



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL

INFORME DE PROYECTO PRÁCTICA II  
PERCEPCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN UN GRUPO DE MIEMBROS DE LA  
POLICÍA NACIONAL

PRESENTA:

ARANGO DAZA LORENA- CÓD. 100215885

GORDILLO MARTÍNEZ DIANA CAROLINA - CÓD. 100211101

OSPINA ÁLZATE SANDRA PATRICIA - CÓD. 1011023565

SÁNCHEZ OSORIO VANESSA ISABEL - CÓD. 100204074

ZABALA QUICENO JOHN ALEJANDRO - CÓD. 100242489

SUPERVISOR:

ERIK FABIAN RICO CASTILLO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DEL 2023

## Capítulo 1. Introducción

### Resumen.

Esta investigación profundizó sobre la percepción del acoso laboral que tienen hombres y mujeres policías que hacen parte de una estación de Policía, lo anterior teniendo en cuenta que conductas de acoso laboral en Colombia siguen creciendo notablemente, además de ser consideradas como delito de acuerdo a la ley 1010 del 2006; así mismo es categorizado por organizaciones internacionales como factor de riesgo psicosocial que desarrolla una considerable capacidad destructiva en el colaborador. Con la implementación del cuestionario de acoso psicológico en el trabajo se logró evidenciar la presencia de víctimas (26%) de esta conducta en el grupo de policías, de igual manera un 37% de los policías afirman que en los últimos seis meses han estado sujetos a situaciones relacionadas con acoso laboral, así mismo el 40 % del personal uniformado ha sido testigo de acoso en el trabajo. Los factores anteriormente mencionados propios del contexto laboral certifican falencias en la ejecución y aplicación de la normatividad laboral en Colombia y el direccionamiento del talento humano implementados en esta organización policial.

**palabras claves:** percepción, acoso laboral, talento humano.

### Descripción del contexto

De acuerdo al SAT (Sistema de Alertas Tempranas de la Defensoría del Pueblo 2023), el departamento del Chocó presenta un alarmante diagnóstico sobre la influencia de grupos criminales como las AUC, el Clan Úsuga, las FARC, el ELN amenazan los derechos humanos y el componente social con acciones delictivas como la extorsión, micro tráfico, control territorial y sicariato; dada la complejidad de la problemática son las autoridades las que deben desplegar las acciones y esfuerzos significativos para atender la demanda delictiva.

El abordar problemáticas tan complejas llevan a exigir esfuerzos sobre exagerados para alcanzar resultados por parte de las instituciones, de acuerdo a lo anterior; autores como Rosario (et. al, 2016) determina los efectos negativos que genera la presión laboral en el empleado, genera enfermedades laborales graves como el estrés, la depresión, la ansiedad y también el aislamiento social y conductas suicidas; así mismo Caicedo (2012), manifiesta vulneración de la dignidad, intimidad, igualdad y también de su integridad física y moral.

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconocen que la práctica del acoso laboral es un factor de riesgo psicosocial con consecuencias desfavorables para la salud pública en el mundo, provocando afectaciones emocionales negativas y alteraciones psicológicas sobre quien lo padece (Torres, 2019).

En Colombia el acoso laboral es un delito de acuerdo a lo decretado por el congreso en la ley 1010 del 23 de enero de 2006 la cual, adopta medidas preventivas de acoso laboral y otros hostigamientos, la Revista Portafolio redacta que el acoso laboral sigue creciendo en Colombia, de acuerdo a cifras del Ministerio de Trabajo en el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos, Solo en la capital del país el incremento ha sido de casi el 45%, pasando de 492 casos en 2017 a 972 en 2018, reveló además, que las mujeres son las principales víctimas de acoso laboral (Portafolio 2018).

De acuerdo a datos anuales del Observatorio de la Vida Militar, procedimientos por acoso laboral en las Fuerzas Armadas presentan un aumento del 36% en el año 2021, se realizaron 39 acusaciones con procedimientos penales; el Ministerio de Trabajo expone que las conductas de acoso laboral asociadas a lo sexual están en aumento, destacando un 82% van enfocadas a solicitudes o imposición para tener sexo, un 79% asociadas a ocurrencia de acto sexual y 72% relacionadas con trato físico mutuo, señalan finalmente a las mujeres con un 41% manejan el entorno por ellas mismas por temores y repercusiones que se puedan presentar.

### **Planteamiento del problema**

El *mobbing* se identifica como una variable de trabajo y alto impacto sobre el colaborador y las organizaciones. En nuestro país el avance en relación con la problemática se destaca por su estancamiento, lo cual constituye una debilidad, para conocer e intervenir sobre ésta.

Para organismos como la OIT y la OMS, el acoso laboral va mucho más allá de una intimidación, puede ocasionar perjuicios considerables en la salud de quien lo sufre, razón por la cual este tipo de conductas inquietan tanto a instancias nacionales como internacionales.

Este proyecto tiene como objetivo exponer los resultados de la percepción, y un análisis del acoso en el ambiente laboral en un grupo de policías, ya que el acoso laboral dentro del gremio de la Policía Nacional se ha convertido en tema controversial, como consecuencia de distintos

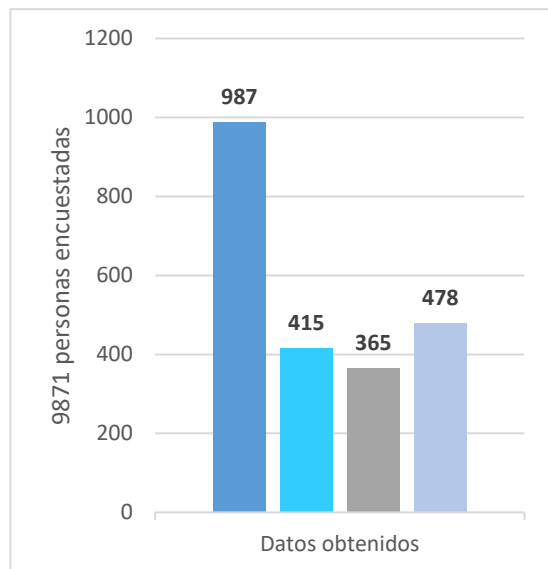
medios que han hecho público la presencia de actos de hostigamiento, maltrato y comportamientos destructivos en materia laboral, conductas que son justificadas como exigencia de órdenes y cumplimiento de la disciplina; si bien es cierto la Policía Nacional no ha tomado los correctivos necesarios a fin de prevenir este tipo de situaciones.

Se hace preciso llevar a cabo una investigación y análisis, tomando como partida, la intervención con el personal de la policía participante, para identificar conductas de acoso laboral, que permita proponer estrategias para mitigar esta problemática, disminuir efectos secundarios en quienes padecen estos hostigamientos y finalmente fortalecer la imagen corporativa.

Se toma la decisión de desarrollar el proyecto con el personal integral este sector de la Policía, teniendo en cuenta la situación de orden público que atraviesa, que provoca tensión y otro tipo de situaciones generadas al momento de lograr resultados para mitigar y contrarrestar la acción delincinencial.

**Tabla 2.**

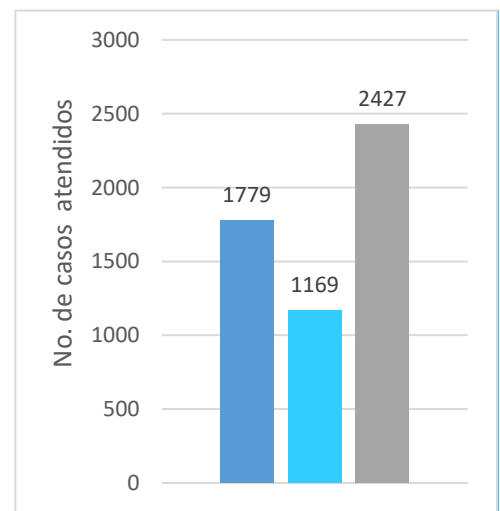
*Informe ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso)2022.*



- Afectados por conductas acoso laboral (10%)
- Acoso laboral por compañeros (42%)
- Acoso L. por tocamiento o proximidad excesiva (37%)
- Acoso L. por manifestaciones de tipo sexual (44,8)

**Tabla 3.**

*Intervención de acoso laboral a cargo de Ministerio Trabajo en el marco de la Ley 1010 de 2006.*



- 2019
  - 2020
  - 2021
- Número de solicitudes de intervención realizadas por el Ministerio Trabajo por acoso laboral

Fuente: elaboración propia

Fuente: elaboración propia

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuál es la percepción del acoso en el contexto laboral para hombres y mujeres, miembros de la policía?

