención realizada.

Objetivos

Implementar una propuesta de protocolo de intervención ante el acoso laboral y sexual en el batallón Séptima Brigada de Villavicencio.

Objetivos Específicos

1. Identificar los tipos de acoso laboral y sexual que se puedan presentar en las entidades gubernamentales las cuales son objetos de estudio.
2. Identificar las técnicas de intervención más relevantes que puedan ser utilizadas para la atención de las víctimas de acoso laboral y sexual.

Marco referencial

Marco conceptual.

Definiciones sobre acoso laboral

Para empezar a abordar la definición de acoso laboral, así como todas sus formas de expresión, es necesario realizar una revisión documental de primera mano en la conceptualización que se maneja en la legislación colombiana. Teniendo en cuenta esto se toman las siguientes referencias.

El artículo N°2 de la ley 1010 de 2006, define el acoso laboral como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (Ley 1010 de 2006).

Por otro lado Vidal (2022) citando a LEYMANN (s,f) define el acoso laboral como una situación en la que una persona, o varias, ejercen cierto tipo de violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante cierto tiempo, sobre una o varias personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT (2017), define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o la amedrenta.

Dentro de los estudios realizados en Latinoamérica se encuentra una definición establecida en el Servicio Civil de Chile (2018), el cual define el acoso laboral como cualquier manifestación de una conducta abusiva, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos y omisiones que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física y psicológica de una persona o un grupo de personas poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.

Definiciones sobre acoso sexual

La ley 599 del 2000 Código Penal Colombiano y las modificaciones realizadas en la ley 1236 del 2008, definen el acoso sexual como el conjunto de acciones y conductas de tipo verbal, escrito, no verbal, físico o virtual con contenido sexual en donde se hostigue, acose, humille, asedie, ofenda, persiga, o se tengan acercamientos corporales u otras conductas físicas de tipo sexual que puedan atentar contra la integridad física y moral de otra persona.

Otra definición encontrada sobre acoso sexual es la encontrada en la Organización Internacional del Trabajo OIT (2017), en donde se define como todo comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que

se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.

Por otro lado Nash (2015), con base a lo planteado en el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, lo define como un comportamiento de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales.

Definiciones sobre los tipos de acoso laboral.

Según lo planteado por la ley 1010 de 2006 en el artículo n° 2 existen 6 formas contempladas ante las situaciones de acoso laboral que se pueden generar en un ambiente de trabajo:

- a) ***Maltrato laboral:*** se define como todos los actos de violencia física o psicológica que atentan contra la integridad física, moral, libertad sexual, el derecho al buen nombre, intimidad y dignidad del trabajador. (Ley 1010 del 2006).
- b) ***Persecución laboral:*** corresponde a aquellas conductas arbitrarias que pretenden inducir a la renuncia del trabajador, o aquellos comportamientos donde se instigue al trabajador, como la sobre carga laboral, el cambio de horario y demás conductas que afecten el desempeño del trabajador con el fin de ocasionar una deserción. (Ley 1010 del 2006).

- c) Discriminación laboral:* hace referencia a aquellas conductas en donde el empleador tiene un trato negativo con el empleado por razones de raza, género, origen, edad, ideología, religión, estrato socioeconómico, creencias políticas y demás. (Ley 1010 del 2006).
- d) Entorpecimiento laboral:* comprende todas aquellas acciones que están destinadas a obstaculizar o retardar la labor que ejercer el trabajador. (Ley 1010 del 2006).
- e) Inequidad laboral:* se configura como aquellas acciones que se le piden al empleado a hacer que no corresponden a las que se estipulan en su contrato o para las que fue contratado. (Ley 1010 del 2006).
- f) Desprotección laboral:* hace referencia a aquellas en donde de manera liberada, se pone en riesgo, la integridad, seguridad, o dignidad de un trabajador al colocarlo a realizar tareas o ejercicios sin las medidas de protección establecidas o sin tener en cuenta las consideraciones pertinentes. (Ley 1010 del 2006).

Por otro lado, se conoce en el artículo n° 7 de la ley 1010 del 2006, aquellas conductas que también se consideran como parte del acoso laboral y que son tomadas en cuenta a la hora de recibir denuncias de esta tipología, entre ellas se encuentran las siguientes:

- a)** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias. (Ley 1010 del 2006).

