



Acoso sexual laboral y sus repercusiones en el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres que desempeñan cargos administrativos en el Proyecto Gestión Aseo - Medellín

Manuela López López.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Trabajo Social

07 noviembre de 2025

Acoso sexual laboral y sus repercusiones en el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres que desempeñan cargos administrativos en el Proyecto Gestión Aseo - Medellín

Manuela López López.

Monografía presentado como requisito para optar al título de Trabajador Social

Asesora

Yohanna Castro Rodelo

Magíster en Terapia Familiar

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Trabajo Social

07 noviembre de 2025

Dedicatoria

A mis padres y a mi familia cercana, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser mi mayor fuente de inspiración. A quienes deseo motivar a dejar el mundo en mejores condiciones de cómo lo encontramos.

A todas las mujeres que, en algún momento, hemos experimentado el acoso sexual, dentro o fuera de los espacios laborales. Que esta investigación sea un gesto de resistencia y esperanza, una voz más en la búsqueda de entornos donde prevalezcan el respeto y la dignidad.

Y a mí misma, por no rendirme en este proceso lleno de emociones encontradas, por transformar la vulnerabilidad en fuerza y el silencio en palabra.

Agradecimientos

Expreso mi más sincero agradecimiento a las mujeres que participaron en esta investigación, por su confianza, su valentía y por compartir sus experiencias con honestidad y fortaleza. Sus voces fueron esenciales para comprender la realidad del acoso sexual laboral y darle sentido humano a esta investigación.

A mi profesora asesora, por su orientación constante, su compromiso y por acompañarme con paciencia y sabiduría durante todo el proceso investigativo, guiando cada paso con rigor académico y sensibilidad social.

Y a la vida, por haberme permitido transitar Trabajo Social, una carrera profundamente humana que enseña a mirar el mundo con empatía, conciencia y compromiso con la transformación social. Este logro es también un homenaje a la profesión que inspira a dejar el mundo en mejores condiciones de como lo encontramos.

Tabla de contenido

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Capítulo I.....	15
Planteamiento del problema.....	15
Pregunta problematizadora	19
Antecedentes	19
Capítulo II	24
Justificación.....	24
Capítulo III.....	26
Objetivos.....	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos.....	26
Capítulo IV	27
Marco conceptual	27
Acoso sexual laboral.....	27
Aspecto socioemocional	29
Inseguridad personal	30
Emociones displacenteras	32
Desarrollo profesional	33
Capítulo V.....	35
Diseño metodológico	35
Enfoque.....	35

Paradigma	35
Método de la investigación	36
Técnicas	37
Entrevista semiestructurada	37
Observación participativa	38
Población	39
Tipo de muestra	39
Muestra	39
Criterios de la muestra	40
Plan de análisis	40
Consideraciones éticas de la investigación	41
Línea de investigación: gestión social, participación y desarrollo comunitario	42
Sublínea de investigación: gestión Social, política y comunitaria	42
Capítulo VI	44
Análisis e interpretación de la información	44
Acoso sexual laboral que enfrentan las mujeres	45
Concepción sobre el acoso sexual laboral	46
Manifestaciones del acoso sexual laboral	48
Efectos socioemocionales del acoso sexual laboral en las mujeres	53
Inseguridad personal	53
Emociones displacenteras	56
Consecuencias del acoso sexual laboral en la desarrollo y motivación profesional de las mujeres .	60
Limitaciones en la participación y proyección profesional	61
Motivación y compromiso laboral	63
Conclusiones	66

Recomendaciones 68

Referencias 71

Lista de tablas

Tabla 1 Caracterización de mujeres entrevistadas	45
---	----

Resumen

La presente investigación analiza la influencia del acoso sexual laboral en el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres que desempeñan funciones administrativas en el proyecto Gestión Aseo de la ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia.

Emplea un enfoque cualitativo dentro del paradigma comprensivo–interpretativo, utilizando el estudio de caso como estrategia. La muestra es no probabilística por conveniencia e incluye a tres profesionales vinculadas a cargos administrativos. Para la recolección de información combina entrevistas semiestructuradas y observación participante; el análisis se realiza mediante una matriz categorial construida a partir de las categorías acoso sexual laboral, desarrollo profesional y aspecto socioemocional, identificando subcategorías emergentes a partir del análisis de los relatos.

Los resultados evidencian que el acoso sexual laboral se manifiesta en comportamientos normalizados que vulneran la dignidad y el bienestar de las mujeres, generando sentimientos de inseguridad, ansiedad y desconfianza en el entorno laboral, estas experiencias afectan de manera significativa su estabilidad emocional y su sentido de pertenencia institucional. Asimismo, se observó que la exposición constante a estas conductas limita la participación, la motivación y la proyección profesional, ya que las trabajadoras tienden a evitar espacios de interacción o visibilidad como mecanismo de autoprotección.

Palabras clave: mujeres, acoso sexual laboral, desarrollo profesional, aspecto socioemocional.

Abstract

This research analyzes the influence of workplace sexual harassment on the professional and socio-emotional development of women performing administrative functions in the Gestión Aseo project of the Fundación Universidad de Antioquia, in the city of Medellín.

It employs a qualitative approach within the comprehensive–interpretive–, using a case study as its main strategy. The sample is non-probabilistic and based on convenience, including three professionals holding administrative positions. Data collection combines semi-structured interviews and participant observation; the analysis is conducted through a categorical matrix built from the categories of workplace sexual harassment, professional development, and socio-emotional aspects, identifying emerging subcategories derived from the analysis of participants' narratives.

The results show that workplace sexual harassment is manifested through normalized behaviors that undermine the dignity and well-being of women, generating feelings of insecurity, anxiety, and distrust in the work environment. These experiences significantly affect their emotional stability and sense of institutional belonging. Likewise, constant exposure to such behaviors limits participation, motivation, and professional projection, as women tend to avoid spaces of interaction or visibility as a self-protection mechanism.

Keywords: women, workplace sexual harassment, professional development, socio-emotional aspect.

Introducción

El acoso sexual laboral constituye una problemática persistente y compleja dentro de las organizaciones, que trasciende lo individual para consolidarse como una expresión de desigualdad estructural y vulneración de derechos en los espacios de trabajo. En el contexto colombiano, y particularmente en la ciudad de Medellín, esta situación se presenta en diversos sectores, afectando de manera significativa la vida de las mujeres que desempeñan funciones administrativas en entornos laborales donde predomina el sexo masculino.

La primera categoría principal, se denomina acoso sexual laboral concebido como cualquier comportamiento, práctica o amenaza de connotación sexual que provoque daño físico, psicológico, sexual o económico y que impida desempeñarse en un entorno laboral libre de violencia, definidos por Hinestroza y Rivas (2024), Organización Internacional del Trabajo, Ley 2365 de 2024 y Ley 1257 (2008). Desde una perspectiva de Trabajo Social, Aveiga y Ponce (2019), lo interpreta como una manifestación de violencia estructural ligada a desigualdades de poder y a relaciones de género asimétricas, por ello su abordaje exige no solo respuestas legales, sino intervenciones que transformen las prácticas organizacionales y culturales que lo reproducen.

La segunda categoría, es el aspecto socioemocional que refiere al conjunto de competencias, estados y procesos afectivos que condicionan el bienestar y la interacción social de las trabajadoras. Autores como Bisquerra y Pérez (2007), y Goleman (2022) subrayan la importancia de la autoconciencia, la autorregulación y las habilidades sociales para mantener la salud emocional y el desempeño en el trabajo. En el marco de esta investigación se distinguen dos subcategorías: la inseguridad personal, entendida por Carrizales et al., (2021) y Fernández (2023) como la pérdida de confianza y la adopción de conductas de autocontrol o evitación que

limitan la autonomía individual; y las emociones displacenteras, Córdova et al., (2018) y Fernández-Abascal et al. (2010) que comprenden estados persistentes de miedo, ansiedad, rabia, impotencia y tristeza que deterioran la capacidad de autorregulación y la calidad de vida laboral.

Y para la última categoría, el desarrollo profesional se concibe como un proceso continuo, reflexivo y planificado que integra la formación técnica con el crecimiento personal y las competencias interpersonales necesarias para la trayectoria laboral. Autores como Schön (1998) destacan la reflexión en la práctica como eje para identificar problemas y generar soluciones creativas; González-Sanmamed et al., (2019) resaltan la dimensión activa y estratégica del aprendizaje profesional; Drucker (2005) enfatiza la corresponsabilidad entre individuo y organización en el autoaprendizaje continuo, y Fernández (2002) define el desarrollo profesional como un esfuerzo estructurado de mayor alcance y duración que la formación puntual, orientado a fortalecer capacidades y competitividad.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, abordar esta problemática implica reconocer las manifestaciones visibles del acoso sexual laboral y analizar sus implicaciones en el desarrollo profesional y en el bienestar socioemocional de las trabajadoras.

En este sentido, la presente investigación analiza la influencia del acoso sexual laboral en el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres del área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia, mediante un enfoque cualitativo desde el paradigma comprensivo–interpretativo–. Para la recolección de información se aplican entrevistas semiestructuradas y observación participante a tres profesionales del área administrativa. Los datos se organizan y analizan a través de una matriz categorial basada en las categorías acoso sexual laboral, desarrollo profesional y aspecto socioemocional, complementada con subcategorías emergentes derivadas del análisis de los relatos.

Los resultados se agrupan en tres categorías principales. En primer lugar, las manifestaciones de acoso sexual laboral hacia las mujeres que reflejan los comportamientos y las expresiones normalizadas que reproducen las desigualdades de género y consolidan incomodidad a las víctimas. Las participantes relataron experiencias de miradas insistentes, comentarios de connotación sexual y actitudes invasivas que deterioran el ambiente de trabajo, generando una sensación constante de vigilancia y vulnerabilidad.

En segundo lugar, se muestran los efectos en el aspecto socioemocional de las mujeres derivadas del acoso sexual laboral que revelan un profundo desgaste emocional. Las trabajadoras manifestaron emociones displacenteras, así como pérdida de confianza e inseguridad personal, este deterioro emocional se expresa en un ambiente laboral inseguro, que limita la autonomía y el bienestar integral de las mujeres.

En tercer lugar, las consecuencias del acoso sexual laboral en el ámbito profesional e influencia en la participación de las mujeres mostraron una clara relación entre el acoso sexual y la reducción en la participación, la motivación y el compromiso laboral. Las entrevistadas expresaron que, a raíz de estas situaciones, han optado por evitar espacios de capacitación o liderazgo para no exponerse nuevamente a situaciones de hostigamiento, lo que limita sus oportunidades de crecimiento; además, señalaron una pérdida del entusiasmo y la conexión emocional con su labor, lo que evidencia un impacto directo en el rendimiento y la satisfacción profesional. Estos hallazgos muestran que el acoso sexual laboral no solo vulnera derechos individuales, sino que también debilita las dinámicas organizacionales y perpetúa brechas de género en los espacios laborales.

Los resultados obtenidos permiten comprender que el acoso sexual laboral afecta simultáneamente la dimensión socioemocional y profesional de las mujeres, generando

inseguridad, desmotivación y autolimitación. Desde la mirada del Trabajo Social, esta investigación aporta a la visibilización de una problemática que, aunque históricamente subestimada y poco reconocida, demanda respuestas institucionales y organizacionales efectivas, protocolos accesibles y una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la dignidad humana. Asimismo, invita a continuar investigando sobre las barreras que impiden la denuncia y el acompañamiento, y a fortalecer la intervención profesional como medio para transformar los entornos laborales en espacios seguros, justos y libres de violencia.

Capítulo I

Planteamiento del problema

El acoso sexual en el contexto laboral sigue siendo una de las principales formas de violencia de género a nivel mundial, afectando principalmente a las mujeres. Las cifras muestran que, a pesar de las medidas legislativas y las políticas para erradicarlo, las trabajadoras continúan siendo víctimas de este tipo de violencia. A través de diversas investigaciones y artículos académicos, se observa que el acoso sexual es un fenómeno global que requiere medidas más contundentes en todos los ámbitos.