### **Objetivos.**

#### **Objetivo general.**

- Identificar la percepción de acoso laboral que tienen los hombres y mujeres vinculados a la policía.

#### **Objetivos específicos.**

- Realizar una revisión bibliográfica para obtener información detallada sobre investigaciones adelantadas en las fuerzas militares y de policía sobre acoso laboral.

- Capacitar a hombres y mujeres policías sobre promoción y prevención de acoso laboral.
- Crear e implementar una cartilla guía que permita a los miembros de la policía, conocer la ruta de atención en casos de acoso laboral.

### **Justificación.**

En publicaciones realizadas por entes internacionales como la Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022, según informe mundial de salud mental 2022, especifican al acoso laboral o “mobbing” como punto clave, el cual tiene un impacto negativo en la salud mental. La (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022) revela que al menos una persona de cada cinco, con empleo se ha enfrentado a situaciones de acoso o violencia físico, psicológico o sexual en su lugar de trabajo; el estudio fue realizado a 75.000 colaboradores de 121 países en el 2021; adicionalmente especifican que el 17,9 % de las mujeres y hombres asalariados habían sido víctimas de violencia y acoso psicológico laboral, siendo las mujeres las más expuestas

Esta investigación se busca identificar la percepción y posibles casos de acoso laboral en un grupo focal pertenecientes a la policía de Colombia, identificando posibles factores de riesgo psicosocial, autores como Peralta etc. al. (2004) menciona la importancia que debe prestarse a situaciones derivadas del acoso laboral, pues la establece como una conducta que desarrolla una alta capacidad destructiva, afectando la persona en múltiples esferas vitales.

La (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2022) publica que, a escala mundial el 17,9% de los hombres y mujeres vinculados laboralmente afirmaron haber sufrido violencia y acoso psicológico en desarrollo de la actividad laboral, además afirmaron que tres de cada cinco víctimas sufrieron violencia y acoso en múltiples ocasiones en los últimos cinco años. Los siguientes datos aportan información significativa del porque se debe adelantar esta investigación, especificando hechos relacionados con conductas de acoso laboral:

### **Tabla 1.**

Antecedentes institucionales relevantes

<b>Fecha</b>	<b>Hechos</b>	<b>Descripción</b>
--------------	---------------	--------------------

2006	Suicidio	Presión laboral, por ser víctima de supuesta red de prostitución.
2014	Red de prostitución	Vinculación de jóvenes a supuesta red prostitución (comunidad del anillo).
2018	Suicidio	Problemas psiquiátricos manifestados a sus superiores quienes hicieron caso omiso.
2020	Suicidio	Persecución laboral por parte de su superior.
2021	Persecución laboral	Primera mujer trans en hacer parte de la Fuerza Pública en Colombia.
2022	Suicidio	Carga laboral excesiva.

Fuente. Elaboración Propia

## Capítulo 2

### Marco Conceptual.

El acoso laboral es definido por la RAE como “la acción y efecto de acosar”, distinguiendo distintos tipos de acoso, dentro de los cuales se encuentra el acoso laboral, punto referencial del enfoque de esta investigación. De igual manera, “el acoso puede ser consciente y deliberado, situación en la que una o varias personas desenvuelven un conjunto de maquinaciones para hacer daño a alguien con fines prácticos concretos. Pero también puede ser inconsciente y automático; es esta la forma más frecuente, no sólo en el ámbito laboral, sino también en otros como la familia o la educación”, (Ochoa et al, 2021).

En lo que corresponde a acoso laboral, *Hirigoyen (2001)* y *González (2003)*, proponen al acoso como un fenómeno de subyugación emocional desde conductas antiéticas que ejerce en el contexto laboral uno o más compañeros hacia sus iguales o hacia sus inferiores. *Como se cita en Giraldo Javier, (2005), Scielo.* Se pueden sumar a lo anterior antecedentes que “han identificado dos tipos de modelos causales, unos enfatizan las características demográficas o de personalidad de las víctimas y otros ponen el acento en las condiciones del ambiente de trabajo como predictores. (Cantisano G et al,2007).

Una consecuencia de este tipo de acoso es la inestabilidad en la situación mental del acosado, puesto que las distintas presiones que se presentan con el acoso laboral contribuyen a la

desestabilización mental del colaborador, impidiendo un estado de salud laboral sano. El trabajo, aunque necesario, “puede desencadenar y/o agravar una enfermedad compleja y de etiología multifactorial para la que el paciente está predispuesto, como la hipertensión arterial esencial y varios trastornos mentales como la depresión y las adicciones. (Mur de Viu, Maqueda, 2011).

La salud laboral, “tiene implicancia tanto en los efectos positivos como negativos que el trabajo puede tener sobre la salud y también con los efectos que la salud de las personas o su alteración pueden tener en su capacidad para trabajar”, (Nieto, 1999) por lo que a partir de ello, muchas empresas se siguen preocupando por mantener una estabilidad en salud física como emocional para todos sus trabajadores, recurriendo a distintas herramientas comunicativas para no permitir distintas acciones que induzcan al acoso laboral.

### **Marco teórico.**

La teoría de Elton Mayo, psicólogo y sociólogo estadounidense, enfocó sus estudios en la influencia del clima laboral y las interacciones sociales en la productividad y el bienestar de los trabajadores, su principal hallazgo se relacionó con el efecto de las relaciones sociales y el apoyo emocional en el ambiente de trabajo, descubriendo que factores como la atención y el reconocimiento beneficiaban la moral y la satisfacción del colaborador aumentando la productividad (Aguirre, I. 2018).

De acuerdo con Fritz Roethlisberger, sociólogo en colaboración con J. Dickson, llevó a cabo un estudio conocido como el "Experimento de Hawthorne", estos estudios tuvieron un impacto significativo en el campo de la psicología industrial y la sociología organizacional, descubriendo que la productividad de los empleados no solo dependía de las condiciones físicas del entorno laboral, sino también de factores sociales y psicológicos, reconociendo la importancia de las relaciones interpersonales, la motivación y la satisfacción laboral.

Los estudios de Leymann llevaron a identificar algunos aspectos de carácter negativo del acoso laboral en el componente físico y mental de los colaboradores. Estos estudios destacaron el estrés crónico, la ansiedad, la depresión y los trastornos psicosomáticos como consecuencias del



acoso laboral encontrando así mismo que las personas renunciaban, pero al irse para otro lugar, les quedaba las secuelas de lo que habían vivido (Leyman, H. 1990).

Las investigaciones de Einarsen, psicólogo noruego realizó exploraciones sobre el acoso laboral en diferentes países y sectores. Sus estudios contribuyeron a la comprensión de elementos de riesgo, los efectos y las dinámicas del acoso laboral. Propuso un modelo de tres factores para explicar el acoso laboral, factores individuales, factores de trabajo y componentes organizacionales, la idea es que la víctima pueda hablar de manera abierta, sin embargo, la estigmatización hace que no se pueda, pero con este estudio permite que se pueda expresar de diferentes maneras (Leyman, H. 1990).

Finalmente, la teoría del recurso humano por el psicólogo Kurt Lewin, orientó sus investigaciones a las relaciones interpersonales y sociales, conocido por ser el más moderno con sus ideologías, abordó el tema de las conductas que tienen las personas, en un entorno de tensión, presión o intimidación; esta teoría ayuda a que se evalúe constantemente el ambiente laboral entre los funcionarios, logrando establecer confianza, trabajo en equipo, delegación de la autoridad (Fernández, E. 2004).