- b) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo. (Ley 1010 del 2006).
- c) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo. (Ley 1010 del 2006).
- d) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios. (Ley 1010 del 2006).
- e) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo. (Ley 1010 del 2006).
- f) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público. (Ley 1010 del 2006).
- g) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona. (Ley 1010 del 2006). (Ley 1010 del 2006).
- h) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos. (Ley 1010 del 2006).
- i) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social. (Ley 1010 del 2006).

Definición sobre manifestaciones de acoso sexual.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2017, el acoso sexual en el ámbito laboral se puede manifestar de diversas maneras, por lo que es necesario discriminar aquellas que se pueden presentar a la hora de colocarlo en conocimiento a las autoridades pertinentes dentro de estos se incluye:

1. **Chantaje:** hace referencia al condicionamiento que se le da a la víctima aprovechándose de la posición de subversión ante el empleador, en donde se le promete un ascenso laboral, mayor sueldo, permanencia en el empleo, para que este acceda a realizar o mantener comportamientos de tipo sexual con el empleador. (OIT 2017).
2. **Ambiente laboral hostil:** corresponde a aquellas conductas que dan lugar a situaciones de intimidación o humillación de las víctimas, los cuales pueden ser:
 - a) **Físicos:** tocamientos, acercamientos inapropiados, violencia física o sexual. (OIT 2017).
 - b) **Verbales:** corresponde a los comentarios, preguntas sobre el aspecto físico, estilo de vida, orientación sexual, llamadas o mensajes ofensivos o de connotación sexual. (OIT 2017).
 - c) **No verbal:** silbidos, gestos sexuales, exposición a pornografía, órganos sexuales y demás. (OIT 2017).

Por otra parte, se han logrado determinar las consecuencias y afectaciones a nivel físico, psicológico y moral que pueden tener los trabajadores cuando son víctimas de acoso

laboral y sexual, en especial cuando hacen parte de una dependencia como las fuerzas militares puesto que el régimen que y la organización de la misma influye en el actuar del trabajador. (Duque 2016).

De manera que considerando las características personales de la víctima son diversas las reacciones ante los conflictos interpersonales y frente a las situaciones de acoso. Hay trabajadores más sensibles que otros y quienes reaccionan de forma más dramática ante estas situaciones (Trujillo, Valderrabano, Hernández, 2007) citado por (Darino 2015). Por lo que según la Organización Mundial de la Salud en el 2004 (OMS), se reconocen la siguiente sintomatología como consecuencia del acoso laboral y sexual:

En cuanto a afectaciones psicológicas, se identifican: la ansiedad, apatía, evitación, depresión, miedo, insomnio, falta de seguridad y confianza, dificultad para ejercer las actividades laborales, pérdida de motivación ante el trabajo, ataques de pánico, angustia. En cuanto a afectaciones físicas, se encuentran, los ataques de asma, la hipertensión arterial, dermatitis, taquicardia, migraña, dolores de cabeza, dolores articulares, musculares y úlceras. También se identifican cambios comportamentales como: trastornos alimenticios, auto y hetero-agresividad, aumento de consumo de drogas, cigarro y/o alcohol, disfunción sexual y aislamiento social (OMS, 2004).

Marco Empírico

Teniendo en cuenta la investigación a realizar es necesario mencionar dentro de la revisión literaria algunos estudios, internacionales, nacionales y regionales que aportan a la identificación de aquellas intervenciones pertinentes que pueden ser implementadas en los casos de acoso sexual y laboral que se presenten en las fuerzas militares así como aquellos factores que no se tienen en cuenta a la hora de hacer algún tipo de intervención que pueden causar una revictimización o mayores afectaciones a nivel psicológico. Dado lo anterior se dan a conocer estudios previos para dar una mayor orientación empírica, metodológica, legal y conceptual que se toman en cuenta a la hora de elaborar un protocolo.

Internacionales

Sexual Harassment and Health Among Male and Female Police Officers, desarrollado por Stans de Haas, Greetje Timmerman, Mechtild Hoëing (2019), en Holanda, tiene como objetivo investigar si el acoso sexual está relacionado con problemas mentales y salud física tanto en hombres como en mujeres, y explorar los posibles efectos secundarios en la salud, cuando se es víctima de acoso, en especial en dependencias como la policía. Contó con una muestra representativa de 3.001 policías y 1.295 policías de la fuerza policial holandesa la cual completó un cuestionario de internet, donde se logró determinar que las mujeres sienten mayor molestia cuando son víctimas de acoso sexual que los hombres, y además se encontró mayor afectación a nivel físico y de salud mental en las víctimas de acoso laboral y sexual.

Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution, es una investigación desarrollada por Guimarães, Carmelita Angélica; Cançado, Vera L.; Carvalho Lima, Reginaldo de Jesus en el año 2016, en el Brasil, allí se realiza un estudio de caso acontecido en una institución federal de educación superior, con el fin de identificar las consecuencias psicológicas vivenciadas luego de los hechos, así como las repercusiones sociales presentadas cuando la víctima denuncia.

Desarrollada por Juan Manuel Gomez Rodriguez en 2017, con el nombre de *El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México*, esta investigación buscaba realizar una distinción conceptual de los diferentes tipos de acoso que ocurren en el entorno universitario y las regulaciones y realizar una comparación entre México, España y Colombia, para de esta manera lograr determinar aquellas disposiciones legales, psicológicas y demás que funcionan mejor cuando se es víctima de acoso laboral.

El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español, es una investigación realizada por Vanessa De Miguel Barrado, Jorge Manuel Prieto Ballester, en el año 2016, que buscaba estudiar como el acoso laboral afecta de manera significativa la productividad empresarial y los riesgos psicosociales que existen en los empleados que sufren de acoso en especial aquellos que son estigmatizados por su género.

La investigación *Tipos de violência no trabalho da enfermagem na Estratégia Saúde da Família*, realizada en Brasil por Grasielle Fatima Busnello, Letícia de Lima Trindade, Daiane Dal Pai, Carmem Lúcia Colomé Beck, Olga Maria Pimenta Lopes Ribeiro, en el año 2021, buscaba analizar la incidencia de los diferentes tipos de violencia en el trabajo de

enfermería en la dependencia de Estrategia y Salud de la Familia, así como las implicaciones de salud mental, productividad en el trabajo, de los empleados víctimas de acoso.

Acoso Laboral y Sexual Hacia Residentes en Chile, elaborada por Felipe Reyes, Ignacio Rodríguez Rückerta, Eugenio Grasset Escobar, Cristóbal Cuadrado Nahum, Carlo Zuñiga Valpreda en el año 2017, buscó realizar un estudio sobre la incidencia de acoso laboral y sexual en un grupo de residentes del colegio médico de Chile y las principales universidades del país, utilizando el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)¹ y la Encuesta de Acoso Callejero del Observatorio contra el Acoso Callejero, donde se determinó que el acoso sexual y laboral están presentes en los residentes en especial en las mujeres con una mayor prevalencia.

Desarrollada por Josefa Sánchez Gómez, Estefanía Castillo Viera, Carlos Fernández Espínola, Félix Arbinaga y Sara Serrat Reyes en 2019, la investigación *Acoso laboral en el arbitraje de fútbol*, fue un estudio desarrollado en el Sevilla Club Fútbol de España donde se pretendía analizar si se producen conductas asociadas al acoso laboral en el contexto de arbitraje así como diferencias relacionadas al sexo, la edad y los años de experiencia entre las personas que hacen parte del club, esto con el fin de determinar la incidencia de estas variables en la frecuencia con la que se vive el acoso laboral.

Sexual harassment at work: a leadership problema, es una investigación la cual busca argumentar como las situaciones de violencia y acoso laboral en contra de las mujeres son normalizadas y estigmatizadas por la sociedad en general, así como la tolerancia de las

organizaciones frente a este fenómeno a través de las practicas de liderazgo. Elaborada por Mcewen, Celina Pullen, Alison y Rhodes, Carl en el año 2021, en Estados Unidos.

Protocolo de prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual, elaborado por el Servicio de Salud, Metropolitano Central. Gobierno de Chile en el año 2019, es un protocolo de prevención el cual propone fortalecer la gestión preventiva como un proceso continuo y permanente, permitiendo así sensibilizar a la comunidad y desnaturalizar estas conductas, así como facilitar su detección temprana y además generar instancias de acogida, resguardo, denuncia, investigación y sanción de las conductas de maltrato, acoso laboral y acoso sexual, para proteger y resguardar a las personas.

Realizado por Maheen Salman, Fahad Abdullah, Afia Saleem en el 2016, *Sexual Harassment at Workplace and its Impact on Employee Turnover Intentions*, es una investigación realizada en Pakistán, que buscaba investigar el impacto del acoso sexual en los empleados del sector educativo Peshawar, Pakistán. Usando el método de regresión lineal, los resultados revelan la existencia de una relación positiva entre intenciones de acoso y rotación de empleados.