En España, el informe anual de las Comisiones Obreras (CCOO, 2021) se evidencia que más de 1,5 millones de trabajadoras han experimentado acoso sexual en el ámbito laboral. Este estudio resalta no solo la cantidad de víctimas, sino también la baja tasa de denuncias formales, lo que subraya la desconfianza en los sistemas de denuncia y la impunidad existente en muchas ocasiones. A pesar de los avances en legislación y sensibilización, la prevalencia del acoso sigue siendo alarmante, y se requiere un esfuerzo conjunto entre el sector público y privado para mejorar la respuesta institucional.

En Francia, el informe de la Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). revela que en 2021 el 60% de las mujeres en el ámbito laboral experimentaron alguna forma de acoso sexual. A pesar de la existencia de políticas más estrictas contra el acoso sexual, las trabajadoras a menudo enfrentan barreras significativas para denunciar y buscar justicia. El informe destaca la necesidad de intensificar las medidas preventivas, incluidas las capacitaciones a empleadores y empleados, así como la creación de un ambiente laboral más seguro y accesible para todas las trabajadoras.

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022) concluye que el 20,8% de las mujeres mexicanas de 15 años y más, experimentaron acoso sexual en su lugar de trabajo en los últimos 12 meses. Además, se identificaron que las trabajadoras en sectores informales o menos regulados son las más vulnerables a este tipo de violencia. La falta de una respuesta institucional adecuada y la impunidad persistente dificultan la erradicación de este fenómeno. A pesar de las reformas legales en los últimos años, la implementación efectiva sigue siendo un desafío en muchas regiones del país.

El acoso sexual en el lugar de trabajo sigue es una problemática en Colombia, según el reporte del Observatorio Nacional de Violencias de Género (2025) desde el 01 de enero de 2025 hasta el 6 de octubre de 2025 se han reportado 166 casos de trabajadores y trabajadoras en diversas áreas laborales. A pesar de los esfuerzos legislativos y de las políticas de sensibilización, se requiere una intervención tanto por parte de las autoridades como de los empleadores para garantizar un entorno laboral seguro.

En el ámbito legal, el Código Penal Colombiano tipifica el acoso sexual como un delito respaldado por la Ley 1257 de 2008, que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Asimismo, la Ley 2365 de 2024 ha sido una de las últimas iniciativas del gobierno colombiano para combatir el acoso sexual laboral, estableciendo definiciones claras de lo que constituye acoso sexual y obligaciones para empleadores y autoridades. Según dicha ley, el acoso sexual no solo incluye las agresiones físicas, sino también aquellas de carácter verbal o visual, que crean un ambiente hostil para la víctima. A pesar de la existencia de esta ley, el estudio de Arango et al. (2024) revela que el sistema judicial colombiano aún enfrenta

importantes desafíos para garantizar eficazmente las normas que sancionan el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Aunque existen marcos legales en los ámbitos penal y laboral, su implementación resulta limitada por la falta de articulación institucional y la desconfianza de las víctimas en los mecanismos de denuncia. Además, en el sector informal, donde predominan relaciones laborales precarias, la invisibilidad de los casos impide una protección real frente a este tipo de violencia. Desde una perspectiva feminista, se proponen fortalecer las estrategias preventivas y de reparación integral para asegurar entornos laborales libres de acoso (Arango et al., 2024).

Además, Función Pública (s.f.) presentó resultados de una encuesta sobre acoso sexual en el ámbito laboral que revelan que el 82% de quienes reciben solicitudes o presiones sexuales y el 79% han sido objeto de intento o realización de acto sexual no deseado no reconocen dichas conductas como acoso hasta que se les pregunta directamente. Al mismo tiempo, el Ministerio de Trabajo de Colombia (2023) realiza un llamado a empresas e instituciones para prevenir y atender el acoso laboral y sexual, enfatizando que pese a avances normativos siguen persistiendo brechas de protección para mujeres en los entornos de trabajo.

En cuanto a la acción gubernamental, el Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2023) ha establecido un protocolo para la prevención y atención de casos de acoso laboral y sexual en el sector público, buscando garantizar que los empleados tengan acceso a mecanismos efectivos de denuncia y protección, pero también reconoce que muchos funcionarios no confían plenamente en que estos mecanismos sean implementados de manera eficaz.

Es importante que las empresas de transporte implementen protocolos claros contra el acoso sexual, tal como lo estipula el Ministerio de Transporte (2023) con la finalidad de garantizar un ambiente laboral seguro; es decir, que se debe contar con herramientas eficaces

para denunciar y recibir protección, sin temor a represalias. Para ello, la sensibilización y capacitación sobre la prevención del acoso sexual son esenciales en este sector de transporte.

El acoso sexual laboral en Medellín - Colombia, sigue siendo un fenómeno complejo y persistente que afecta a numerosos sectores laborales. Desde 2020, la ciudad ha enfrentado importantes retos para visibilizar y erradicar este tipo de violencia, cuyas consecuencias no solo afectan a las víctimas de manera directa, sino que también deterioran el ambiente laboral en su conjunto.

De acuerdo con datos de la Procuraduría General de la Nación (2024), el acoso sexual en el entorno laboral ha tomado gran relevancia en los últimos años, generando un incremento de denuncias en comparación con periodos anteriores. Reportaron que, a pesar de la concientización sobre la problemática, los casos de acoso sexual siguen siendo altos, con más de 3.900 reportes en 2024, lo que refleja la necesidad de reforzar las políticas de prevención y de ofrecer mecanismos eficaces para que las víctimas puedan denunciar sin temor a represalias.

El acoso sexual laboral en Medellín es una problemática social que refleja la persistencia de desigualdades estructurales de género en los entornos de trabajo. La Personería de Medellín (2023) advierte que esta forma de violencia afecta principalmente a las mujeres y está asociada a relaciones de poder desiguales que dificultan su denuncia. Asimismo, Organización Naciones Unidas Mujeres y Secretaría de la Mujeres de Medellín (2019) destacan que el acoso sexual, tanto en espacios públicos como laborales, limita la autonomía y participación plena de las mujeres, consolidándose como un obstáculo para la equidad de género y la justicia social.

En respuesta a esta situación, la Personería Distrital de Medellín (2023) adopta un protocolo institucional orientado a la prevención, atención y erradicación de conductas de acoso laboral y acoso sexual dentro de su entidad, establecida mediante la Resolución 495 de 2023, que

busca promover ambientes laborales basados en el respeto, la dignidad humana y la igualdad, garantizando mecanismos de orientación y acompañamiento para las personas afectadas.

Además, como lo informa Flórez et al. (2023) la ciudad ha implementado programas de sensibilización y formación dirigidos a empleadores y empleados, con el objetivo de reducir los mitos y malentendidos sobre el acoso sexual laboral, que muchas veces contribuyen a su normalización y a la falta de denuncia.

El acoso sexual laboral en Medellín evidencia que, pese a los avances normativos e institucionales, persisten barreras estructurales que impiden su erradicación, reflejando un incremento en las denuncias, lo que podría interpretarse tanto como un signo de mayor visibilización del problema como una muestra de su persistencia, la permanencia de estigmas sociales, la desconfianza en los canales de denuncia y las desigualdades de género aún limitan los avances. Por ende, la erradicación del acoso sexual laboral no depende únicamente de la normativa, sino de una transformación cultural profunda que promueva la igualdad, el respeto y la protección efectiva de las víctimas en todos los espacios de trabajo.

Pregunta problematizadora

¿Cómo influye el acoso sexual en el ámbito laboral sobre el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres que trabajan en el área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia?

Antecedentes

El machismo y el acoso hacia las mujeres en el entorno laboral siguen siendo problemáticas prevalentes y relevantes, a pesar de los avances legislativos y las políticas públicas implementadas para erradicarlas. En sectores como la ejecución penal, la fuerza pública policial, el ámbito sanitario o en sectores laborales donde prevalece el sexo masculino, las mujeres

continúan enfrentándose a obstáculos derivados de actitudes sexistas y prácticas discriminatorias que impactan directamente su bienestar, desarrollo profesional y seguridad.

En cuanto a investigaciones internacionales, Sofranoff y Rodríguez (2024) identificaron que las trabajadoras del ámbito de la ejecución penal en Cataluña - España, enfrentan acoso psicológico y sexual, a pesar de contar con normativas diseñadas para prevenir tales conductas. La discriminación de género y los roles tradicionales de género son factores fundamentales que perpetúan este tipo de violencia, exponiendo a las mujeres a un entorno de trabajo inseguro. El análisis de la segregación ocupacional en el ámbito laboral, como se expone en la investigación de Moreno Colom et al. (2022), revela que las mujeres en contextos laborales tradicionalmente dominados por hombres son más propensas a enfrentar actitudes sexistas y acoso, debido a las expectativas sociales que las asocian con roles subordinados.

Otro hallazgo común en estas investigaciones es la normalización del acoso sexual y la violencia de género dentro del contexto laboral, tal como lo expresa Castrillo-Castrillo (2022), quien analiza el caso de las mujeres policías en Costa Rica, ellas enfrentan actitudes sexistas y acoso laboral, pero debido al miedo a las represalias y a la falta de políticas efectivas, no denuncian las agresiones sufridas. Esta misma premisa se observa en el entorno sanitario; ya que, de acuerdo con Muñoz Valera et al. (2023), la percepción del acoso sexual laboral está marcada por mitos y concepciones erróneas que permiten la normalización del acoso. A pesar de que la mayoría de las trabajadoras reconocen la existencia del problema, muchas prefieren no denunciar por miedo a represalias o por la creencia de que tales conductas son parte de las dinámicas laborales, lo que perpetúa la violencia y discrimina a las mujeres.

Por su parte, Alonso-Ferres et al. (2020) concluye que las actitudes sexistas influyen de forma significativa en las respuestas ante el acoso sexual laboral, destacando cómo las creencias

sexistas y los mitos sobre el acoso minimizan la gravedad de estos actos y contribuyen a la culpabilización de las víctimas.

En este sentido, el acoso sexual laboral es una problemática significativa que afecta a diversos trabajadores, especialmente en Colombia, donde la violencia laboral y sexual se expresa de manera más notable hacia las mujeres. Este fenómeno se basa en desigualdades estructurales de género, generando riesgos psicosociales y violencia constante en los entornos laborales.

A nivel normativo, el Código Penal Colombiano tipifica el acoso sexual como un delito respaldado por la Ley 1257 de 2008, que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Sin embargo, como señala Caro Montenegro (2024), existen barreras sociales, culturales y jurídicas que dificultan la denuncia efectiva de estos delitos. La falta de sensibilización sobre el acoso sexual y la educación deficiente en respeto y derechos humanos contribuyen a la normalización de este comportamiento.

Como se evidencia en la investigación desarrollada por Arévalo Sánchez et al. (2023), quienes analizaron los factores que contribuyen al acoso laboral de las mujeres en Colombia, el acoso laboral hacia las mujeres es un fenómeno influenciado por una serie de factores, tales como el sexo femenino, la edad, el sector de trabajo, la jerarquía laboral y el tipo de jornada laboral. Además, el acoso laboral genera consecuencias graves, incluyendo el estrés, el deterioro de la calidad del sueño, la disminución del rendimiento laboral y pensamientos suicidas.

Esta problemática se agrava por la falta de políticas efectivas en diversas organizaciones, como lo señala la investigación de Becerra Villa y Ruiz Ruiz (2018), el acoso laboral tiene un impacto directo en la salud física y mental de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, pero las mujeres se ven más afectadas por el acoso sexual y las actitudes sexistas.

Las investigaciones realizadas en Medellín permiten comprender cómo las mujeres son afectadas por este tipo de violencia, identificando factores de riesgo y las consecuencias de estas prácticas, además de destacar la falta de políticas eficaces para prevenirlas. Así, las manifestaciones de machismo y acoso no solo persisten en los contextos domésticos, sino que se extienden a los ámbitos educativos y laborales, donde las víctimas deben enfrentarse a un entorno hostil que dificulta su avance y bienestar.