### **Marco empírico.**

Algunos resultados soportan la relación entre acoso laboral y síntomas del TEP. Bjorqvist (1994), en Mikkelsen & Einarsen, (2002), citados por Peralta (2006), encontró que personas que habían sido víctimas de acoso laboral por un largo período, exhibían patrones de síntomas indicativos de trastorno de estrés postraumático.

De acuerdo a estudios clínicos, para que una persona sea diagnosticada con TEP, debió ser expuesta a situaciones que afectaron significativamente su vida e integridad física, así como el haber estado expuesta a temores con altos grados de intensidad y desamparo al tiempo que es victimizada. Las conductas desarrolladas en las personas que lo padecen son principalmente psicológicas y no físicas. y se pueden considerar diagnósticos distintos, por lo general, de presión o paranoia (Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Según Portafolio (2018), las conductas asociadas a esta problemática presentaron un incremento durante el primer semestre de este año; Bogotá en el primer lugar con 972 casos, valle del cauca (109 denuncias), departamento de Bolívar con 61 casos, el valle de aburra con (48) y la costa Atlántica con 31. En comparación con el primer semestre del año 2017, cuyo número fue 803 denuncias, para junio del año 2018 ya se habían reportado 1.406 casos, en lo cual reveló que las principales víctimas eran mujeres.

Conforme a los estudios realizados por el Ministerio de Trabajo en compañía del órgano de Dirección, Inspección, Vigilancia y Control, las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes a nivel nacional son solicitudes o presión para el acto sexual, las principales víctimas son mujeres, en su mayoría no se sienten seguras al reportar los casos por temor a perder sus empleos, buscan apoyo en amigos o familiares. Algunas lo han notificado al Comité de Convivencia Laboral o ante alguna autoridad.

Por otro lado, según el informe ELSA (Espacios Laborales sin Acoso) el año pasado, 2022, luego de analizar la situación laboral en alrededor de ciento veinte (120) empresas colombianas, con un total de 9.871 personas, se les preguntó a los trabajadores si en los últimos 24 meses habían sido expuestos a cualquier conducta de hostigamiento respondiendo un 10% de manera afirmativa, también se logró concluir que como principal protagonista de acoso laboral se tienen los compañeros de trabajo.

### **Capítulo 3. Metodología**

#### **Tipo de investigación**

De acuerdo a Hernández, et al. (2014), la investigación corresponde a un estudio de alcance descriptivo, que permite explicar situaciones, contextos y sucesos relacionados con la percepción de acoso laboral dentro de un contexto policial, el presente estudio descriptivo busca especificar características y perfiles de este grupo con el propósito de recoger información.

#### **Enfoque de investigación**

Esta práctica presenta un enfoque mixto de la investigación, como lo establece Hernández, et al. (2014, p. 533) a través de procedimientos sistemáticos, críticos y empíricos, para la recolección, análisis y vinculación de cifras cuantitativas y cualitativas en un mismo estudio. La naturaleza cualitativa por medio del Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT) buscando profundidad y complejidad, y cuantitativo a través de la recopilación los datos, el análisis de los resultados y las transformaciones de números.

## Población

### Muestra

La muestra está constituida por integrantes de la policía nacional de Colombia, que prestan sus servicios en la policía, dicho grupo está conformado por 27 policiales, 20 de los cuales son hombres y 7 mujeres quienes desarrollan actividades administrativas y operativas.

**Tabla 1.**  
*Características Sociodemográficas*

	Género		Edad			Escolaridad		
<b>Descripción</b>	Femenino	Masculino	18-23 años	24-29 años	30 años y mas	Técnico	Tecnólogo	Profesional
<b>No. Personas</b>	7	20	7	8	12	24	2	1

	Tiempo de servicio			Estado Civil			Pernocta en la unidad policial	
<b>Descripción</b>	1 mes a 5 años	6 a 10 años	Mas de 10 años	Soltero (a)	Unión Libre/ Casado (a)	Separado/ divorciado	Si	No
<b>No. Personas</b>	13	3	11	10	14	3	18	9

Fuente. Elaboración Propia

### Muestreo

En desarrollo de la investigación se aplicará una muestra “no probabilística”, de acuerdo a Hernández, et al. (2014) este tipo de muestra esta soportada en la utilidad del cuidado y la controlada elección de casos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema, además del gran valor que proporciona al investigador para la recolección, el análisis de los datos y la obtención de casos (situaciones, contextos).

## **Instrumento**

El instrumento dispuesto para el desarrollo de la investigación es un cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT) valora por medio de 27 ítems diferentes estrategias de acoso psicológico, midiendo la intensidad de afectación al sujeto, su formato de respuesta de cinco categorías inicia desde 0 (nunca) hasta 4 (continuamente). El CAPT está compuesto por tres factores, el factor I evalúa conductas de acoso y consecuencias, el factor II mide política organizacional y el factor III evalúa información y actuaciones contra el acoso; además analiza 6 subescalas de acoso: aislamiento social, exigencia extrema, desacreditación, política organizacional, actuaciones ante el acoso y consecuencias (Moreno et. al, 2008).

## **Validez.**

El Cuestionario CAPT, posee una consistencia interna en la escala (alfa de Cronbach), el anterior se aplicó a 103 colaboradores de una organización madrileña, los análisis factoriales exploratorios y confirmatorios exponen que el CAPT posee un ajuste considerable de datos, con 02 índices (CFI y GFI), cerca de 1.00, con el RMSEA y RMR por debajo de 0.05. Se hallaron índices de fiabilidad elevados para casi las escalas del CAPT, evidenciando relaciones entre la estructura teórica planteada; lo que confirma que en general el CAPT parece ser una medida válida y fiable para evaluar acoso psicológico en el trabajo (Moreno et. al, 2008).

## **Estrategia para análisis de datos.**

Teniendo en cuenta el procedimiento para analizar los datos indicado por Hernández, et al. (2014, p. 272), se realizaron las siguientes fases: 1) verificar que el instrumento estuviera validado en Colombia, 2) procesar los datos recolectados en el Software Excel a través de tablas y representados mediante gráficos, 3) los datos se analizan y describen por cada dimensión.

## **Consideraciones éticas.**

Prevalece el compromiso e intención de evitar perjudicar a los participantes objeto de estudio, expresando claramente los riesgos y beneficios del desarrollo de la presente investigación con fines académicos, de igual forma el derecho de rehusarse al diligenciamiento del instrumento

o retirarse, además de la garantía de conservar el anonimato y la confidencialidad como participante; así mismo se contempla:

El Convenio 155 de la OIT, define de manera general las políticas para prevenir accidentes y daños que afecten la salud del colaborador que sobrevengan como consecuencia de la actividad laboral, durante el desarrollo de trabajo. Dicho lo anterior se debe procurar reducir al mínimo y en lo razonable las causas de riesgos inherentes al medio ambiente laboral.

La Constitución Política de nuestro país en su artículo 15, argumenta que los habitantes del territorio gozan del derecho a la intimidad y también al buen nombre, así mismo a conocer y rectificar información suministrada en bases de datos y archivos de entidades públicas o privadas.

Siguiendo a las indicaciones de la Ley 1090 de 2006, se acatarán las responsabilidades de la investigación con humanos, para aporte de estudios en psicología, respetando la dignidad e integridad, con conocimiento claro de la normatividad y estándares profesionales, por tanto, se acatará plenamente lo consagrado en los artículos 15, 23, 25, 26, 28 y 30 de la norma ibidem.

La ley Estatutaria 1581/2012, contiene las disposiciones relacionadas con la protección de, el artículo 4 “principio de libertad”, enuncia el consentimiento, previo e informado del titular, con la finalidad de no divulgación, obtención de datos personales sin autorización previa; declara “el principio de confidencialidad”, el cual debe garantizar la reserva de la información.