Nacionales

El siguiente estudio tiene como título *Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia* y fue realizado por Luis Alberto Torres Tarazona, Natali Niño Patiño, Nataly Rodríguez Jaramillo en el 2015, buscó evaluar cuales son las acciones que protegen al empleado con relación al acoso laboral, desde cualquier ámbito jurídico sin importar el tipo de contrato o las características personales del trabajador.

La investigación *El acoso laboral en el ejercito Colombiano*, realizada por Duque rico, Jairo en el año 2016, busca investigar como las instituciones militares en Colombia que cumplen un rol fundamental en cuanto a al resguardo y la garantía de la sociedad, al ser una entidad jerarquizada ha presentado disfuncionalidades y situaciones de acoso laboral no solo con su personal femenino, sino masculino también, por lo que se hace una revisión de aquellos casos y las pautas que da la propia entidad para la atención de estas conductas.

Elaborada por Jorge Alberto Acevedo Talero en el año 2016, esta investigación titulada *Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano*, buscaba investigar como las entidades estatales del gobierno colombiano, han ido perdiendo credibilidad con el paso de los años debido al aumento de casos relacionados con el acoso laboral puesto que se espera de ellas que salvaguarden los derechos fundamentales de sus empleados, en especial de aquellas que se dedican a la protección ciudadana como las fuerzas armadas, militares y policiales, por ello se busca conceptualizar las estrategias de prevención que se han adoptado en dichas entidades.

Por último, *Protocolo de atención y prevención Acoso Laboral y Acoso Sexual*, desarrollado por el Departamento Nacional de Planeación en el año 2020, busca Planeación con el fin de promover mecanismos y procedimientos concernientes a las denuncias de aquellas personas que han sufrido acoso laboral y sexual.

Regionales

Se ha encontrado que a nivel regional no existen muchas investigaciones encaminadas al desarrollo de protocolos frente a temas de acoso laboral y sexual, sin embargo, en el año

2021, se realizó una investigación titulada *Protocolo de prevención al acoso laboral y sexual en mujeres enfermeras de la Clínica Meta, de Villavicencio*, desarrollada por Botero Castañeda y Riveros Rodríguez, quienes teniendo en cuenta aspectos como el rol y el ejercicio laboral que ejercen las mujeres en el área de la salud, las labores extenuantes a las que son sometidas, la escasa remuneración económica y el exceso de carga laboral, se ven inmersas en situaciones de acoso laboral y sexual por parte de sus superiores y de los usuarios generando en ellas situaciones de estrés, ansiedad, depresión y demás factores.

Teniendo en cuenta la revisión documental anterior, las investigaciones realizadas tanto a nivel internacional como a nivel nacional, se ha encontrado que la incidencia de los casos de acoso laboral y sexual se han convertido en una problemática social que ha ido afectando paulatinamente el crecimiento y el desarrollo profesional y personal de las víctimas, en especial cuando estas se encuentran vinculadas en instituciones del estado y deben asumir posiciones de subversión.

Marco legal

Es necesario resaltar que, para la elaboración de un protocolo de intervención y su posterior aplicación, no basta solamente con la documentación teórica y los parámetros que se establecen desde la revisión documental, sino que además se debe conocer a cabalidad las leyes que se disponen no solo para la práctica y el ejercicio de la investigación sino de aquellas que cobijan y garantizan los derechos de las víctimas, dentro de ellas se encuentran:

El decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo, el cual tiene como finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Decreto 2663 de 1950).

El decreto 2351 del año 1965, por medio del cual se hacen reformas al Código Sustantivo del Trabajo, por el cual se determinar que es motivo de despido cualquier acto sexual que se presente de un trabajador a otro o a sus superiores, de la misma manera se prohíbe cualquier tipo de hostigamiento laboral o incitación sexual del empleador a sus empleados. (Decreto 2351 de 1965).

Igualmente, se han expedido diferentes leyes que buscan una mejor implementación y medidas de seguridad para garantizar la protección, el desarrollo integral, bienestar y derechos de los ciudadanos, de esta manera, la Ley 599 del 2000 en sus artículos 205 al 219 tipifica los tipos de delito sexual y las circunstancias de agravación.