Caballero (2006), en su investigación sobre el acoso sexual en los entornos laboral y académico, destaca que el acoso sexual en Colombia está influenciado por una cultura de género asimétrica que perpetúa la discriminación y la violencia hacia las mujeres, tal como lo exponen Betancourt y Posada (2018), quienes exploraron las actitudes implícitas y explícitas frente al machismo en Medellín. Los resultados mostraron que, aunque las personas expresaban actitudes explícitas en contra del machismo, muchas veces estas se contradecían con actitudes implícitas (inconscientes y automáticas) que favorecían la perpetuación de estereotipos de género. Es decir, aunque existe un reconocimiento consciente de la problemática de género, la internalización de roles tradicionales sigue influyendo en la percepción y el comportamiento.

En los contextos laborales se puede destacar la investigación de Villamil Angulo (2010) sobre el acoso laboral entre hombres y mujeres en Medellín, enfatizando cómo este fenómeno afecta de manera diferente a ambos géneros, siendo las mujeres más susceptibles de sufrir acoso sexual y psicológico. Asimismo, subraya la importancia de la implementación de políticas preventivas para un ambiente laboral saludable. La investigación realizada por Martínez Ramírez et al. (2022) en el sector textil de Medellín revela que el acoso laboral afecta principalmente a mujeres jóvenes y tiene consecuencias devastadoras sobre su salud emocional y física (dolor de cabeza, estrés, ansiedad y depresión); de igual manera, muchas trabajadoras expresaron que no se

sentían seguras para denunciar por miedo a represalias, lo que refleja una vez más la falta de apoyo institucional en muchas organizaciones.

En términos generales, el análisis de la problemática del machismo y el acoso sexual hacia las mujeres en el contexto laboral pone en evidencia que, a pesar de los avances legislativos y la implementación de políticas públicas en diversos países, estas problemáticas siguen siendo prevalentes y altamente significativas. Las investigaciones revisadas evidencian que, en sectores como la ejecución penal, la fuerza pública, el ámbito sanitario y aquellos ámbitos laboralmente dominados por hombres, las mujeres continúan enfrentándose a actitudes sexistas, discriminación y violencia laboral, a pesar de la existencia de normativas diseñadas para prevenir estos comportamientos. El acoso sexual y la normalización de la violencia de género siguen siendo fenómenos comunes, y las mujeres siguen siendo víctimas de prácticas de vulneración que afectan su bienestar y desarrollo profesional.

En el contexto colombiano, aunque el Ley 1257 de 2008 y Ley 2365 de 2024 buscan garantizar la protección de las mujeres contra el acoso sexual y otras formas de violencia, las barreras culturales, sociales y jurídicas aún dificultan una denuncia efectiva; ya que las mujeres temen denunciar debido a las represalias que podrían enfrentar, lo que perpetúa un ambiente de impunidad y resulta en consecuencias graves para las trabajadoras, como el deterioro de su salud emocional y física, el estrés, la ansiedad, la depresión e incluso pensamientos suicidas.

Capítulo II

Justificación

La investigación aborda una problemática social y organizacional que exige ser visibilizada y comprendida desde cómo el acoso sexual laboral afecta el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres que desempeñan funciones administrativas en el proyecto Gestión Aseo de Medellín en la Fundación Universidad de Antioquia.

El acoso sexual laboral es reconocido como una forma de violencia de género tanto en el marco normativo colombiano como en diversas investigaciones a nivel local, nacional e internacional, constituye no solo una vulneración a los derechos humanos, sino también un factor que deteriora el clima organizacional y limita las oportunidades de formación, liderazgo y permanencia laboral de las trabajadoras, también es importante reconocer que genera profundas repercusiones socioemocionales que inciden directamente en la capacidad de las mujeres para participar en procesos de formación, asumir responsabilidades y proyectarse profesionalmente dentro de sus espacios laborales. Por ello, es pertinente analizar sus manifestaciones, consecuencias y mecanismos de normalización dentro de entornos laborales caracterizados por la predominancia masculina.

Asimismo, se identifica una brecha entre la normativa y su aplicación efectiva. Aunque se han logrado avances legales significativos, persisten barreras culturales, institucionales y sociales que dificultan la denuncia y limitan la protección integral de las víctimas.

Para el Trabajo Social, investigar esta problemática es de gran relevancia; ya que permite generar propuestas de intervención y estrategias pertinentes para el abordaje de los casos, contribuyendo al fortalecimiento de entornos laborales más justos, seguros y equitativos.

Desde nuestra disciplina, el análisis del acoso sexual laboral se entiende como una acción transformadora frente a una problemática social estructural, que requiere respuestas interdisciplinarias y un compromiso ético con la dignidad y los derechos de las personas.

Esta investigación es pertinente porque documenta una problemática estructural con consecuencias tanto individuales como organizacionales; es útil porque genera evidencia aplicada que contribuye a la prevención, atención y transformación de prácticas institucionales; y es justificable porque promueve el respeto por la dignidad, la seguridad y las oportunidades profesionales de las mujeres, principios esenciales del Trabajo Social.

Capítulo III

Objetivos

Objetivo general

Analizar la influencia del acoso sexual en el ámbito laboral sobre el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres que trabajan en el área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia.

Objetivos específicos

- Describir las manifestaciones de acoso sexual laboral que enfrentan las mujeres en el área administrativa del proyecto Gestión Aseo ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia.

- Identificar los efectos del acoso sexual laboral relacionadas con el aspecto socioemocional de las mujeres del área administrativa del proyecto Gestión Aseo ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia.

- Determinar las consecuencias de acoso sexual laboral frente en el desarrollo profesional y el acceso a oportunidades de capacitación y liderazgo de las mujeres del área administrativa del proyecto Gestión Aseo ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia.

Capítulo IV

Marco conceptual

El presente capítulo aborda tres categorías principales que orientan la comprensión del fenómeno del acoso sexual laboral y sus implicaciones en las trabajadoras del área administrativa: acoso sexual laboral, aspecto socioemocional y desarrollo profesional.

La primera categoría titulada acoso sexual laboral, permite comprender esta problemática como una forma de violencia estructural y de discriminación de género que vulnera la dignidad y los derechos de las mujeres en el entorno de trabajo.

La segunda categoría, aspecto socioemocional, analiza las repercusiones sociales y emocionales derivadas de estas experiencias, desglosándose en dos subcategorías: inseguridad personal, entendida como la pérdida de confianza y la adopción de conductas de autocontrol o evitación, y emociones displacenteras, relacionadas con los sentimientos a raíz de experiencias negativas, que afectan el bienestar emocional y las relaciones sociales de las víctimas. De esta, se derivan las siguientes subcategorías: Inseguridad personal y emociones displacenteras.

La tercera categoría, desarrollo profesional, aborda cómo el acoso sexual laboral impacta la trayectoria de crecimiento, la motivación y la proyección laboral de las mujeres, comprendiendo el desarrollo profesional como un proceso continuo, reflexivo y planificado que articula el aprendizaje, la autorreflexión y la acción en el ámbito laboral.

Acoso sexual laboral

El acoso sexual laboral es un fenómeno complejo que involucra múltiples dimensiones, desde lo legal hasta lo social. Diversos autores y organizaciones han propuesto definiciones que abordan esta problemática desde diferentes perspectivas, pero todas coinciden en que se trata de

una forma de violencia y discriminación que afecta principalmente a las víctimas en su entorno de trabajo.

Según el Convenio C190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) reconoce el derecho de todas las personas a desempeñarse en entornos laborales libres de violencia y acoso; además identifica el acoso sexual al incluir dentro de dicha categoría comportamientos, prácticas o amenazas que puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico a las personas trabajadoras. De manera particular, Hinestroza Hinestroza y Rivas Bejarano (2024) mencionan:

En este sentido, el acoso sexual laboral se manifiesta como una forma de violencia en el entorno de trabajo, derivada de la desigualdad estructural entre hombres y mujeres.

Aunque este tipo de acoso puede afectar tanto a hombres como a mujeres. (p. 21)

En el contexto de Colombia, el acoso sexual laboral se entiende como:

Todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia.

(Congreso de la República de Colombia, 2024, Ley 2365, Artículo 2)

Desde la perspectiva del Trabajo Social, Aveiga Macay y Ponce Figueroa (2019) abordan el acoso sexual laboral como una manifestación de violencia estructural que refleja las desigualdades de poder dentro de las organizaciones y la sociedad en general, los autores resalta que el Trabajo Social tiene un papel crucial en la intervención, la prevención y la sensibilización en torno a este problema, promoviendo políticas de igualdad de género y la creación de entornos

laborales seguros. Además, considera que las víctimas de acoso sexual laboral, especialmente las mujeres, sufren consecuencias psicosociales y socioemocionales que afectan su desarrollo personal y profesional.

El acoso sexual laboral es un fenómeno que afectando la dignidad, el bienestar y el desarrollo profesional de las víctimas. A través de las definiciones propuestas, se reafirma que el acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de violencia estructural, donde las dinámicas de poder y género juegan un papel importante, este tipo de acoso no solo es una violación de los derechos laborales, sino una manifestación de discriminación y desigualdad, en la que las personas afectadas son sometidas a conductas no deseadas que deterioran su entorno de trabajo.

Aspecto socioemocional

Goleman (2022), uno de los pioneros en el estudio de la inteligencia emocional, define el aspecto socioemocional como una habilidad vital para el desarrollo personal y profesional. Siendo relevante, el manejo adecuado de las emociones y la capacidad de reconocer y comprender las emociones propias y ajenas como elementos clave para lograr una buena interacción social, un buen desempeño en el trabajo y una vida emocionalmente saludable. La autorregulación emocional, la empatía y las habilidades sociales se convierten en la base de un comportamiento positivo y colaborativo, tanto en contextos educativos como laborales.

Como lo afirman Bisquerra Alzina y Pérez Escoda (2007) las competencias socioemocionales son esenciales para la adaptación y el bienestar en el entorno laboral. Estos autores afirman que las empresas que promueven el desarrollo emocional de sus empleados, mediante programas de formación socioemocional, logran mejorar el clima laboral, aumentar la productividad y reducir el estrés laboral.

El desarrollo de las competencias socioemocionales ha sido reconocido como un componente esencial en la formación integral de las personas, ya que contribuye tanto al bienestar individual como a la convivencia social. Estas competencias no se limitan a un conjunto de habilidades adquiridas en etapas tempranas, sino que constituyen un proceso educativo continuo que se extiende a lo largo de toda la vida. Se comprende,

La educación emocional es un proceso educativo continuo y permanente, puesto que debe estar presente a lo largo de todo el currículum académico y en la formación permanente a lo largo de toda la vida. La educación emocional tiene un enfoque del ciclo vital. A lo largo de toda la vida se pueden producir conflictos que afectan al estado emocional y que requieren una atención psicopedagógica. (Bisquerra Alzina, 2000, p. 306)

Alvarez Bolaños (2020) resalta que las competencias socioemocionales deben ser consideradas como un componente fundamental en la formación integral, señalando que los aspectos emocionales de los individuos tienen un impacto directo en el rendimiento académico – laboral y en la manera en que se enfrentan los retos. A medida que los individuos desarrollan competencias como la autoconciencia emocional y la gestión del estrés, mejoran no solo su rendimiento, sino también su bienestar general.

Inseguridad personal

La inseguridad personal puede entenderse desde Carrizales Martínez et al. (2021) como una reacción psicológica y emocional que surge cuando una persona experimenta dificultades para tomar decisiones y duda de su propia capacidad para afrontar situaciones cotidianas. Esta sensación se manifiesta en la indecisión y en la tendencia a sobrepensar los actos más simples, generando un sentimiento persistente de insuficiencia y dependencia emocional.