La Resolución 008430 del 04/10/1993, contiene la normatividad administrativa, técnica y científicas para las investigaciones relacionadas con la salud, en el Título II, Cap. I, establece el componente ético de la investigación con humanos, teniendo presente que toda investigación donde el humano este vinculado a estudio, se debe garantizar el respeto por la dignidad y la conservación de sus derechos.

## Capítulo 4. Resultados

### **Tabla1.**

Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT).

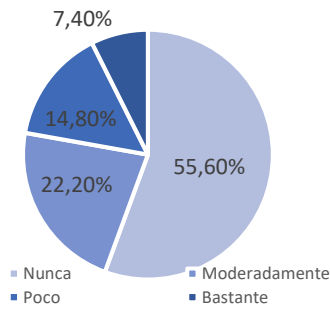
No.	Nunca	Poco	Moderada- mente	Bastante	Continua exageradamente
-----	-------	------	--------------------	----------	----------------------------

Ítem	No. de personas	%	No. de personas	%	No. de personas	%	No. de personas	%	No. de personas	%
1.	15	55,6%	4	14,8%	6	22,2%	2	7,4%		
2.	10	37%	4	14,8%	5	18,5%	8	29,6%		
3.	7	25,9%	6	22,2%	8	29,6%	6	22,2%		
4.	8	29,6%	5	18,5%	12	44,4%	2	7,4%		
5.	21	77,8%	5	18,5%	1	3,7%				
6.	12	44,4%	8	29,6%	3	11,1%	3	11,1%	1	3,7%
7.	12	44,4%	4	14,8%	4	14,8%	7	25,9%		
8.	13	48,1%	5	18,5%	4	14,8%	5	18,5%		
9.	8	29,6%	10	37%	8	29,6%	1	3,7%		
10.	11	40,7%	6	22,2%	4	14,8%	5	18,7%	1	3,7%
11.	9	33,3%	9	33,3%	3	11,1%	6	22,2%		
12.	11	40,7%	6	22,2%	6	22,2%	4	14,8%		
13.	12	44,4%	9	33,3%	2	7,4%	4	14,8%		
14.	2	7,4%	5	18,5%	10	37%	8	29,6%	2	7,4%
15.	1	3,7%	7	25,9%	6	22,2%	12	44,4%	1	3,7%
16.	2	7,4%	4	14,8%	9	33,3%	11	40,7%	1	3,7%
17.	8	29,6%	6	22,2%	6	22,2%	7	25,9%		
18.	9	33,3%	6	22,2%	8	29,6%	4	14,8%		
19.	4	14,8%	12	44,4%	4	14,8%	5	18,5%	2	7,4%
20.	4	14,8%	11	40,7%	4	14,8%	7	25,9%	1	3,7%
21.	4	14,8%	12	44,4%	3	11,1%	7	25,9%	1	3,7%
22.	15	55,6%	6	22,2%	5	18,5%	1	3,7%		
23.	20	74,1%	5	18,5%	1	3,7%	1	3,7%		
<b>24.</b>	<b>SI</b>		<b>NO</b>		<b>SI</b>		<b>NO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>
	7 (26%)		20 (74%)		6 (22,3)		21 (77,7%)		4 (15%)	23 (85%)
<b>25.</b>	<b>-1 de vez x semana</b>				<b>1 vez x semana</b>				<b>+1 de vez x semana</b>	
	21 (77,8%)				4 (14,8%)				2 (7,4%)	
<b>26.</b>	<b>- 6 meses</b>				<b>Durante 6 meses</b>				<b>+6 meses</b>	
	17 (63%)				4 (14,8%)				6 (22,2%)	
<b>27</b>	<b>SI</b>				<b>NO</b>					
	11 (40,7%)				16 (59,3%)					

Fuente. Elaboración Propia

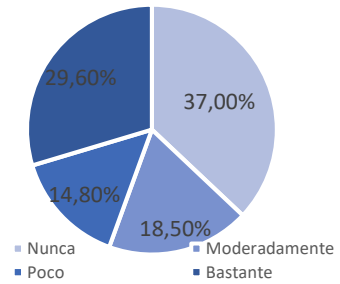
## Resultados

**Figura 1.**  
*Aislamiento y exclusión.*



*Nota:* el grafico representa si ha sido ignorado o excluido en el trabajo.

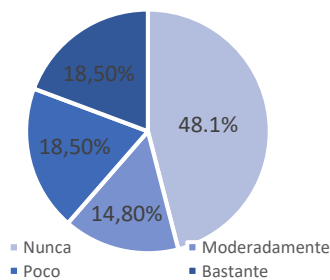
**Figura 2.**  
*Respuestas hostiles.*



*Nota:* el grafico representa si ha recibido respuestas hostiles a comentarios y preguntas.

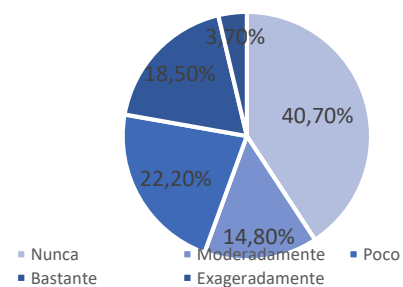
Conforme a las gráficas anteriores se evidencia dos situaciones relevantes, en la figura 1 de conformidad como lo menciona Rosario (et. al, 2016) situaciones de exclusión y aislamiento en el entorno laboral, para la figura 2, se aprecia que un 62,9% del personal reconoce afectación producto de respuestas agresivas por parte de superiores y compañeros.

**Figura 3.**  
*Aislamiento y exclusión.*



*Nota:* el grafico representa si se le recuerda constantemente cualquier error que cometo, por pequeño que sea.

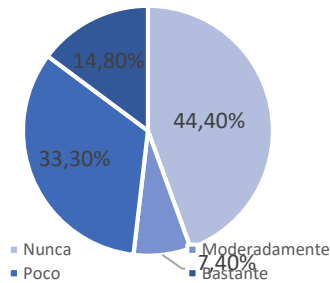
**Figura 4.**  
*Respuestas hostiles.*



*Nota:* el grafico representa si se recibe críticas continuadas e injustificadas sobre mi trabajo.

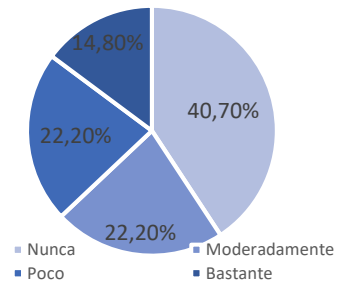
En las figuras 3 y 4 se evidencian situaciones nocivas presentes en los uniformados de la estación de policía, superando en un 50%, conductas como las que menciona Molano (2019), desprestigio, palabras hirientes, exclusión, maltrato, degradación, todos comportamientos de acoso psíquico, que generan riesgo y degradan el ambiente de trabajo.

**Figura 5.**  
*Aislamiento y exclusión.*



*Nota:* el grafico representa si ha sido víctima de bromas pesadas y burlas, sobre el físico y la forma de ser, etc.

**Figura 6.**  
*Respuestas hostiles.*

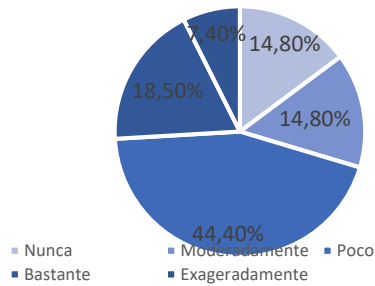


*Nota:* el grafico representa si ha sido objeto de ofensas, insultos, actitudes o vida privada.

La figura 6 y 7 se relacionan toda vez que reconocen los medios por los cuales se ha materializado el acoso laboral en su lugar de trabajo, los miembros de la estación de policía mencionan en un 56,6% haber sido víctimas de manifestaciones hostiles, en la figura 6 el 60,3% reconocen ser objeto de manifestaciones verbales ofensivas; con certeza se aprecia lo expuesto por Carvajal (2013), conductas empleadas para ejercer violencia psicológica extrema y sistemática, que emplea diversos tipos de manifestaciones (palabras, actitudes, comportamientos).