La ley 1010 del 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objetivo la prevención, corrección, y sanción de todas aquellas conductas que atenten contra la integridad física, psicológica de los trabajadores, así como dar a conocer las formas y manifestaciones de acoso laboral que se pueden presentar en una organización. Por otro lado, en el artículo n°9 se dictan las medidas de prevención y corrección que se deben tener en cuenta para gestionar mecanismos de manera interna y conciliatoria en las entidades donde se presenten las conductas de acoso (Ley 1010 del 2006).

Ley 1090 del 2006 “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología”, en donde se dictan las disposiciones legales y normativas para el ejercicio de la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos. (Ley 1090 del 2006).

Teniendo en cuenta la revisión realizada al marco normativo colombiano se evidencia que el Estado dicta disposiciones legales para velar por la garantía de los derechos de los trabajadores, en especial frente a la prevención del acoso laboral y sexual ejercida desde cualquiera de sus variantes y da a conocer los diferentes mecanismos a los cuales se puede acceder en el momento en que se tiene conocimiento de un presunto hecho en una organización de trabajo.

Metodología

Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque de tipo **cualitativo** el cual se interesa por aprehender las realidades que aceptan diferentes apreciaciones que a su vez son relativas, cambiantes y particulares, teniendo en cuenta el entorno y los actores que de alguna manera intervienen en el contexto del fenómeno o los fenómenos que se van a estudiar así como del sujeto según lo expresado por Briceño, Duarte y Duque (2016) citando a Cifuentes (2011) y Hernández, Fernández y Baptista (2010), debido a lo anterior se escoge esta metodología ya que la intervención de quienes participan en la ejecución de esta investigación está determinada por la observación, la descripción y la interpretación de la realidad propia del sujeto.

Tipo de investigación

Partiendo de la metodología cualitativa que se ha escogido para el desarrollo del presente proyecto, con un tipo de investigación **fenomenológico**, el cual se encarga de la exploración y la descripción de las experiencias que tienen los sujetos frente a un mismo fenómeno, de lo cual se busca hallar los elementos más comunes de sus vivencias y poder así recolectar aquellos elementos que permiten la identificación de unidades dotadas de significado, para generar categorías, temas y patrones, que direccionen la investigación. Briceño, Duarte y Duque (2016) citando Sampieri (2014).

Población

Profesionales vinculados al batallón Séptima Brigada de Villavicencio, en las áreas de psicología, trabajo social y demás. Así mismo, la población que se encontrará beneficiada con la implementación del protocolo de intervención son las personas que pertenezcan a dicha institución víctimas de acoso laboral y sexual.

Muestra

Para la elaboración del proyecto se realizará desde un método de muestreo no probabilístico intencional, el cual se utiliza para seleccionar datos característicos de una población limitada y les permite a los investigadores seleccionar los participantes teniendo en cuenta su criterio. **Otzen y Manterola (2017)**.

De igual manera, para la realización de este protocolo no se contó con una muestra en específico ya que el ejercicio de la aplicación en cuanto al protocolo de intervención deberá ser realizado por un profesional en el área encargada de la recolección de la información y la validación del mismo. La cual dentro de las características de inclusión están:

- a) Estar vinculado a la división del batallón Septima Brigada en Villavicencio
- b) Ser profesional relacionado en áreas de salud mental o trabajo social
- c) Ser mayor de edad

Los criterios de exclusión serán los siguientes:

- a) No estar vinculado a la división del batallón Septima Brigada en Villavicencio
- b) No ser profesional relacionado en áreas de salud mental o trabajo social
- c) No ser mayor de edad

Instrumentos

Acoso laboral y acoso sexual protocolo de prevención y atención: Desarrollado por el Gobierno Nacional de Colombia en conjunto con el Departamento Nacional de Planeación en el 2020, busca dar cumplimiento a la normatividad desarrollando estrategias de prevención y atención de conductas constitutivas de acoso laboral y acoso sexual, al ser éstas vulneradoras de la dignidad de la persona humana, perjudicial para el entorno laboral y generadores de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de los trabajadores, contiene los mecanismos y procedimientos de denuncia y protección ante eventuales casos de acoso laboral y sexual que puedan llegar a presentarse al interior (DNP 2020).

Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral, busca dar estrategias y mecanismo de acción a empresarios, trabajadores y sus representantes y profesionales para la elaboración o implementación de documentos que recojan y resuman los conocimientos más cotidianos en la prevención de los riesgos psicosociales y en concreto, en lo referente al acoso laboral. (Urien 2014).