Fernandez Bolivar (2023) identifica que el acoso sexual mantiene una relación con la inseguridad percibida, lo que sugiere que las personas que experimentan mayores niveles de acoso tienden también a presentar un sentimiento más elevado de vulnerabilidad y falta de control sobre su entorno. Asimismo, la autora destaca que el dominio del entorno, entendido como la capacidad para influir eficazmente en el medio, constituye una de las dimensiones del bienestar psicológico que puede verse afectada en contextos donde se producen conductas de acoso, evidenciando un impacto directo sobre la percepción de autonomía y seguridad personal.

Además, la vulnerabilidad emocional y la normalización cultural del acoso contribuyen a que muchas víctimas integren pautas de autocuidado preventivo que funcionan como estrategias de autolimitación: evitar cierto tipo de ropa, autocensurarse en la forma de hablar, o cambiar conductas por temor a comentarios sexuales o represalias.

Aún persiste la estigmatización y la culpabilización de las víctimas de acoso sexual, especialmente hacia las mujeres, quienes con frecuencia son responsabilizadas por la conducta inapropiada de los agresores, esta situación refuerza la adopción de comportamientos de autovigilancia y autocensura en los espacios laborales. Tal como señala el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2022) “la culpabilización de las mujeres pasa incluso por otorgarles la responsabilidad de poner límites a los piropos, halagos y al acoso sexual, ya que los hombres no se detendrán a menos que ellas lo hagan” (p. 87).

Así, la inseguridad personal es un estado de vulnerabilidad que se manifiesta en la duda sobre las propias capacidades y el cambio conductual por miedo a la exposición o al juicio. La inseguridad personal es una consecuencia directa del acoso y refleja la quiebra de las habilidades necesarias para una vida emocionalmente saludable.

Emociones displacenteras

Las emociones displacenteras se entienden por Córdova Osnaya et al. (2018) como aquellas experiencias afectivas negativas que surgen ante situaciones percibidas como amenazantes, dolorosas o frustrantes, generando malestar físico y psicológico. Explican que “los teóricos que en la actualidad postulan la existencia de las emociones básicas difieren tanto en cuáles son como en el número de estas. Sin embargo, coinciden en tres emociones básicas displacenteras o negativas: enojo, miedo y tristeza” (p. 132.), destacando que estas emociones, aunque resultan incómodas, forman parte esencial del equilibrio emocional humano.

Además, como lo menciona Fernández-Abascal et al. (2010) es necesario comprender las emociones displacenteras como aquellas reacciones afectivas que producen malestar, tensión o un desequilibrio emocional y que responden a estímulos internos o externos evaluados como amenazantes, frustrantes o perdidos, señalando que “la emoción es un proceso psicológico que nos prepara para adaptarnos y responder al entorno” (p. 17) y que dicho proceso puede implicar estados desagradables cuando el estímulo es adverso. Seguidamente, dichos autores enfatizan que este tipo de emociones, que incluyen el miedo, la tristeza y la ira, activan una serie de componentes, denominados valoración cognitiva del estímulo (¿qué significa para mí?), activación fisiológica (taquicardia, tensión muscular, entre otros) y expresión emocional (gestos, voz, postura). Cabe destacar que cuando la carga emocional es negativa, se habla propiamente de emociones displacenteras, pues el sujeto experimenta un desequilibrio que activa recursos para afrontar, huir o transformar la situación.

Por consiguiente, las emociones displacenteras en el contexto del acoso sexual laboral se conceptualizan como las respuestas afectivas destructivas que experimentan las víctimas; tales como ansiedad, rabia, impotencia, tristeza, y miedo, generadas por la exposición a un ambiente

de trabajo hostil y violento. Estas emociones son el resultado directo del deterioro del bienestar socioemocional del individuo y reflejan una quiebra en la capacidad de autorregulación emocional.

Desarrollo profesional

Schön (1998) ofrece una visión profunda sobre el desarrollo profesional, centrándose en la reflexión crítica. Resaltando que los profesionales deben ser capaces de reflexionar sobre sus experiencias, identificar los problemas que enfrentan y aplicar soluciones creativas para mejorar sus resultados. Este proceso de reflexión en la práctica es esencial para el desarrollo continuo y permite a los trabajadores adaptarse a los cambios y enfrentar de manera efectiva los desafíos en su campo profesional.

Por su parte, González-Sanmamed et al. (2019) destacan que el desarrollo profesional debe ser considerado como un proceso activo y consciente, donde el individuo reflexiona sobre sus fortalezas y debilidades. Además, sugieren que, para lograr un verdadero desarrollo profesional, los trabajadores deben comprometerse con su aprendizaje y diseñar planes de mejora continua, orientados no solo a su desempeño laboral, sino también a su crecimiento personal. En este sentido, el desarrollo profesional se presenta como un proceso que involucra tanto la autovaloración como la planificación estratégica del propio camino laboral.

Según Drucker (2005), el desarrollo profesional es un proceso de autoaprendizaje constante que permite a los individuos mejorar sus competencias a lo largo de su carrera profesional, subrayando que la responsabilidad del desarrollo profesional recae tanto en el individuo como en la organización. Así, la relación entre ambas partes debe ser colaborativa para asegurar que los empleados mantengan sus habilidades actualizadas y sigan siendo competitivos en su campo. Además, explica que las organizaciones deben reconocer que el potencial de sus

empleados no es algo fijo, sino que puede evolucionar mediante el aprendizaje y la formación continua.

Fernández (2002) plantea que el desarrollo profesional constituye un proceso planificado y continuo que busca fortalecer las capacidades del trabajador más allá de la formación, promoviendo su crecimiento dentro de la organización y contribuyendo al logro de ventajas competitivas empresariales, mencionando que “es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la formación” (Fernández, 2002, p. 66).

Las perspectivas de estos autores mencionados analizan el desarrollo profesional como un proceso continuo, reflexivo y planificado que implica la capacidad del individuo para analizar críticamente su práctica, reconocer sus fortalezas y debilidades, y diseñar estrategias de mejora orientadas tanto al crecimiento personal como al desempeño laboral. Por ende, se configura como una práctica integral que une la reflexión, el aprendizaje y la acción, contribuyendo al bienestar y la proyección del trabajador dentro de su entorno.

Capítulo V

Diseño metodológico

Enfoque

La investigación adopta un enfoque cualitativo, ya que busca comprender en profundidad cómo el acoso sexual en el ámbito laboral afecta el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres en el área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia. Según Hernández Sampieri et al. (2014), el enfoque cualitativo permite “describir, comprender e interpretar los fenómenos, a través de las percepciones y significados producidos por las experiencias de los participantes” (p. 11). Por lo tanto, este enfoque de investigación no busca cuantificar los datos, sino interpretarlos en su contexto, con base en el discurso y la realidad vivida de los sujetos.

De igual forma, Creswell (2017) sostiene que la investigación cualitativa es apropiada cuando se necesita explorar un problema o fenómeno en profundidad, entender los significados que los individuos atribuyen a una situación o fenómeno, y construir conocimiento desde las voces de quienes lo viven. Teniendo en cuenta lo anterior es especialmente relevante en el Trabajo Social, donde el análisis de las relaciones de poder, las desigualdades y las experiencias de vulnerabilidad requiere una aproximación empática, interpretativa y transformadora.

Paradigma

La presente investigación se enmarca en el paradigma comprensivo–interpretativo–; el cual busca comprender e interpretar los significados que los sujetos le atribuyen a sus experiencias en un contexto social específico. Este paradigma es adecuado para la investigación del acoso sexual laboral hacia las mujeres, pues reconoce que la realidad no es única ni objetiva,

sino que está construida socialmente a través de las vivencias, discursos y emociones de las personas.

El paradigma interpretativo-hermenéutico, según Janzen (2022) se fundamenta en una tríada esencial: interpretación, comprensión y compromiso. Interpretar implica comprender los significados que los sujetos construyen en su contexto vital, mientras que comprender supone proyectarse hacia el sentido de esas vivencias desde una actitud abierta y comprometida. Este compromiso se traduce en una disposición ética para reconocer al otro y su realidad desde la empatía y la reflexión. Es decir, que este paradigma es clave para entender cómo las mujeres vivencian el acoso, cómo afecta a sus relaciones laborales, a su desarrollo profesional y a su estado socioemocional.

Asimismo, Gadamer (1998) plantea que el proceso hermenéutico implica una fusión de horizontes entre el investigador y el sujeto, lo que permite una interpretación crítica y contextualizada de las experiencias humanas. Lo anteriormente planteado es coherente con los objetivos de la investigación, puesto que se centran en describir, identificar y analizar las manifestaciones del acoso y sus consecuencias en la vida profesional y emocional de las mujeres, desde su propia voz y perspectiva. Desde el paradigma comprensivo-interpretativo-hermenéutico no busca establecer verdades absolutas, sino acercarse a la comprensión de las realidades subjetivas.

Método de la investigación

El estudio de caso es un método de investigación cualitativa que permite explorar a profundidad un fenómeno específico dentro de su contexto real, es decir que se utiliza para obtener un conocimiento detallado y comprensivo de un caso particular. Según Galeano Marín (2012) el estudio de caso se enfoca en un análisis exhaustivo de una situación o contexto

específico, y es especialmente útil para explorar fenómenos poco estudiados o en contextos donde el investigador busca profundizar en una comprensión detallada de los casos estudiados.

Del mismo modo, argumentar que el estudio de caso permite examinar las experiencias de individuos dentro de su entorno social, lo cual es pertinente en el caso de la investigación sobre acoso sexual en el ámbito laboral, donde las vivencias individuales pueden estar profundamente influenciadas por estructuras de poder, normativas sociales y factores institucionales.

Esta estrategia, al centrarse en un número limitado de casos, facilita una exploración profunda que puede arrojar nuevos conocimientos sobre cómo se manifiesta el acoso en diferentes contextos organizacionales y de qué manera las mujeres perciben y responden a estas situaciones.

Técnicas

Para llevar a cabo esta investigación se aplicarán las técnicas de recolección de datos: entrevista semiestructurada y observación participativa. Ambas permiten acceder a las experiencias subjetivas de las mujeres involucradas, proporcionando una comprensión detallada y contextualizada del fenómeno.

Entrevista semiestructurada

Esta técnica es adecuada para la investigación del acoso sexual laboral, puesto que permite explorar los relatos personales de las mujeres. Como lo explica Hernández Sampieri et al. (2014), la entrevista semiestructurada “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información” (p. 403).

Por ende, la entrevista semiestructurada permitirá una mayor flexibilidad en la recolección de información, lo que se alinea con la necesidad de comprender las experiencias individuales y las narrativas personales de las mujeres.

La implementación de la entrevista semiestructurada es esencial para profundizar en las experiencias individuales de las mujeres participantes, permitiendo captar perspectivas personales, emociones displacenteras y significados subjetivos en torno al acoso sexual laboral. Esta técnica ofrece flexibilidad en la formulación de preguntas, lo que facilita un diálogo abierto y empático, y permitiendo comprender cómo cada mujer interpreta y enfrenta esta problemática en el contexto laboral.

Observación participativa

La observación participativa se concibe como una herramienta esencial dentro de la investigación cualitativa, ya que permite comprender los significados y dinámicas sociales desde la perspectiva de los propios actores.

Según Galeano Marín (2004), esta técnica posibilita una inmersión en el contexto social del fenómeno, facilitando la comprensión profunda de las prácticas cotidianas y las relaciones de poder que configuran las experiencias individuales y colectivas. Por su parte, Taylor y Bogdan (1987) sostienen que la observación participativa no solo implica mirar, sino también vivir la experiencia social, lo que permite interpretar las acciones en su contexto real, más allá del discurso explícito.

De manera complementaria, Hernández Sampieri et al. (2014) afirman que la observación participativa completa, el investigador debe involucrarse de manera plena en el contexto de estudio, integrándose como dentro del entorno observado. Esta participación completa requiere una escucha activa, el uso de todos los sentidos y una atención constante a los detalles,

permitiendo interpretar las conductas y dinámicas sociales desde una perspectiva cercana y reflexiva. Por ende, estos autores respaldan la pertinencia de la observación participativa como un medio para obtener una comprensión integral de los fenómenos humanos y sociales.