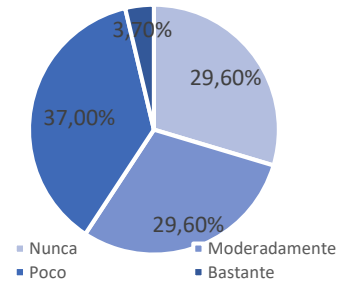


**Figura 7.**  
*Disponibilidad de rutas de atención.*



*Nota:* el grafico representa si la empresa en la estoy vinculado, dispone de información sobre acoso psicológico.

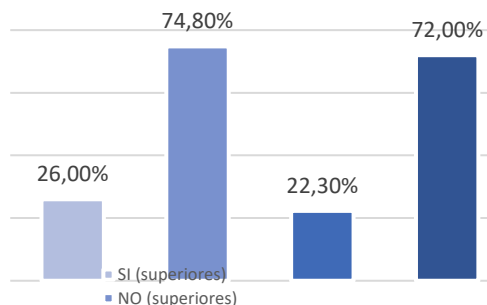
**Figura 8.**  
*Tareas infructuosas.*



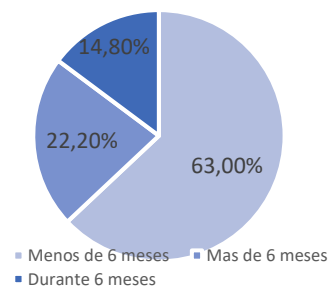
*Nota:* el grafico representa si han sido asignadas tareas muy por debajo o muy por encima de mis competencias.

En la figura 7 se destaca un factor relevante, un porcentaje alto (85%) argumenta el desconocimiento de canales establecidos como ruta de orientación frente al acoso laboral, es por ello el evidente desconocimiento de los procedimientos establecidos por la Policía de Colombia en caso que un miembro constituya un acoso psicológico laboral. Finalmente, la figura 8 refleja la denigración y el desprestigio de uniformados a través de tareas “infructuosas” asignadas, Fernández (2010) menciona que este tipo de situaciones son conductas humillantes y vejatorias con el fin de menoscabar la reputación.

**Figura 9.**  
*Sujeto de acoso laboral.*



**Figura 10.**  
*Frecuencia.*



*Nota:* el grafico representa si la empresa en la estoy vinculado, dispone de información sobre acoso psicológico.

*Nota:* el grafico representa si han sido asignadas tareas muy por debajo o muy por encima de mis competencias.

De acuerdo a los resultados anteriores figura 9, corresponden a una mínima parte los uniformados que se reconocen como sujetos de acoso laboral psicológico; sin embargo, hay presencia de víctimas (26%) de esta conducta en la estación de policía de Yuto, de igual manera es considerable quienes afirman (37%), que en los últimos 6 meses han estado sujetos a comportamientos, conductas u otro tipo de situaciones relacionadas con acoso laboral psicológico.

Dentro de los resultados relevantes se logró evidenciar que el personal de policías han estado expuestos de manera frecuente a una seria de conductas propias del fenómeno en el cual se pretendía ahondar de los 27 participantes se determina contundentemente que un 63% manifiestan laborar de la mano con respuestas hostiles a comentarios y preguntas realizadas propias a su labor resultado muy similar a la exposición que sufre este personal a comentarios malintencionados por parte de compañeros o superiores (66.7%), lo anterior concuerda con la apreciación que expresan al exponer que los jefes cuando dan ordenes no lo hacen de la manera más adecuada, reflejado en un 54,3%.

De igual forma un aspecto considerable está relacionado con herramientas dispuestas para abordar la problemática, por encima del 50% los participantes afirman el desconocimiento de los procedimientos y medios disponibles en su organización en caso de que algún trabajador sea objeto de acoso psicológico; por otra parte, se evidencia un rotundo descontento en la promoción de oportunidades por encima del 50% reconocen la desigualdad e inequidad a la hora de lograr un estímulo laboral.

Un aspecto considerable es la apreciación de situaciones medicas asociadas a la problemática, se evidencia en menor escala, pero existe reconocimiento de padecer o atribuir enfermedades derivadas del acoso psicológico en el trabajo (40.8%), y un 21% declara haber consultado o visitado el médico. Cabe destacar que 11 (40.7%) uniformados han sido testigos de acoso en su lugar de trabajo.

Finalmente es importante reconocer los resultados generales obtenidos en relación con los factores que evalúa el cuestionario de acoso laboral psicológico en el trabajo “CAPT”, el factor I que evalúa conductas de acoso y consecuencias dentro de las cuales se distingue el aislamiento social, la exigencia extrema, la desacreditación obtuvo de manera general un grado de intensidad de 1 lo cual corresponde a poca intensidad, el factor II evalúa la política organizacional el cual obtuvo una intensidad general de 2,15 que estipula una intensidad moderada, y el factor III evalúa información y actuaciones contra el acoso alcanzando 1,40 o poca intensidad. Pero al verificar de manera individual 7 participantes que aceptaron ser sujetos objeto de acoso sus resultados mostraron una intensidad alta, el factor I estuvo por encima de 2,7; el factor II 3,4 de intensidad y el factor III 0,33.

### **Discusión.**

De acuerdo con los resultados del trabajo, se aprecia que hay un tipo de conductas de acoso laboral, que coincide con las investigaciones que realizó Heinz Leymann sobre el acoso laboral (Trujillo, F. 2007), donde describió una forma de acoso sistemático y el impacto psicológico en las víctimas, enfrentando una serie de conductas de acoso, como insultos, críticas constantes, exclusión social y difamación, que pueden afectar negativamente la salud mental y emocional de los colaboradores.

Por otro lado, en cuanto las investigaciones que realizó Elton Mayo (Aguirre, I. 2018), la cual se centró en las condiciones laborales, aunque su enfoque no se centraba específicamente en el acoso laboral, sus estudios se destacaron sobre la calidad de las relaciones sociales y el impacto que pueden tener en el bienestar de los colaboradores, la buena comunicación, relaciones positivas y apoyo social, para promover la satisfacción en el entorno laboral.

Así mismo, como lo define Einarsen, S. (2006), quien baso sus estudios sobre el acoso laboral por los desequilibrios de poder, propuso modelos de intervención para afrontar estas situaciones en las empresas, enfocándose en la comunicación abierta y estableciendo políticas de gestión de recursos humanos en pro de la prevención.

Teniendo presente los resultados de las investigaciones realizadas por Elton Mayo, Leymann, Einarsen y de los demás autores mencionados, se deben realizar constantes exploraciones en los factores sociales, como las relaciones laborales y el apoyo social, los cuales pueden influir en la prevención y el manejo del acoso laboral dentro de la empresa, así como la importancia de políticas y prácticas organizativas que promuevan un entorno laboral saludable.

Smith, citado por Hammonds (2004, p. 71), indica que los valores ya no se definen por las iglesias o escuelas y tampoco por las comunidades, ahora son las empresas, pero en ocasiones no están en capacidad para desarrollar esa labor. De esta misma manera, la empresa Gallup (citada por González, 2001, 2002), indicó que es reconocible la relevancia del concepto de talento humano. Sin embargo, las empresas conocen poco de esto y las prácticas aplicadas administrativamente no son apropiadas para procurar y brindar bienestar y buena calidad de vida a sus empleados: "Somos muy competentes en los procesos de reingeniería y la calidad de los productos, pero somos ignorantes en todo lo relativo al recurso humano" (González, 2001, 2002, p. 32).

Este fenómeno se considera particular debido a lo irregular de conflicto entre ambas partes, quien hostiga tiene una posición de ventaja a quien es hostigado. El contenido y significación de muchos de los comportamientos y actitudes resulta de muy difícil objetivación (Leymann, 1996). Las consecuencias de este fenómeno no solo se limitan al aspecto físico, así como lo indican (Góngora, Labera y Rivas, 2002) se puede observar que el concepto de violencia incluye otras conductas que intimidan a quien las sufre, incluyendo también síntomas psíquicos y/o emocionales.