Procedimiento

La elaboración de la presente investigación se llevará a cabo en cuatro fases fundamentales, las cuales son:

Fase 1 Búsqueda: se realiza una exploración a las necesidades de la comunidad y el sector del batallón Séptima Brigada de Villavicencio para determinar el tema de la investigación, el cual fuera acorde a las exigencias académicas y se pudiera implementar en este sector dadas las connotaciones legales, así como los profesionales a los que puede ir dirigido el protocolo

Fase 2 Elaboración teórica: se realizó la construcción del componente teórico en el cual se desarrolló un rastreo en diferentes bases de datos tanto de los protocolos y las investigaciones que se trabajan a nivel nacional, regional e internacional, con el fin de establecer el objetivo al cual se quiere llegar y de qué manera se va a trabajar.

Fase 3 Adaptación del protocolo: en esta tercera fase se deberá empezar a realizar la construcción del protocolo teniendo en cuenta los protocolos y las guías escogidas en la segunda fase de revisión documental, así como la entrevista semiestructurada para recoger más información que sirva de alimento para la construcción de este.

Fase 4 Entrega de protocolo: finalmente se realizará la terminación del protocolo teniendo en se hace la respectiva entrega a la dependencia escogida de las Fuerzas Militares, de igual manera se deberá realizar la elaboración de resultados una propuesta de dejar el protocolo

abierto para que se pueda llevar a un comité técnico que realice las correcciones pertinentes y se logre realizar una prueba piloto para una implementación interna.

Tiempo de ejecución

Para la elaboración del protocolo se invertirá un tiempo estimado de 16 semanas aproximadamente.

Consideraciones éticas

Para la realización de esta investigación se dará cumplimiento a lo establecido en la Ley 1090 de 2006, que reglamenta el ejercicio de la profesión en psicología, en especial lo contenido en sus artículos 1 y 2 así como el compromiso de cuidar la información obtenida con ocasión de las funciones realizadas en el trabajo con las personas, destacándose la importancia del consentimiento informado, la debida explicación de todo el proceso, las técnicas e instrumentos que serán utilizados, la finalidad que tiene la investigación que se llevará a cabo.

Se tendrán en cuenta los criterios de inclusión y exclusión para el ejercicio del presente proyecto.

Resultados



Universidad Cooperativa
de Colombia

**PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN
ANTE EL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL EN EL BATALLÓN SÉPTIMA
BRIGADA DE VILLAVICENCIO**



**Mario Santiago Bernal
María José Bueno
Erika Barreto Pérez**

**Portada: Protocolo de intervención ante el acoso laboral y sexual en el batallón
Séptima Brigada de Villavicencio.**

Conclusiones

El acoso laboral y sexual es una problemática que se ha ido presentando en el ámbito laboral sin importar la estructura de la organización, recientemente se han evidenciado casos, que involucran entidades del estado como lo son las fuerzas militares, dando paso a una vulneración mayor, debido a que quienes pertenecen a esta comunidad, están inmersos en un patrón de jerarquías y de subordinación que los obliga a cumplir ordenes a cabalidad y recibir el trato que sus superiores creen conveniente, lo que limita y restringe la oportunidad de denunciar y resignificar los derechos del trabajador que ha sido víctima de acoso laboral y sexual.

Por este motivo se muestra la importancia de diseñar e implementar un protocolo de Intervención ante el acoso laboral y sexual en el batallón de la Séptima Brigada en Villavicencio, en donde se muestren estrategias de prevención, detección del acoso sea laboral y sexual. A través de este protocolo, se podrán identificar los tipos de acoso laboral y las manifestaciones de acoso laboral con el fin de que estos puedan ser detectados tanto por profesionales en el área de salud, sino también por aquellas personas que ejercen cargos distintos, así como los mecanismos de denuncia gracias a la legislación actual, y las herramientas que se pueden utilizar para salvaguardar la integridad psicológica de las víctimas. Del mismo modo, este protocolo ayudará a la creación de estrategias, rutas de actuación e intervención que permitan minimizar este

tipo de problemáticas a nivel interno y realizar ejercicios de prevención atención en todos sus trabajadores.