Población

La población objeto de esta investigación son las mujeres trabajadoras del área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la ciudad de Medellín, perteneciente a la Fundación Universidad de Antioquia. Estas mujeres desempeñan funciones administrativas en un entorno laboral donde persisten dinámicas de acoso sexual y actitudes sexistas que afectan su bienestar socioemocional y su desarrollo profesional.

Tipo de muestra

La investigación utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se seleccionarán aquellas mujeres del área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia que estén dispuestas a participar. Este tipo de muestra es común cuando se busca comprender las experiencias subjetivas, tal y como lo indican Hernández Sampieri et al. (2014), quienes afirman que el muestreo por conveniencia permite al investigador seleccionar a quienes pueden aportar información relevante y profunda sobre el fenómeno estudiado. Esta elección se justifica por la necesidad de comprender a fondo las vivencias de mujeres que han estado expuestas a situaciones de acoso sexual laboral, en coherencia con los objetivos de la investigación.

Muestra

La muestra estará conformada por un grupo de 3 mujeres que trabajan en el área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia en la ciudad de Medellín. Esta muestra será seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por

conveniencia, considerando su accesibilidad y disposición para participar en la entrevista semiestructurada.

Criterios de la muestra

Los criterios establecidos para la selección de la muestra responden al objetivo de obtener información relevante y contextualizada sobre el acoso sexual laboral. Como criterios, se considerarán mujeres que tengan una vinculación laboral en el área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la Fundación Universidad de Antioquia en la ciudad de Medellín, que manifiesten haber vivido o presenciado situaciones relacionadas con acoso sexual en el entorno laboral y que estén dispuestas a participar voluntariamente en la entrevista semiestructurada.

Plan de análisis

El análisis se desarrolla mediante la elaboración de una unidad de análisis en la que se disponen las categorías principales, las subcategorías derivadas y los relatos más representativos de las participantes. Posteriormente, se realiza una lectura minuciosa de las transcripciones de las entrevistas con el fin de identificar patrones, particularidades y similitudes entre los discursos.

Los relatos más relevantes se seleccionan y ubican dentro de la categoría correspondiente, garantizando la coherencia entre la teoría y la evidencia. En dicha matriz surgen subcategorías emergentes que se incorporan en la unidad de análisis para ampliar la comprensión del fenómeno.

Finalmente, se efectúa un análisis interpretativo que permite relacionar los relatos con los planteamientos teóricos del estado del arte y del marco conceptual de la investigación. Para ello, en cada relato seleccionado se incorpora el autor o los autores que sustentan o contrastan la experiencia narrada por las entrevistadas. En esta fase se realiza una lectura comparativa que pone en diálogo la voz del autor, la voz de la participante y la apreciación analítica de la

investigadora, con el propósito de determinar si los relatos respaldan, amplían o divergen de las posturas teóricas revisadas.

Este proceso de contraste permite reconocer las experiencias compartidas e implicaciones del acoso sexual laboral en las dimensiones socioemocional y profesional de las mujeres, aportando una comprensión integral del fenómeno desde la perspectiva del Trabajo Social y manteniendo la rigurosidad y coherencia del enfoque cualitativo.

Consideraciones éticas de la investigación

En el desarrollo de esta investigación cualitativa, se tienen en cuenta principios éticos fundamentales como el respeto por la dignidad humana, la confidencialidad, el consentimiento informado y la protección de las participantes mediante el anonimato. Dado que se aborda un tema sensible como el acoso sexual laboral, se garantiza un espacio seguro y respetuoso para que las mujeres participantes expresen sus experiencias sin temor a represalias ni estigmatización.

González Ávila (2002) señala que el respeto hacia los participantes en la investigación cualitativa no se limita al consentimiento inicial, sino que implica garantizar su derecho a retirarse en cualquier momento sin sanciones, se debe asegurar una participación libre y consciente, basada en la comprensión de los objetivos, riesgos y beneficios de la investigación. Representa un acto de respeto a la autonomía y dignidad de cada persona. Además, “la reserva en el manejo de la información, que debe ser considerada con reglas explícitas de confidencialidad” (p. 102). En coherencia con ello, antes de aplicar las entrevistas semiestructuradas y la observación participativa, se informa a las participantes sobre los objetivos del estudio, su carácter voluntario, el manejo confidencial de la información y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias.

Este proceso ético se alinea con los principios del Trabajo Social mencionados en el código de ética profesional (2019), puesto que permite abordar la problemática del acoso sexual laboral desde una perspectiva crítica, participativa y centrada en la dignidad humana, el bienestar y los derechos de las mujeres, promoviendo así una práctica investigativa responsable y humanizada.

Línea de investigación: gestión social, participación y desarrollo comunitario

La presente investigación se articula con la línea de gestión social, participación y desarrollo comunitario, ya que busca visibilizar y analizar el acoso sexual laboral como una forma de violencia estructural que afecta el desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres. Su investigación promueve una comprensión crítica de las relaciones de poder en el entorno laboral, contribuyendo a la generación de estrategias de intervención desde el Trabajo Social que favorezcan el empoderamiento de las mujeres y la transformación de sus condiciones laborales. Asimismo, se alinea con los propósitos de esta línea al aportar insumos para la gestión social del desarrollo, a través de la participación activa de las afectadas y la promoción de entornos laborales más justos y seguros.

Sublínea de investigación: gestión Social, política y comunitaria

Esta investigación se enmarca dentro de la sublínea de gestión social, política y comunitaria, ya que se enfoca en comprender y transformar una problemática social que afecta las relaciones laborales y el bienestar integral de las mujeres en el contexto organizacional/laboral.

El acoso sexual laboral no solo vulnera los derechos individuales, sino que refleja estructuras de poder y desigualdad que requieren ser abordadas desde una gestión social inclusiva y participativa. La sublínea elegida permite analizar las dinámicas sociales, políticas y

comunitarias que influyen en los ambientes de trabajo, promoviendo la construcción de espacios seguros y equitativos. Además, aporta herramientas para la intervención social orientada a la transformación de las condiciones laborales, el fortalecimiento del desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres, y la promoción de políticas y prácticas organizacionales que respeten la dignidad y los derechos humanos.

Así, la investigación contribuye al desarrollo de capacidades comunitarias y organizacionales para enfrentar y prevenir el acoso, generando impacto positivo en la calidad de vida laboral y social de las personas involucradas.

Capítulo VI

Análisis e interpretación de la información

El presente capítulo expone los resultados obtenidos a partir de la unidad de análisis de las entrevistas realizadas a las trabajadoras del área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia. El propósito es analizar la influencia del acoso sexual en el ámbito laboral en función del desarrollo profesional y socioemocional de las mujeres, comprendiendo tanto sus experiencias individuales como los factores institucionales que condicionan su vivencia dentro del entorno de trabajo.

El análisis se estructura en coherencia con los objetivos específicos de la investigación. En primer lugar, se describen las manifestaciones del acoso sexual laboral que enfrentan las mujeres, abordando las distintas formas en que se expresa (verbales y no verbales) y cómo estas configuran un ambiente hostil e intimidatorio. En segundo lugar, se identifican las afectaciones relacionadas con el aspecto socioemocional, analizando las consecuencias del acoso sexual laboral en la inseguridad personal y las emociones displacenteras. Finalmente, se determinan las consecuencias del acoso sexual laboral en el ámbito profesional, explorando cómo este fenómeno limita la participación, la proyección, la motivación y el compromiso laboral, afectando las oportunidades de crecimiento, liderazgo y desarrollo profesional.

Los resultados revelan que el acoso sexual laboral constituye una forma de violencia estructural que trasciende lo individual, reproduciendo relaciones de poder desiguales y generando impactos emocionales, sociales y profesionales de amplio alcance.

Los relatos de las entrevistadas reflejan un malestar asociado a la persistencia de prácticas normalizadas dentro del entorno laboral, que vulneran la dignidad, restringen la participación y deterioran la estabilidad emocional y el bienestar general.

Con la finalidad de facilitar la comprensión de los resultados y contextualizar las entrevistas realizadas, a continuación, se presenta la breve caracterización general de las participantes, todas pertenecientes al área administrativa del proyecto Gestión Aseo de la ciudad de Medellín de la Fundación Universidad de Antioquia.

Tabla 1

Caracterización de mujeres entrevistadas

Entrevistada	Formación académica
Entrevistada # 1	Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo
Entrevistada # 2	Profesional en Psicología
Entrevistada # 3	Profesional en Gestión Humana.

Elaboración propia, 2025.

Acoso sexual laboral que enfrentan las mujeres

El apartado expone los resultados obtenidos a partir del análisis de las entrevistas realizadas a las trabajadoras del área administrativa, cuyo propósito fue describir las manifestaciones de acoso sexual laboral que enfrentan las mujeres. Los hallazgos permiten comprender cómo las participantes interpretan el fenómeno desde su conocimiento profesional y vivencial, así como las formas específicas en que se materializa en su contexto laboral.

En primer lugar, se aborda la concepción sobre el acoso sexual laboral, entendida como la manera en que las trabajadoras conceptualizan y reconocen las conductas que constituyen acoso sexual laboral. En segundo lugar, se presentan las manifestaciones del acoso sexual laboral, analizadas desde los relatos de las entrevistadas que describen comportamientos verbales, no verbales y visuales, los cuales configuran un ambiente hostil e intimidatorio.

Concepción sobre el acoso sexual laboral

La concepción que poseen las mujeres del área administrativas sobre el acoso sexual laboral demuestra una comprensión integral que se alinea con las definiciones legales y conceptuales. Las entrevistadas definen el acoso sexual no solo como una conducta física, sino como cualquier comportamiento de carácter sexual no deseado que genera incomodidad, vulneración o irrespeto en el entorno de trabajo.

Esta comprensión coincide con lo planteado por la OIT (2013), que entiende en el “acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo que altera el ambiente laboral y afecta la dignidad de quien lo sufre” (p. 1). Y con lo estipulado con Hinestroza Hinestroza y Rivas Bejarano (2024) “un fenómeno extendido en diferentes sectores y países, que no discrimina contextos, razas, y que de hecho puede asociarse una carga cultural de la sociedad en general” (p. 45).

Las trabajadoras entrevistadas han desarrollado una claridad conceptual que abarca manifestaciones verbales, no verbales y físicas, al incluir comentarios, insinuaciones, miradas o gestos como expresiones de acoso. Esta perspectiva se evidencia en los relatos, donde la falta de consentimiento aparece como elemento central; tal como lo expresan las participantes:

Bueno, yo lo entiendo como esas conductas son de carácter sexual que incomodan y que se dan en un espacio de trabajo... teniendo en cuenta que no necesariamente tiene que ser con un contacto físico, pues, sino que también puede ser con palabras, miradas, con insinuaciones que hacen sentir a una persona en desventaja o vulnerada (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025)

Desde mi conocimiento como psicóloga, considero que son todas esas conductas de carácter sexual que se dan dentro el entorno de trabajo y que no son deseadas. pueden ser

comentarios, insinuaciones, miradas o incluso gestos... que hacen sentir incómoda a la persona. No necesariamente tiene que ser físico... A veces se expresan en comentarios o en bromas de mal gusto, que parecen “inofensivas” pero terminan afectando mucho.

(Entrevistada 2, comunicación personal, 2025)

Para mí es cuando se dan conductas de tipo sexual dentro del trabajo que una no acepta, no consiente, pero aun así ocurren... puede ser desde un comentario, una insinuación o hasta un gesto, que hace que una se sienta incómoda, irrespetada., es algo que va más allá de un simple chiste... porque tiene un peso, un trasfondo. (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025)

Lo descrito por las entrevistadas muestran un ambiente intimidatorio, hostil o degradante producto de comportamientos no consentidos. En este sentido, coincide también con la Ley 2365 de 2024 que reconoce el acoso sexual laboral como cualquier acto o insistencia de tipo sexual, ya sea explícito o insinuado dentro del entorno laboral.