## **Conclusiones.**

De acuerdo con los resultados obtenidos se logra concluir que el acoso laboral en las instituciones del estado se convierte en una problemática asociada a la mala dirección estratégica, el mal manejo de personal y la falta de formación adecuada para realizar trabajo en equipo y generar ambientes laborales sanos. Con la ejecución de esta investigación se concluye que los miembros de la policía participantes, si perciben el acoso laboral en su actividad laboral identificando conductas y situaciones propias de la problemática.

De igual manera fue posible identificar que los miembros han estado expuestos a mala comunicación, exclusión, respuestas agresivas y desfavorables frente a comentarios y aportes propios de la actividad policial, vejaciones con la realización de actividades por debajo o muy por encima de sus competencias, ambiente laboral negativo; un aspecto relevante a mencionar es que una parte considerable de los policías admite que problemas de salud están directamente relacionadas con el acoso laboral que sufren en su entorno admitiendo inclusive que han recurrido al médico; adicionalmente una mayoría de los uniformados están sometidos a críticas continuas e injustificadas, también los errores cometidos son capitalizados por pequeño que sean, a pesar de una disciplina rígida por la formación castrense los uniformados son víctimas de insultos y ofensas además de burlas y bromas pesadas, pese a la condición jerárquica de la organización muchas de las situaciones anteriormente mencionadas son pasadas por alto.

Para destacar 7 funcionarios aceptaron abiertamente ser víctimas de acoso laboral, los demás no lo hicieron, pero aceptan situaciones y conductas propias de la problemática. Es necesario mencionar que la política organizacional para afrontar esta problemática al interior de la estación de policía es prácticamente nula los participantes expresan que la información disponible en materia de acoso laboral es limitada, también que los medios, procedimientos y rutas que se deben seguir en caso de que algún policial sea objeto de acoso psicológico o se deba intervenir en casos de acoso son desconocidos.

Basándonos en las conclusiones anteriores y en las estadísticas proporcionadas con porcentajes notablemente altos, se puede profundizar en los hallazgos de la siguiente manera:

El 77.8% de los encuestados mencionó que las llamadas no les son transferidas o se les informa que no están disponibles. Esta falta de comunicación efectiva y la negación de acceso a las llamadas puede contribuir a la percepción de exclusión y falta de apoyo por parte de los superiores, lo que puede ser una forma de acoso laboral.

El 44.4% de los encuestados mencionó que existen procedimientos en su organización para intervenir en casos de acoso psicológico. Aunque esta cifra es significativa, todavía indica que una proporción considerable de los encuestados no está al tanto de los procedimientos disponibles para abordar el acoso laboral. Esto subraya la necesidad de una mayor difusión de información y capacitación sobre cómo abordar y prevenir el acoso laboral.

En resumen, las estadísticas proporcionadas respaldan las conclusiones anteriores, demostrando la existencia de problemas de comunicación, falta de claridad en los procedimientos y una necesidad de mayor información y capacitación para abordar el acoso laboral en la policía. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar políticas claras, mejorar la comunicación interna y proporcionar apoyo y capacitación adecuados para prevenir y abordar el acoso laboral de manera efectiva.

### **Limitaciones.**

La disponibilidad de datos confiables y completos sobre casos de acoso laboral puede ser limitada. Muchas víctimas pueden tener miedo de denunciar o pueden existir obstáculos institucionales que dificulten la recopilación de datos precisos, así mismo la muestra con la cual se realizó este proyecto, es pequeña a comparación de cómo es realmente en el territorio colombiano la influencia de esta institución.

Puede existir un sesgo en la información recopilada, teniendo en cuenta que los funcionarios que han experimentado acoso laboral pueden ser menos propensas a participar en un estudio, lo que podría sesgar los resultados. La influencia de las respuestas puede generar que no se esté brindando una correcta recolección de datos para precisar verdaderamente la situación de acoso dentro de la institución.

Los resultados obtenidos en este estudio específico, no pueden ser generalizables a otras poblaciones o entornos laborales, teniendo en cuenta, que al ser una entidad del estado, puede ser de mayor impacto hacia la sociedad y responsabilidad sobre lo que pasa dentro de ellas, dejando por alto la transparencia y el buen de la policía nacional, las características de las diferentes empresas, en cuanto a las culturas laborales pueden influir en la forma diferente a como se manifiesta y percibe el acoso laboral.

El acoso laboral puede ser un fenómeno dinámico que evoluciona con el tiempo. Las percepciones y experiencias de las personas pueden cambiar, lo que dificulta capturar una imagen completa y precisa del problema en un momento específico, por lo que algunos comportamientos pueden considerarse acoso por una persona, mientras que otra puede interpretarlos de manera diferente. Esto puede dificultar la comparación y análisis de los resultados.

## **Recomendaciones.**

El acoso laboral es una problemática en aumento, se sugiere el desarrollo de nuevas investigaciones y estudios al interior de instituciones militares y de policía que planteen métodos para intervenir este fenómeno; adicionalmente fortalecer la idoneidad del personal de recursos humanos para garantizar el bienestar y ambiente laboral saludable de los colaboradores.

Se plantean en este apartado acciones que desde la psicología impacten positivamente en el contexto policial en todo el territorio nacional, con el desarrollo de estrategias que contrarresten escenarios de conflicto a partir de tres fases:

La primera fase estaría enfocada en el desarrollo de una política de prevención sólida, esto significa fortalecer los valores de la institución en relación con el respeto y la igualdad, el trato digno hacia el subalterno principalmente, definir un estilo o cultura de dirección que se preocupe por el colaborador, establecer modelos de sensibilización profunda de manera que permita a los colaboradores identificar plenamente qué es y qué no es el acoso laboral, así como conocer las rutas a seguir ante las más mínima sospecha que un uniformado esté sufriendo acoso.

La segunda fase estaría concentrada en el acompañamiento de quienes son víctimas de episodios de acoso laboral, desarrollando un ejercicio de monitoreo permanente sin tropiezos y principalmente con la garantía de no recibir represalias ni acciones hostiles. Finalmente es necesario construir a partir de las lecciones aprendidas garantizando la no repetición y la materialización de políticas sólidas y flexibles a la dinámica de los contextos laborales castrenses.

Finalmente es necesario brindar capacitación regular sobre el acoso laboral a todos los colaboradores, incluyendo a los gerentes y supervisores. La capacitación debe abordar la definición del acoso laboral, los diferentes tipos de acoso, las secuelas y los compromisos de los empleados para prevenirlo y abordarlo.

Sustentación de entrega link yotube.

[https://youtu.be/wrmFjL\\_idVM](https://youtu.be/wrmFjL_idVM)



## Anexos

### Anexo 1. CAPT - Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo.

1. He sido ignorado o excluido en el trabajo
2. He recibido respuestas hostiles a mis comentarios y preguntas
3. Mis comentarios y preguntas han sido ignoradas
4. He sido controlado y/o vigilado en extremo
5. No me pasan las llamadas o dicen que no estoy
6. Me han restringido recursos necesarios para realizar mi trabajo
7. Me han obligado a realizar trabajos absurdos o inútiles
8. Me recuerdan constantemente cualquier error que cometo, por pequeño que sea
9. Se me asignan tareas muy por debajo o muy por encima de mis competencias
10. He recibido críticas continuadas e injustificadas sobre mi trabajo
11. He sido víctima de comentarios malintencionados de compañeros o superiores
12. He sido objeto de insultos u ofensas sobre mi persona, actitudes o mi vida privada
13. He sido víctima de burlas y bromas pesadas, sobre mi físico, forma de ser, etc.
14. En la organización donde trabajo, el trato a los trabajadores es correcto y respetuoso
15. Mis jefes cuando mandan y dan órdenes suelen hacerlo de forma adecuada
16. Hay un buen entendimiento entre jefes y trabajadores
17. El desarrollo profesional (promoción), se hace de forma justa y razonable
18. En la organización donde trabajo la toma de decisiones es democrática
19. En la empresa en que trabajo, hay una buena información sobre el acoso psicológico
20. Tenemos información sobre los medios y procedimientos establecidos en mi organización en el caso de que algún trabajador sea objeto de acoso psicológico
21. En mi organización hay procedimientos para intervenir en caso de acoso psicológico
22. Sufro enfermedades que atribuyo al acoso psicológico en el trabajo
23. Visito al médico debido al acoso psicológico en el trabajo

El acoso psicológico consiste en continuadas actitudes y comportamientos hostiles, dirigidos de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, con el fin de desprestigiar, humillar, aislar y, en último término, provocar el abandono del puesto de trabajo. A partir de esta definición y según lo ocurrido durante los últimos seis meses, responde a las siguientes cuestiones.