Referencias

- Acevedo talero, j. A. (2016). Acoso laboral y sus consecuencias en entidades del estado colombiano. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14553/acevedotalerojorgealberto2016.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Botero, D. Riveros, A. (2021). Protocolo de prevención al acoso laboral y sexual en mujeres enfermeras de la Clínica Meta, de Villavicencio. Repository Ucc. Villavicencio-Colombia. Tomado de:
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34965/1/2021_protocolo_prevencion.pdf
- Busnello, Grasiela Fatima et al. Tipos de violência no trabalho da enfermagem na Estratégia Saúde da Família. Escola Anna Nery [online]. 2021, v. 25, n. 4 [Acessado 9 Janeiro 2022] , e20200427. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0427>>. Epub 09 Abr 2021. ISSN 2177-9465.
<https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0427>.
- Cely Briceño, F. L., & Duarte Rodríguez, G. Análisis psicojurídico de la entrevista forense en el abordaje penal del abuso sexual infantil. Tomado de:
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2619/2016faviolacely.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Darino Moreno Verónica. (2015). Acoso laboral: causas, consecuencias y estrategias de prevención. Montevideo. Recuperado de:

https://www.academia.edu/12151725/Acoso_laboral_causas_consecuencias_y_estrategias_de_prevenici%C3%B3n

De Haas, S., Timmerman, G. Y Höing, M. (2009). Acoso sexual y salud entre policías y policías. Revista de psicología de la salud ocupacional , 14 (4), 390. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/profile/Mechtild>

De Miguel Barrado, Vanessa, & Prieto Ballester, Jorge Manuel. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Revista Perspectivas, (38), 25-44. Recuperado en 09 de enero de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es

Decreto 2351 de 1965. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. [En Línea]. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83596>

Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". [En Línea]. Recuperado de: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

Dulzaides Iglesias, María Elinor, & Molina Gómez, Ana María. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. ACIMED, 12(2), 1. Recuperado en 08 de noviembre de 2021, de:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lng=es&tlng=es)

Duque rico, j. J. (2016). El acoso laboral en el ejército colombiano. Recuperado de:

file:///c:/users/andre/downloads/unaula_rep_pre_der_2016_acoso_laboral.pdf

Gobierno de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. (2020). Acoso laboral y acoso sexual protocolo de atención y prevención. Recuperado de:

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/DNP/PROTOCOLO%20DE%20PREVENCION%20C3%93N%20Y%20ATENCIÓN%20C3%93N%20%20ACOSO%20LABORAL%20Y%20ACOSO%20SEXUAL%20DNP.pdf?Mobile=1&Source=%2FCDT%2F%5Flayouts%2F15%2Fmobile%2Fview%2Easp%3Flist%3De44ac768%2d6f6e%2D4f63%2Da2f5%2Da5d6f0a0f012%26View%3Dc3c0447e%2Db31f%2d46dd%2d9c6e%2d351e5cc4211b%26viewmode%3ddetail%26wdfcstate%3D1%26pagefirstrow%3D61>

Gomez Rodriguez, Juan Manuel. (2017). El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México*. Revista Jurídica Derecho, 6(7), 63-81. Recuperado en 09 de enero de 2022, de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2413-28102017000200005&lng=es&tlng=es.](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2413-28102017000200005&lng=es&tlng=es)

Gómez, J. S., Viera, E. C., Espínola, C. F., Arbinaga, F., & Reyes, S. S. (2019). Acoso laboral en el arbitraje de fútbol. Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico, 4(2), 18. Recuperado de:

<https://pdfs.semanticscholar.org/f952/aae166c8cd286741858f2fe9556d5f02fe6e.pdf>

Guimarães, Carmelita Angélica y Cançado, Vera L. Y Carvalho Lima, Reginaldo de Jesus (2016). El acoso moral en el lugar de trabajo y sus consecuencias: un estudio de caso en una institución federal de educación superior. Revista de Administração - RAUSP, 51 (2), 151-164. [Fecha de Consulta 9 de Enero de 2022]. ISSN: 0080-2107. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?Id=223446159004>

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [En Línea]. Recuperado de:
https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf

Ley 1090 del 2006. Código Deontológico y Bioético. [En línea]. Recuperado de:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Ley 1236 de 2008. por medio del cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual. [En Línea]. Recuperado de:
https://www.oas.org/dil/esp/ley_1236_de_2008_colombia.pdf

Ley 599 del 2000. Código Penal. [En línea]. Recuperado de:
https://www.oas.org/dil/esp/codigo_penal_colombia.pdf

Mcewen, celina pullen, alison y rhodes, carl (2021). Acoso sexual en el trabajo: un problema de liderazgo. Rae - revista de administração de empresas, 61 (2),. [fecha de consulta 9 de enero de 2022]. Issn: 0034-7590. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155166529004>

Ministerio del Trabajo. (2021). Estadísticas de acoso laboral en Colombia en el 2021.

Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/inicio>

Organización Internacional del Trabajo OIT (2017). El hostigamiento o acoso sexual.

Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

OTZEN, T. & MANTEROLA C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int. J. Morphol., 35(1):227-232, 2017. Recuperado de:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Reyesab, F., Rückertac, I. R., Escobarad, E. G., Nahumd, C. C., & Valpredad, C. Z. (2017).

Acoso laboral y sexual hacia residentes en Chile. Agrupación Residentes Chile– Colegio Médico de Chile AG. Pontificia Universidad Católica de Chile.

Universidad Católica del Norte. Universidad de Chile, 6(22), e35. Recuperado de: <file:///C:/Users/andre/Downloads/Poster-Abuso-Final.pdf>

Salman, M., Abdullah, F., & Saleem, A. (2016). Sexual harassment at workplace and its impact on employee turnover intentions. Business & Economic Review, 8(1), 87-

102. Recuperado de: <http://bereview.pk/index.php/BER/article/view/110/53>

Servicio de Salud, Metropolitano Central. Gobierno de Chile (2019). Protocolo de

prevención, acogida, denuncia, investigación y sanción del maltrato laboral, acoso laboral y acoso sexual. Recuperado de: [file:///C:/Users/andre/Downloads/Protocolo-](file:///C:/Users/andre/Downloads/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf)

[Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf](file:///C:/Users/andre/Downloads/Protocolo-Maltrato-Acoso-Laboral-y-Sexual-SSMC.pdf)

Torres Tarazona, L. A., Niño Patiño, N., & Rodríguez Jaramillo, N. (2016). Interpretación extensiva Del acoso laboral en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 7 (12), (87-122).

Urien Izaskun. (2014). Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral. Bilbao Depósito Legal: BI-1088-2014. Recuperado de:

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/nota_prensa/ponencias_jt141121_psiko/es_notal/adjuntos/acoso_laboral_osalan_2014.pdf

Anexos



Universidad Cooperativa
de Colombia

**PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN
ANTE EL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL EN EL BATALLÓN SÉPTIMA
BRIGADA DE VILLAVICENCIO**



**Mario Santiago Bernal
María José Bueno
Erika Barreto Pérez**

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

Lideres: Mario Santiago Bernal Zarate, Maria Jose Bueno Escobar, Erika Barreto Pérez

Actividad 1: Inducción

**DURACIÓN : TODAS LAS
MAÑANAS DURANTE 1
SEMANA**



Se desarrollará una capacitación para dar a conocer a los integrantes del batallón Séptima Brigada de Villavicencio, los tipos de acoso laboral y las manifestaciones de acoso sexual que se pueden presentar en su área de trabajo

Actividad 2 Preparación

**DURACIÓN: TODAS LAS
TARDES DURANTE 5
DÍAS A LA SEMANA**

Se capacitará al personal de salud o de trabajo social sobre la implementación del protocolo y como se debe manejar las intervenciones individuales o en grupo de los trabajadores, en especial de aquellos que han sido víctimas de acoso laboral y sexual.

Actividad 3 Desahogo Psicológico (grupal o individual)

**DURACIÓN: TODAS
LAS TARDES
DURANTE 4 DÍAS A
LA SEMANA**

Esta actividad tiene los siguientes objetivos de intervención:

-Los empleados podrán compartir a nivel grupal o individual su experiencia con el fin de minimizar y difuminar el impacto de la situación de acoso laboral o sexual.

-Además de compartir la experiencia y sus emociones, se tratarán temas como: su forma de responder y afrontar la situación de acoso, y se establecerán grupos de apoyo, así como el brindar información administrativa para actuar frente al caso.

Actividad 4 Asesoría psicológica y terapia cognitivo conductual (TCC)

**DURACIÓN: TODAS LAS
TARDES, DURANTE 2
DÍAS POR UN PERIODO DE
5 SEMANAS**

El objetivo de esta actividad de intervención es brindar a los empleados recursos que puedan ser utilizados ante una situación de acoso laboral y sexual, así como la posibilidad de desnaturalizar conductas y pensamientos que han sido ligados tras la situación de acoso, y se deberán emplear las siguientes técnicas: Terapia cognitiva (TC), Entrenamiento de relajación, Entrenamiento de inoculación de estrés.