A partir de los relatos, las entrevistadas evidencian en sus experiencias que estas conductas pueden surgir en espacios de trabajo donde la presencia masculina es mayor, como lo señalan en los siguientes fragmentos: “se dan varios en espacios, como cuando uno hace las reinducciones, incluso me ha tocado vivirlo en los centros de valoración, o cuando vamos a la planta de operaciones para hacer las intervenciones psicosociales” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025). “Se dan mucho en los pasillos, o cuando se coincide en actividades fuera de la oficina, como reuniones o integraciones... en esos espacios informales para mí, es donde más se desbordan los comentarios” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025).

Casi siempre cuando uno va a la planta de operaciones para hacer cualquier grupo focal, o las reinducciones de SST, incluso también cuando vamos a entregar la dotación, aunque

sabe que, también en la calle, cuando van con el uniforme de la empresa. (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025)

Estas experiencias confirman que la segregación ocupacional y los entornos laboralmente masculinizados favorecen la aparición de conductas sexistas y de acoso plantada por Moreno Colom et al. (2022).

En efecto, los relatos de las entrevistadas validan las definiciones normativas y teóricas, mostrando que el acoso sexual laboral, lejos de ser una exageración o malentendido, es una forma de violencia que vulnera derechos, reproduce desigualdades y afecta la salud emocional y profesional de las mujeres.

Manifestaciones del acoso sexual laboral

Los hallazgos evidencian que las manifestaciones del acoso sexual laboral que enfrentan las trabajadoras del área administrativa son principalmente verbales y no verbales, lo que se ajusta a las definiciones legales y conceptuales que lo reconocen como un conjunto de comportamientos capaces de generar un ambiente hostil e intimidatorio. Las conductas relatadas por las participantes, como los comentarios de doble sentido, piropos incómodos, miradas insistentes e insinuaciones demuestran que el acoso sexual laboral no requiere contacto físico para ser perjudicial, ya que produce incomodidad, vulneración y afecta el bienestar emocional de las trabajadoras.

Como se evidencia en los relatos de las entrevistadas permiten identificar que las expresiones verbales constituyen una de las formas más comunes del acoso sexual laboral: “que te dijera yo, usted sabe que es lo más común aquí, usted misma sabes que lo más frecuente son los comentarios de doble sentido, los piropos incómodos, también esas miradas insistentes” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). Frases como: “Mamacita rica, con esa sonrisa

quién no se motiva pa' manejar estos camiones”, “usted alegra la planta solo con entrar”, comentarios sobre la ropa, sobre el cuerpo... parecen halagos, pero en realidad no lo son porque yo no los pedí” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025). “A ver yo pienso comentarios como “qué sonrisa tan provocadora”, “si yo fuera su jefe la tendría siempre cerquita”, o cosas sobre la ropa, “esa falda le queda peligrosa”. Eso no son cumplidos, son comentarios que hacen sentir mal” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025).

Estos relatos reflejan que el acoso sexual laboral se manifiesta de manera verbal, a través de comentarios y frases cargadas de connotaciones sexuales a las trabajadoras y reducen su valor profesional a su apariencia física. Aunque estas conductas suelen disfrazarse de “halagos” o “bromas”, producen un ambiente laboral hostil e incómodo que vulnera la dignidad y la tranquilidad de las mujeres.

Las manifestaciones no verbales también son evidentes en los relatos, especialmente mediante las miradas insistentes o gestos con connotación sexual, que transmiten incomodidad y sensación de exposición: “también se dan con esas miradas incómodas, que uno no sabe ni dónde meterse, ni sabe para donde mirar” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). “He visto cómo algunos compañeros de planta mantienen miradas muy incómodas, demasiado insistentes. Eso... aunque no toquen, genera mucha incomodidad” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025).

Estas experiencias reafirman lo planteado por la OIT (2019) y la Ley 2365 de 2024, las cuales reconocen que el acoso sexual no requiere contacto físico para configurarse, ya que puede materializarse mediante comportamientos verbales o visuales que atentan contra la integridad y el bienestar psicológico de la persona. Dichos relatos también se vinculan con lo que plantean Aveiga Macay y Ponce Figueroa (2019), quienes definen estas prácticas como una forma de

violencia estructural, donde las relaciones de poder y desigualdad de género se expresan a través de gestos o palabras que degradan el ambiente laboral.

Los relatos también muestran que muchas de estas conductas son normalizadas dentro del entorno laboral. Las trabajadoras reconocen que el machismo y la falta de consecuencias institucionales son factores que perpetúan este tipo de comportamientos. En sus testimonios, expresan que: “principalmente la cultura machista, la idea de que esos comentarios son “naturales”. Y también la falta de sanciones. Cuando no hay consecuencias, los comportamientos se repite” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025).

Yo creo que la misma cultura machista que hay aquí en Medellín, porque usted sabe que hay mujeres que con esos comentarios se sienten halagadas, entonces ellos creen, pues los chicos de planta, que como a las otras les gusta a nosotras también, y tener en cuenta la normalización de este tipo de comentarios por parte de nosotras aquí en la empresa, porque uno a veces se queda congelada, y no sabe qué hacer o ni qué decir. Muchos hombres creen que es “natural” decir esas cosas. (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025)

Yo diría que primero, la cultura machista que aún está muy normalizada. Muchos creen que hacer comentarios ‘de admiración’ no es malo... y segundo, la falta de consecuencias... Si ellos ven que no pasa nada, que no hay sanciones, pues lo siguen haciendo. (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025)

Estos relatos evidencian cómo la cultura machista y la ausencia de sanciones formales contribuyen a la normalización del acoso sexual laboral, coincidiendo con lo planteado por Aveiga Macay y Ponce Figueroa (2019), quienes explican que este tipo de conductas reproducen relaciones de poder desiguales y consolidan la violencia estructural dentro de los espacios

laborales. En este sentido, las participantes reconocen que el entorno de trabajo replica patrones sociales que legitiman los comportamientos sexistas y dificultan la denuncia, perpetuando así el círculo de vulneración y silencio que afecta a las mujeres trabajadoras.

Por consiguiente, las manifestaciones del acoso sexual laboral descritas por las participantes muestran la complejidad del fenómeno, se expresan principalmente mediante conductas verbales y no verbales, se ocultan tras discursos de humor y se mantienen por la normalización social y laboral. Estos relatos confirman las descrito en las investigaciones de Betancourt y Posada (2018), y Villamil Angulo (2010).

Por consiguiente, las manifestaciones del acoso sexual laboral descritas por las participantes reflejan la complejidad de este fenómeno, el cual se expresa principalmente mediante conductas verbales y no verbales que ocultan tras discursos de humor y se mantienen por la normalización social y laboral. Estos relatos confirman las definiciones establecidas por la Ley 2365 de 2024 y el Convenio C190 de la OIT (2019), el cual reconoce que

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (OIT, 2019, art. 1)

Desde esta perspectiva, las experiencias relatadas por las mujeres evidencian cómo las dinámicas laborales aún reproducen relaciones de poder desiguales que favorecen la tolerancia de comportamientos sexualmente inapropiados, afectando su bienestar, dignidad y seguridad emocional en el trabajo, Además coinciden con investigaciones contemporáneas, como las de Alonso-Ferres et al. (2020), y Aveiga Macay y Ponce Figueroa (2019), que advierten cómo las

actitudes sexistas y los mitos culturales siguen legitimando la violencia y el acoso dentro de los espacios de trabajo.

De manera similar, las manifestaciones descritas por las entrevistadas se corresponden con lo señalado por Moreno Colom et al. (2022), al identificar que la segregación ocupacional y los roles de género tradicionales sostienen comportamientos discriminatorios que tienden a sexualizar la presencia femenina. En coherencia, las trabajadoras entrevistadas coinciden en que estas conductas provienen principalmente de compañeros hombres: “pues generalmente los mismos compañeros de la parte operativa, como de parte de conductores o a veces de los recolectores” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025); “en la mayoría de los casos son compañeros de planta, más que todo los conductores” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025); “otros compañeros de otras áreas, a veces la situación es muy difícil de manejar... Yo diría que en planta o los mismos supervisores” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025).

Estos fragmentos evidencian la concentración del acoso en espacios de predominio masculino, lo que según Moreno Colom et al. (2022), evidencia cómo “en definitiva, las manifestaciones del sistema patriarcal en el ámbito laboral son una muestra de las desigualdades que afectan a las mujeres, siendo la segregación laboral y el acoso sexual por razón de sexo dos ejemplos de ello” (p. 254).

La concepción y las manifestaciones del acoso sexual laboral descritas por las trabajadoras del área administrativa revelan la profundidad y persistencia de un fenómeno que trasciende los marcos legales para situarse como una problemática estructural de género dentro de los entornos laborales. Las participantes no solo demuestran una comprensión precisa del acoso sexual como una conducta no deseada que vulnera su dignidad, sino que también

evidencian cómo este se manifiesta cotidianamente a través de gestos, miradas, comentarios y actitudes naturalizadas que configuran un ambiente hostil e intimidatorio.

Todas estas experiencias coinciden con lo planteado por la OIT (2019) y la Ley 2365 de 2024, al reconocer que el acoso sexual constituye una forma de violencia que afecta la salud, la integridad y los derechos de las personas trabajadoras. Asimismo, los relatos expresan cómo la cultura machista, reafirmando lo señalado por autores como Aveiga Macay y Ponce Figueroa (2019), y Moreno Colom et al. (2022), quienes sostienen que las dinámicas de poder desiguales y la segregación ocupacional contribuyen a la normalización del acoso en contextos donde predominan los hombres.

Efectos socioemocionales del acoso sexual laboral en las mujeres

El acoso sexual laboral no solo representa una vulneración a los derechos fundamentales de las trabajadoras, sino que también genera profundas repercusiones en el aspecto socioemocional. Los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas se identificaron las afectaciones del acoso sexual laboral relacionadas con el aspecto socioemocional de las mujeres.

En este sentido, las afectaciones identificadas se agrupan en dos subcategorías interrelacionadas: la inseguridad personal, entendida como la pérdida de confianza y el surgimiento de conductas de autocontrol o evitación; y las emociones displacenteras, expresadas a través de sentimientos persistentes de miedo, rabia, tristeza y frustración. Ambas subcategorías revelan el impacto del acoso en la salud emocional y social de las trabajadoras, así como en su capacidad para mantener una participación activa, reflexiva y autónoma dentro de la fundación.

Inseguridad personal

Los hallazgos de las entrevistas confirman que el acoso sexual laboral impacta directamente el bienestar socioemocional de las trabajadoras del área administrativa,

manifestándose principalmente como inseguridad personal. Este fenómeno se evidencia en la pérdida de confianza, el miedo constante a ser juzgadas y la adopción de conductas de autocontrol o evitación en el entorno laboral.

La inseguridad personal se entiende como un estado de vulnerabilidad emocional que impacta directamente en la autoconfianza y la percepción de seguridad dentro del entorno laboral. Según Álvarez Bolaños (2020), la inseguridad personal es una consecuencia directa de la incapacidad para mantener un bienestar emocional óptimo y afecta la forma en que las personas enfrentan los retos laborales. Esto se evidencia en los relatos de las entrevistadas, quienes describen cambios en su comportamiento y autopercepción: “afectan mucho. Una empieza a dudar de sí misma, a sentirse menos segura y más incómoda” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). Mientras que, “la verdad me siento menos segura. Aunque no ha pasado nada físico, esos comentarios constantes hacen que una se sienta vigilada, como expuesta todo el tiempo” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025). Estos testimonios confirman cómo la exposición continua a situaciones de acoso sexual laboral genera un desequilibrio emocional que limita la autonomía y la seguridad personal.