- |  |   |    |   |    |
|--|---|----|---|----|
| 24. ¿Has sido objeto de acoso psicológico en el trabajo? | 1 | SÍ | 0 | NO |
| Por parte de tus superiores                              | 1 | SÍ | 0 | NO |
| Por parte de tus compañeros                              | 1 | SÍ | 0 | NO |
| Por parte de ambos                                       | 1 | SÍ | 0 | NO |
25. ¿Con qué frecuencia? (0) -1 vez/ semana, (1) vez / semana, (2) + de 1 vez / semana
26. ¿Durante cuánto tiempo? (0) menos de 6 meses, (1) en torno a 6 meses, (2) mas| 6 meses
27. ¿Has sido testigo de acoso psicológico en el trabajo? 1 SÍ 0 NO

### Anexo 2. Consentimiento informado



 <p>MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b></p>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 2

Nombres de los/as practicantes:

Consideraciones antes de firmar el consentimiento:

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que al tratarse de menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado, la información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor las actividades y/o acciones que se realizarán durante la intervención del practicas II, solicitando su consentimiento anticipadamente para el desarrollo del proyecto denominado **Percepción del Acoso Laboral en Miembros de la Estación de Policía de Atrato-Chocó**, cuyo objetivo es Identificar la percepción sobre acoso laboral que tienen los miembros de la estación de policía del municipio de Atrato - Chocó. Por tanto, con el presente documento escrito busca informar sobre el proceso investigativo del que usted acompañará.

Logro reconocer el ejercicio autónomo que me permite ser parte del proyecto de investigación, actuando consecuentemente de forma libre y voluntaria; de igual manera puedo decidir cuándo retirarme u oponerme al ejercicio académico que se lleva a cabo por parte del grupo de estudiantes practicantes, sin necesidad de justificación alguna y sin inconvenientes personales y/o legales que vinculen mi nombre.

Comprendo y acepto que durante el proceso de investigación pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión de la investigación original o la realización de otro elemento investigativo no mencionado anteriormente.

Doy mi consentimiento a los estudiantes practicantes del programa de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano para que realicen los procedimientos adicionales que juzguen necesarios.

Yo \_\_\_\_\_, con c.c. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_; al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Si el participante es menor de edad, como padre, madre o representante legal, autorizo la participación de mi hijo, hija o representado. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_

Documento de identificación: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del padre, madre o representante: \_\_\_\_\_

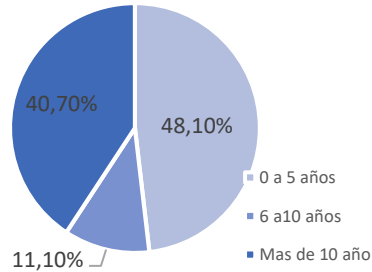
Documento de identificación: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

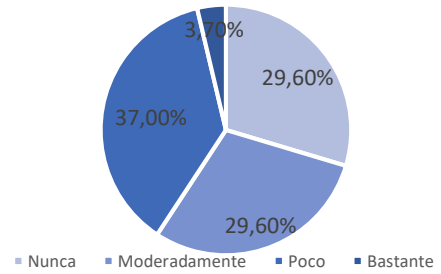
**Anexo 3. Otros resultados.**

**Figura 11.**  
*Tiempo de servicio.*



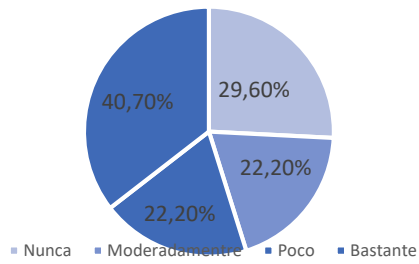
*Nota:* Tiempo de servicio en la institución.

**Figura 12.**  
*Desconocimiento de competencias.*



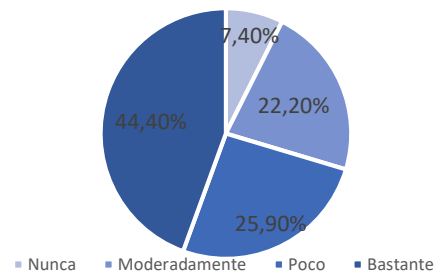
*Nota:* me han asignado tareas muy por debajo/ encima de mis competencias.

**Figura 13.**  
*Promoción .*



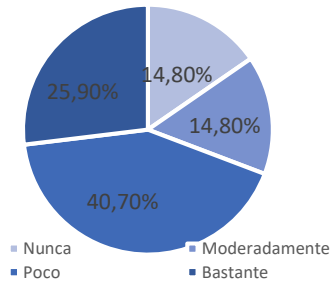
*Nota:* El desarrollo profesional (ascensos, estímulos, reconocimientos), se hace de forma justa y razonable.

**Figura 14.**  
*Disposición de órdenes.*



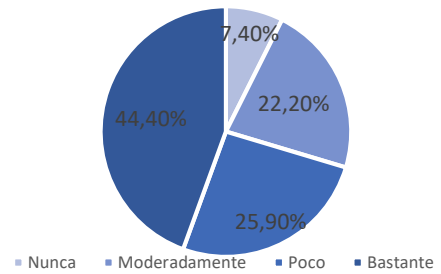
*Nota:* cuando dan órdenes, son realizadas de forma adecuada por los jefes.

**Figura 15.**  
*Procedimientos.*



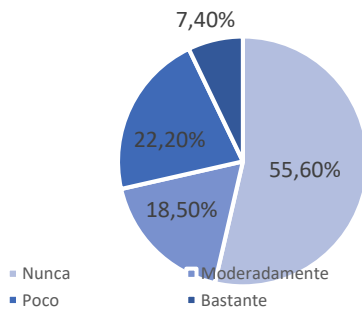
*Nota:* La organización dispone información sobre procedimientos y medios en caso que algún trabajador sea objeto de acoso psicológico.

**Figura16.**  
*Disposición de órdenes.*



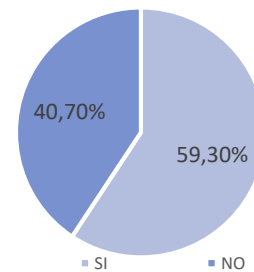
*Nota:* cuando dan órdenes, son realizadas de forma adecuada por los jefes.

**Figura 17.**  
*Afectaciones.*



*Nota:* Sufro o atribuyo enfermedades al acoso psicológico en el trabajo.

**Figura 18.**  
*Respuestas hostiles.*



*Nota:* ¿Has sido testigo de acoso en el trabajo?.

## Referencias

Acoso laboral a las mujeres uniformadas, que conforman la Policía Nacional

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24010/TESIS%20OCTUBRE%2029%20DE%202022.pdf?sequence=1>

Caicedo, M. C. (2012). El daño extrapatrimonial en el acoso laboral: Extensión del daño como fuente de la responsabilidad civil del empleador. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452013000100011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011)

Cárdenas Suárez, M., Cifuentes, S., Reyes Botía, A. K., Parra Norato, J., & del Pueblo, D. (2018). Cuando autoridad es discriminación: Violencia Policial contra personas con orientación sexual e identidad de género diversas en espacios públicos.