Carrizales Martínez et al. (2021) destacan que la inseguridad personal se manifiesta en la duda sobre la propia capacidad para afrontar situaciones y en la adopción de conductas de autocontrol o evitación. Los relatos de las entrevistadas reflejan esta conducta preventiva: “es como... sentirse reducida solo a la apariencia física, no a las capacidades que uno tiene como profesional. Eso es muy desgastante” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). “Le bajan a una mucho la seguridad. Yo antes era más tranquila, pero ahora pienso dos veces cómo vestirme o que decir cuando estoy con ellos, aunque no debería ser así” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025). Estos ejemplos muestran que la inseguridad personal no solo genera malestar

emocional, sino que también condiciona la toma de decisiones y la expresión individual en el trabajo.

Según Fernández Bolívar (2023), la inseguridad personal se potencia en contextos donde las víctimas perciben falta de control sobre su entorno y temor a represalias, lo que puede derivar en autolimitación. Este hallazgo se evidencia en los relatos:

Claro, con mi pareja y con una amiga. Mi novio se molestó mucho y me dijo que denunciara o que dijera algo, siéndote sincera yo preferí no hacerlo por miedo a represalias o a que me llamarán quejambrosa. (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025)

Y la entrevistada 2 comenta que, “siéndote sincera, con mi familia me he vuelto un poco más reservada... no siempre les cuento todo porque siento que no me van a entender, o que se van a preocupar demasiado” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025). Es importante destacar: “creo que han hecho que ponga más barreras. te cuento que ya no confío con facilidad, me toma más tiempo abrirme” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025). Estos relatos evidencian cómo la inseguridad personal condiciona la confianza depositada en otros y fomenta conductas de autocensura, lo que refuerza la vulnerabilidad emocional en contextos laborales hostiles.

Muñoz Valera et al. (2023) señalan que la normalización del acoso y la ausencia de políticas efectivas generan miedo a denunciar y pérdida de confianza. Los relatos coinciden: “miedo, la verdad. Miedo a perder el trabajo o a que no me crean” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). “muchas... siento miedo, porque, aunque hay protocolos, uno piensa en las consecuencias: “que lo tilden de conflictiva”, que haya represalias, o que al final no pase nada.

También siento incertidumbre hay veces y un poco de frustración” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025).

Sí, sí existen, están en el reglamento interno... pero la verdad, muy poca gente los conoce. Y otra cosa es que cuando alguien se anima a preguntar, la respuesta suele ser “sí, tenemos el protocolo”, pero nadie explica cómo funciona realmente. (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025)

Estos fragmentos muestran cómo la inseguridad personal limita la capacidad de denunciar y afecta el bienestar emocional general.

La inseguridad personal que se desencadena del acoso sexual laboral constituye una afectación socioemocional profunda que limita la autonomía y el bienestar de las trabajadoras. Los relatos muestran cómo la exposición continua a situaciones de hostigamiento deteriora su confianza y autopercepción, configurando un entorno emocionalmente inseguro que repercute negativamente en su desarrollo personal y profesional.

Emociones displacenteras

La recurrencia de las emociones displacenteras reafirma el impacto del acoso sexual laboral en el aspecto socioemocional de las trabajadoras del área administrativa, quienes manifiestan sentimientos persistentes de miedo, ansiedad, rabia, impotencia y tristeza. Estas emociones reflejan el deterioro del bienestar emocional.

Como lo conceptualiza Córdova Osnaya et al. (2018) las emociones displacenteras se comprenden como experiencias afectivas negativas que surgen ante estímulos percibidos como amenazantes, dolorosos o frustrantes, generando malestar físico y psicológico. Los relatos de las entrevistadas evidencian claramente esta definición: “a mí me genera ansiedad, miedo, incluso una sensación constante de estar vigilada, como que están pendientes de uno que hace o para

dónde va” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). Asimismo, la percepción de rabia, impotencia y tristeza refleja cómo estos estados emocionales se mantienen de forma recurrente: “siento rabia, impotencia... y también tristeza, porque uno espera que en un entorno profesional lo valoren por el trabajo, no por lo físico” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025). Esto evidencia que las emociones displacenteras trascienden lo momentáneo, convirtiéndose en un estado persistente que tiene efectos sobre el bienestar socioemocional de las trabajadoras.

Fernández-Abascal et al. (2010) destacan que las emociones negativas activan procesos cognitivos, fisiológicos y expresivos que preparan al individuo para afrontar situaciones adversas, aunque estas reacciones generen malestar y desequilibrio emocional. De acuerdo con, las entrevistadas describen cómo los comentarios y actitudes de acoso provocan activación emocional constante y sensación de amenaza: “me da mucha ansiedad, la verdad... una llega al trabajo con un peso encima, como con miedo de qué va a pasar hoy. Y eso, con el tiempo, desgasta” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025). De igual manera, otra participante señala:

Bastante... genera estrés, ansiedad, y también un cansancio emocional fuertísimo. Uno a veces es en calle con el pensamiento de “ojalá hoy no me digan nada incómodo” y eso desgasta, porque no debería ser así, básicamente uno no puede vivir al 100% tranquila. (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025)

Estos relatos ilustran cómo la exposición reiterada al acoso sexual laboral mantiene activados los estados displacenteros, dificultando la autorregulación emocional. Safranoff y Rodríguez Menés (2024) señalan que, las mujeres experimentan miedo, ansiedad e impotencia ante la violencia laboral, lo que repercute directamente en su desempeño y bienestar emocional.

Este hallazgo se refleja en los testimonios: “a mí me da incomodidad, impotencia y rabia... sobre todo porque muchas veces no pasa nada con los agresores” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). Los relatos evidencian que las emociones displacenteras no solo son reacciones individuales, sino que se configuran en un contexto estructural donde la impunidad y la falta de políticas efectivas refuerzan el daño socioemocional.

Asimismo, Alonso-Ferres et al. (2020) destacan que las creencias sexistas y la minimización del acoso laboral contribuyen a la internalización de emociones negativas como miedo, ansiedad y tristeza, que afecta la autoconfianza y la percepción de seguridad. Las entrevistadas corroboran este fenómeno: “influye bastante, me han hecho dudar de mí misma... incluso de cosas tan simples como cómo vestirme para no dar pie a comentarios” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025) y “afectan mucho. Una empieza a dudar de sí misma, a sentirse menos segura y más incómoda” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). Esto evidencia que las emociones displacenteras están directamente vinculadas con la percepción de vulnerabilidad y con la inseguridad personal, amplificando el impacto negativo en el bienestar socioemocional.

Por último, Muñoz Valera et al. (2023) señalan que el miedo a represalias y la presión por adaptarse a dinámicas laborales hostiles intensifican los estados de ansiedad y estrés, afectando la capacidad de disfrutar del trabajo y de relacionarse socialmente. Las entrevistadas describen cómo estas emociones limitan su vida laboral y social:

Pues... ahora evito ciertos espacios donde sé que habrá mucha interacción con hombres que no conozco. En la calle o cuando socializo con gente que recién conozco, me muestro un poco más seria, menos abierta, porque no quiero dar lugar a que alguien me diga algo fuera de lugar. (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025)

Y “he sido más callada, más reservada” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025), esto confirma que las emociones displacenteras son tanto una respuesta individual como una manifestación del contexto laboral hostil, que tiene efectos en la estabilidad emocional y social de las trabajadoras.

En definitiva, las emociones displacenteras expresadas, como el miedo, ansiedad, impotencia, rabia y tristeza, evidencian un daño socioemocional profundo que desborda el plano individual y se vincula con factores estructurales e institucionales. El acoso sexual laboral no solo vulnera la integridad emocional de las trabajadoras, sino que también afecta su estabilidad emocional, su bienestar social y su percepción de seguridad en el entorno laboral, generando un impacto que trasciende el ámbito profesional.

El análisis conjunto permite comprender de manera integral cómo el acoso sexual laboral trae efectos en el aspecto socioemocional de las trabajadoras del área administrativa. La inseguridad personal se manifiesta en la pérdida de confianza, la desconfianza hacia el entorno laboral, y la adopción de conductas de autocontrol o evitación, como lo reflejan los relatos de las entrevistadas, por medio de dudas sobre su vestimenta, lenguaje o comportamiento frente a los agresores, así como dificultad para abrirse con familiares y amigos. Esta sensación constante de vulnerabilidad se encuentra íntimamente relacionada con la aparición de emociones displacenteras, tales como ansiedad, miedo, tristeza, rabia e impotencia, que surgen de la percepción de amenazas reiteradas y de la normalización del acoso en el entorno laboral.

Los estados emocionales negativos intensifican la inseguridad personal al limitar la capacidad de autorregulación emocional, generando un ciclo en el que el miedo y la desconfianza potencian la angustia y la sensación de desprotección. Así, la inseguridad personal y las emociones displacenteras se refuerzan mutuamente, condicionando la capacidad de las

trabajadoras para desenvolverse en su entorno, afectando su bienestar emocional, su motivación, su desempeño laboral y sus relaciones sociales.

De hecho, la exposición continua al acoso sexual laboral genera un impacto socioemocional que trasciende el entorno individual, configurando un entorno laboral hostil, emocionalmente inseguro y psicológicamente desgastante, donde la autonomía, la confianza y la estabilidad emocional de las trabajadoras se ven permanentemente vulneradas.

Consecuencias del acoso sexual laboral en la desarrollo y motivación profesional de las mujeres

El acoso sexual laboral no solo vulnera la dignidad y la integridad emocional de las trabajadoras, sino que también tiene repercusiones en su desarrollo profesional y en su participación dentro del entorno organizacional. Los hallazgos obtenidos a partir de las entrevistas revelan que este tipo de violencia actúa como una barrera silenciosa, que restringe la proyección, la motivación y el compromiso laboral de las mujeres.

En este contexto, se identifican dos subcategorías interrelacionadas: las limitaciones en la participación y la proyección profesional, reflejadas en la evitación de espacios de capacitación o liderazgo debido al temor a ser objeto de comentarios o insinuaciones, y la disminución de la motivación y el compromiso laboral, evidenciada en la pérdida de entusiasmo, el desgaste emocional y la sensación de desconexión con la organización.

Estas afectaciones reflejan un impacto estructural, debido a que el acoso sexual laboral no solo interrumpe las trayectorias de crecimiento profesional individual, sino que también debilita la construcción de entornos laborales seguros. Las experiencias relatadas por las trabajadoras evidencian que, en un contexto donde las conductas de acoso se minimizan o normalizan, el

miedo y la desconfianza institucional se convierten en mecanismos de autoprotección que restringen su autonomía, su desempeño y su liderazgo dentro de la organización.

Limitaciones en la participación y proyección profesional

El acoso sexual laboral actúa como una barrera sutil pero efectiva que obstaculiza el desarrollo profesional de las trabajadoras del área administrativa, no por falta de capacidad o motivación, sino como resultado de un mecanismo de autoprotección frente a situaciones hostiles. Las entrevistadas coinciden en que el temor a exponerse, a interactuar con ciertas personas y a enfrentar comentarios o insinuaciones incómodas, las lleva a limitar su participación en espacios de formación, capacitación y proyectos dentro de la organización.

Estos hallazgos se alinean con los planteamientos de Arévalo Sánchez et al. (2023), quienes destacan que el acoso laboral genera consecuencias psicosociales y profesionales graves, entre ellas la desmotivación, la disminución del rendimiento y la evitación de espacios laborales, afectando directamente el crecimiento y la proyección profesional de las víctimas. Como lo expresa una participante: “a veces evito inscribirme a actividades de empresa porque no quiero coincidir con ciertas personas, ciertos conductores o recolectores” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). De manera similar, otra trabajadora relata:

Yo siento que las limita bastante... muchas mujeres prefieren no postularse o no levantar la mano cuando hay un proyecto grande porque saben que eso implica más exposición, más contacto con ciertas personas y con eso aumentan los comentarios incómodos... entonces, al final, aunque tengan la capacidad, deciden quedarse atrás para evitar esas situaciones. (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025).