- José Ruiz -Colprensa (9 Dic, 2022). Acoso sexual laboral: el 42% de los casos tiene como protagonista a un compañero, concluyó estudio en más de 120 empresas en Colombia. Infobae <https://www.infobae.com/america/colombia/2022/12/09/acoso-laboral-sexual-el-42-de-los-casos-tiene-como-protagonista-a-un-companero-aseguro-estudio-en-mas-de-120-empresas-en-colombia/>
- Consejo Colombiano de Seguridad. (julio - agosto de 2022). Acoso laboral, una realidad en los lugares de trabajo colombianos. <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2022/09/Proteccion-Seguridad-No.-404-23-27.pdf>  
<https://ergocv.com/evaluacion-de-acoso/>
- Defensoría del pueblo Colombia (Sáb, 04 mayo 2023). Preocupante influencia de grupos ilegales en Chocó pone en riesgo situación de derechos humanos para la región. <https://www.defensoria.gov.co/-/preocupante-influencia-de-grupos-ilegales-en-choc%C3%B3-pone-en-riesgo-situaci%C3%B3n-de-derechos-humanos-para-la-regi%C3%B3n>
- Einarsen, S. (2006). Antecedentes y Consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121002.pdf>
- Elgarejo Luz. (1994). *Revista Alteridades*, 4 (8), Pags 47-53  
(<https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/view/588/586>)
- Fernández S., M. E., & Nava, Y. J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. *Redalyc - Revista de derecho Universidad del Norte* , (33), pp. 62-95. Barranquilla, Colombia.
- Giraldo, Javier. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2), 205-216. Retrieved June 21, 2023, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982005000200009&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982005000200009&lng=en&tlng=es).
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª. Ed., 1-589). Mc Graw Hill Education.  
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Lancheros, C. A. O. (2022). Entre la fragilidad de la paz y la persistencia de la guerra: El caso de la subregión del Bajo Atrato, Chocó, Colombia. *Revista Ratio Juris*, 17(34), 319-342.
- Lewkow, L. (2014). Aspectos sociológicos del concepto de percepción en la teoría de sistemas sociales. *Revista Mad. Revista del Magister en Análisis Sistemico Aplicado a la Sociedad*, (31), 29-45. <https://www.redalyc.org/pdf/3112/311231757003.pdf>
- Millán, A., Diaferia, L., Acosta, M., & D'Aubeterre, M. E. (2016). Comparativo de las Propiedades Psicométricas del NAQ-R y del LIPT-60 en trabajadores venezolanos. *CES Psicología*, 9(2),40-67.[fecha de Consulta 2 de Junio de 2023]. ISSN: . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423548400004>
- Molano, R. C. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Revista de derecho Novum Jus*, 3(1), pp. 225-262.
- Molina, D. 2022. Acoso Laboral A Las Mujeres Uniformadas, Que Conforman La Policía Nacional.<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24010/TESIS%20OC%20TUBRE%2029%20DE%202022.pdf?sequence=1>
- Moreno, I. M. (2013). *Estado del arte del concepto acoso laboral (Mobbing)*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12749/12298>.  
[https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12298/2013\\_Irma\\_Milena\\_Moreno\\_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12298/2013_Irma_Milena_Moreno_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R., & Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2),335-345.[fecha de Consulta 15 de Junio de 2023]. ISSN: 1657-9267. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64770203>
- Mur de Vú, Carlos, & Maqueda Blasco, Jerónimo. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 1-3.  
<https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500001>

- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es)
- Organización de las Naciones Unidas (5 diciembre 2022) cerca de un 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo.  
<https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277>
- Organización Mundial de la Salud (28 de septiembre de 2022) La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo.  
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work#:~:text=El%20trabajo%20amplifica%20problemas%20sociales%20m%C3%A1s%20amplios%20que,tiene%20un%20impacto%20negativo%20en%20la%20salud%20mental>
- Organización Internacional del Trabajo (5 de diciembre de 2022) La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_863210/lang--es/index.htm#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%2017%2C9,los%20hombres%20en%20mayor%20n%C3%BAmero](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%2017%2C9,los%20hombres%20en%20mayor%20n%C3%BAmero).
- Organización de las Naciones Unidas (5 diciembre 2022) cerca de un 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo.  
<https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277>
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, . *Scielo - Revista de Estudios Sociales*, (18), 111-122. Retrieved September 13, 2022, from <http://www.scielo.org.co>.
- Pérez Guardo, Rocío. «Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España». *Athenea digital*, 2012, Vol. 12, n.º 2, pp. 199-219,  
<https://raco.cat/index.php/Athenea/article/view/256042>.
- Perez, L. 2022. Acoso laboral. Protección y seguridad. Subdirección de Gestión Territorial. Inspección de Vigilancia y Control. Ministerio de Trabajo. Colombia.  
<https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2022/09/Proteccion-Seguridad-No.-404-23-27.pdf>

Pérez, M. C. R., Vela, H. H., Gracia, T. J. H., García, M. G. C., Ávila, D. D., García, N. P. G., ... & Lirios, C. G. (2020). Desgaste ocupacional y acoso laboral: Experiencias de investigación. Universidad Juárez del Estado de Durango.

Portafolio (agosto 26 De 2018). El acoso laboral sigue creciendo en Colombia.

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-acoso-laboral-crece-en-colombia-520447>

Portafolio (2018) *El Acoso Laboral Sigue creciendo en Colombia*, Portafolio.co. Available at:

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-acoso-laboral-crece-en-colombia-520447>

(Accessed: 21 June 2023)

Ministerio del Trabajo, Portal Único del Estado Colombiano (2 feb 2022) *Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral - Función Pública*.

[https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938?com.liferay.asset\\_publisher.web\\_portlet.AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_sqxafjubsrEu\\_assetEntryId=28748957&redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938?com.liferay.asset_publisher.web_portlet.AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28748957&redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co)

Ranasinghe, R. (2020, December). Challenges in investigating trafficking of migrant workers for labour exploitation: Case Study. In Proceedings of the World Conference on Women's Studies (Vol. 5, No. 1, pp. 34-41).

Reidl-Martínez, L. M. (2012). Marco conceptual en el proceso de investigación. Investigación en educación médica, 1(3), 146-151.

Rosales Shishco, SE y Noe Grijalva, HM (2018). Acoso en el trabajo: evidencias psicométricas del LIPT-60 en una muestra peruana. UCV HACER , 7 (3).

<https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v7n3a4>

Rosario-Hernández, E. &. (2016). Consecuencias psicológicas del mobbing: estudio empírico de las consecuencias psicológicas del mobbing en una muestra de empleados en Puerto Rico. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, pp. 30(2), 183-199.

Topa Cantisano, G., Depolo, M., & Morales Domínguez, J. F. (2007). Acoso laboral: meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias. Psicothema, 19(1), 88-94. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:19774/n3332.pdf>



Torres, A. M. (2019). Acoso laboral (mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(2), 127-137.

Trujillo, F. (2007). Mobbing: Historia, Causas Efectos, Propuesta De Un Modelo Para Las Organizaciones Mexicanas. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*.  
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81802905.pdf>

Ugarte, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, pp. 221 - 231.

	<b>Nombres y apellidos estudiantes</b>
<b>Autores</b>	Lorena Arango Daza Diana Carolina Gordillo Martínez Sandra Patricia Ospina Alzate Vanessa Isabel Sánchez Osorio John Alejandro Zabala Quiceno
	<b>Director del trabajo de grado</b>
<b>Programa</b>	Erik Fabián Rico Castillo Psicología (Modalidad Virtual)

<b>Título del proyecto</b>	Percepción del acoso laboral en un grupo de miembros de la policía nacional
<b>Objetivo del proyecto</b>	Identificar la percepción de acoso laboral en un grupo de miembros de la policía nacional.
<b>Duración de la sustentación</b>	4 minutos, 58 segundos.
<b>Enlace YouTube</b>	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=wrmFjL_idV">https://www.youtube.com/watch?v=wrmFjL_idV</a> <u>M</u>