La autolimitación descrita no solo representa una respuesta emocional ante el acoso sexual laboral, sino que interrumpe la trayectoria de desarrollo profesional. González-Sanmamed

et al. (2019) señalan que el desarrollo profesional es un proceso activo y consciente que requiere participación, reflexión sobre fortalezas y debilidades, y planificación estratégica de la propia carrera; sin embargo, cuando el entorno laboral se percibe como hostil, este proceso se ve interrumpido, puesto que las trabajadoras optan por retraerse o permanecer en silencio como estrategia de autoprotección.

Una participante lo confirma: “la verdad a veces prefiero no ir, sobre todo cuando sé que estarán las personas que hacen los comentarios. Y eso me frena, porque son espacios importantes para crecer profesionalmente” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025). Otra señala: “varias veces he evitado ir a eventos de la empresa porque sabía que estarían personas que me incomodan. Y claro, eso limita mi desarrollo” (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025).

Esta restricción de la participación interrumpe también la posibilidad de reflexionar sobre la práctica profesional, un elemento central en la construcción del conocimiento y mejora del desempeño. Schön (1998) enfatiza que la reflexión sobre la experiencia permite aprender y evolucionar en la práctica profesional; sin embargo, las entrevistadas evidencian que esta capacidad se ve afectada por la incomodidad constante y la falta de apoyo institucional. Como señala una de ellas: “sabe que, me ha hecho dudar si quiero seguir en este sector... pienso en cambiar de área” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025), otra entrevistada manifiesta:

Diría que me genera dudas. Uno empieza a pensar si vale la pena seguir en un entorno donde, en lugar de valorar tu capacidad como profesional, algunos se enfocan en incomodarte. Eso hace que considere otras opciones laborales. (Entrevistada, comunicación personal, 2025)

En consecuencia, el acoso sexual laboral se configura como una barrera estructural que limita la participación y la proyección profesional, elementos importantes del desarrollo

profesional. Los relatos de las trabajadoras demuestran que el miedo a la exposición o a los comentarios reiterados reduce su implicación en actividades colectivas, afectando negativamente su autonomía, aprendizaje, confianza y posibilidades de crecimiento dentro de la organización.

Motivación y compromiso laboral

El acoso sexual laboral incide directamente en la motivación y el compromiso laboral de las trabajadoras del área administrativa, generando transformaciones en su desempeño y en la forma en que se vinculan con la fundación. Lo que inicialmente se caracterizaba por un trabajo proactivo, entusiasta y orientado al crecimiento, se convierte progresivamente en una labor limitada al cumplimiento de las funciones básicas, con una sensación reducida de pertenencia y conexión con la fundación.

Los relatos de las participantes evidencian cómo la exposición a conductas no deseadas de connotación sexual afecta su vínculo emocional y compromiso laboral. Una trabajadora expresa: “siento menos compromiso... como que la empresa no protege lo suficiente en estos casos o también como uno no cuenta nada formalmente, entonces la fundación no hace el debido proceso y el protocolo” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025). De manera similar, otra entrevistada señala:

Han disminuido bastante. Aun que vea, yo sigo cumpliendo con mis funciones, pero ya no con la misma energía de antes, cuando entré hace ya varios años. Yo diría que es como si trabajara con una barrera emocional. (Entrevistada 3, comunicación personal, 2025)

Fernández Losa (2002), enfatiza que el desarrollo profesional se sostiene en la motivación y la participación activa del trabajador; sin embargo, los relatos de las entrevistadas muestran cómo el acoso sexual laboral interrumpe precisamente ese proceso, al debilitar la

motivación, la confianza y el sentido de compromiso: “la verdad... bastante. Yo antes era muy entusiasta, siempre proponía ideas, participaba en actividades extras, pero después de vivir esas situaciones me siento como desconectada” (Entrevistada 2, comunicación personal, 2025).

Mientras el autor describe las condiciones ideales para que el desarrollo profesional ocurra, las experiencias narradas en la investigación evidencian la ruptura de esas condiciones: el entorno hostil y la falta de protección institucional.

De manera complementaria, Bisquerra y Pérez (2007) destacan que las competencias socioemocionales son determinantes para la adaptación y bienestar en los entornos laborales; cuando estas se ven afectadas por factores como acoso o ambientes hostiles, se produce un deterioro del clima organizacional y una reducción de la productividad. Esto se refleja en los relatos de las trabajadoras, quienes describen una pérdida clara del compromiso y la satisfacción laboral: “siento menos compromiso... como que la empresa no protege lo suficiente en estos casos” (Entrevistada 1, comunicación personal, 2025).

Esta restricción de la participación interrumpe también la posibilidad de reflexionar sobre la práctica profesional, elemento central en la construcción del conocimiento y mejora del desempeño.

En este sentido, los relatos muestran que el acoso sexual laboral minimiza gradualmente la motivación, el entusiasmo y el compromiso laboral de las trabajadoras, transformando el entorno laboral en un espacio emocionalmente inseguro. Esta situación no solo impacta el rendimiento y la satisfacción profesional, sino que también afecta el bienestar integral, la confianza y la proyección dentro de la organización, limitando su participación y crecimiento profesional.

En conjunto, las subcategorías: limitaciones en la participación y proyección profesional, y motivación - compromiso laboral evidencian cómo el acoso sexual laboral genera un impacto profundo y multidimensional en la trayectoria profesional de las trabajadoras del área administrativa. Por un lado, la necesidad de autoprotección y la anticipación de comentarios incómodos llevan a las mujeres a evitar espacios de capacitación, proyectos importantes y oportunidades de liderazgo, restringiendo su participación y limitando su proyección profesional dentro de la fundación. Por otro lado, esta autolimitación se ve reforzada por la pérdida de motivación y compromiso, pues la exposición constante a situaciones de hostigamiento disminuye la conexión emocional con la fundación y debilita la disposición para asumir responsabilidades adicionales.

De hecho, ambas subcategorías se interrelacionan, pues la pérdida de motivación potencia las limitaciones en la participación y la proyección, mientras que la exclusión de espacios estratégicos refuerza la desmotivación y el distanciamiento emocional. De esta manera, el acoso sexual laboral no solo afecta el desarrollo profesional y el aprendizaje de las trabajadoras, sino que también condiciona su desarrollo integral y su seguridad en el entorno laboral.

Conclusiones

Las mujeres entrevistadas demuestran una comprensión del acoso sexual laboral, reconociendo que este no se limita al contacto físico, sino que abarca también comentarios, gestos, miradas y actitudes no consentidas que provocan incomodidad y vulneran su dignidad. Estas manifestaciones, en su mayoría verbales y no verbales, generan un ambiente laboral hostil e intimidatorio que impacta directamente en su bienestar emocional y profesional. Además, se observa que la persistencia de estas conductas se ve reforzada por la normalización social y la falta de sanciones efectivas dentro de la organización.

Los hallazgos evidencian que las trabajadoras del área administrativa perciben el acoso sexual como un fenómeno que se expresa principalmente mediante conductas verbales y no verbales no deseadas, como comentarios, insinuaciones, gestos y miradas insistentes, las cuales afectan su seguridad, confianza y bienestar emocional, limitando su participación plena y su proyección profesional en el entorno laboral.

La investigación confirma que el acoso sexual laboral afecta de manera directa la inseguridad personal de las trabajadoras, manifestándose en la pérdida de confianza, la autolimitación y la adopción de conductas de autocontrol o evitación. Las mujeres modifican su vestimenta, lenguaje y comportamiento como estrategias de autoprotección, lo que evidencia un estado de vulnerabilidad emocional constante. Esta inseguridad no solo condiciona su interacción con colegas y superiores, sino que también limita su participación, autonomía y proyección profesional.

Asimismo, los hallazgos evidencian la presencia de emociones displacenteras, tales como el miedo, la ansiedad, la rabia, la impotencia y la tristeza, como consecuencia del acoso sexual laboral. Estas experiencias afectivas negativas generan un desgaste emocional acumulado que

debilita el bienestar integral de las trabajadoras. La exposición continua a un entorno hostil refuerza estos estados emocionales, impactando tanto la capacidad de desempeño laboral como la calidad de vida personal y social, y demostrando que el daño del acoso sexual laboral trasciende lo individual, consolidando un clima de inseguridad y tensión emocional permanente.

En el ámbito del desarrollo profesional, la investigación evidencia que el acoso sexual laboral genera limitaciones significativas en la participación y proyección profesional de las trabajadoras. La anticipación de comentarios inapropiados y la necesidad de autoprotección llevan a la evitación de espacios de capacitación, la no postulación a proyectos de visibilidad y liderazgo, y la reducción de la interacción con ciertos colegas, esta dinámica limita no solo las oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades, sino también la construcción de una trayectoria profesional sólida, configurando una barrera estructural que condiciona la autonomía, el crecimiento y la proyección de las mujeres dentro de la fundación.

Finalmente, se muestra que el acoso sexual laboral incide de manera significativa en la motivación y el compromiso de las trabajadoras, la exposición continua a situaciones de hostigamiento provoca un desgaste emocional que disminuye el entusiasmo, la proactividad y la disposición para asumir responsabilidades adicionales. Como consecuencia, las trabajadoras limitan su involucramiento, reducen su sentido de pertenencia y concentran su desempeño únicamente en cumplir funciones básicas, generando un impacto que trasciende lo individual y afecta el clima laboral y la eficacia organizacional.

Recomendaciones

De acuerdo con los hallazgos encontrados en la presente investigación, se recomienda fomentar el desarrollo de investigaciones desde la disciplina del Trabajo Social que permitan identificar la prevalencia del acoso sexual laboral en distintos sectores económicos de la ciudad de Medellín, resulta pertinente contrastar las experiencias de las trabajadoras del área administrativa con las de otros gremios en los que predomina la vinculación laboral masculina, con el fin de comprender las particularidades y diferencias en las dinámicas de violencia.

Asimismo, es necesario ampliar en la investigación de las nuevas formas de acoso sexual laboral mediadas por la tecnología, como por ejemplo el ciberacoso laboral, especialmente en los contextos de teletrabajo o trabajo híbrido, analizando de qué manera estas plataformas facilitan la vulneración a distancia y los vacíos legales o institucionales que aún persisten frente a su regulación y atención.

Por otra parte, se sugiere desarrollar investigaciones que profundicen la experiencia de las víctimas con sus redes de apoyo primarias, esto incluye analizar la calidad del acompañamiento recibido y determinar si las víctimas encontraron respaldo genuino o, por el contrario, fueron objeto de juicios o revictimización tanto en su entorno personal como dentro de las organizaciones.

De igual manera, es fundamental superar la exclusividad del abordaje del acoso sexual laboral exclusivamente al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)., se recomienda que el Trabajo Social asuma esta problemática como un riesgo psicosocial propio de las dinámicas de poder organizacional, lo que implica diseñar metodologías de análisis e intervención acordes con su enfoque disciplinar. En este mismo sentido, es necesario indagar las

razones y barreras que han llevado a que tanto el Trabajo Social como la academia en general no hayan profundizado en el estudio y la intervención de este fenómeno.

Del mismo modo, se debe exigir a las instituciones no solo la existencia formal de protocolos de prevención y atención, sino también la evaluación continua de su efectividad desde la perspectiva de las víctimas. El Trabajo Social, en este sentido, debe asumir un rol protagónico en la revisión de las intervenciones realizadas en los casos de acoso sexual, promoviendo la transparencia sobre el número de denuncias, los procesos adelantados y las sanciones aplicadas.

Se recomienda que el profesional de Trabajo Social integre el acoso sexual laboral como un eje prioritario de intervención organizacional, esto da paso a la creación de espacios de diálogo seguros donde las mujeres puedan hablar sobre sus experiencias sin temor a ser estigmatizadas, así como el diseño de programas orientados no solo al bienestar general, sino al reconocimiento y transformación de las relaciones de género y poder que originan conflictos y violencias dentro del ámbito laboral. Asimismo, se sugiere a las organizaciones establecer canales de denuncia confidenciales y accesibles que garanticen la protección de las víctimas y disminuyan el temor a las represalias.

Se recomienda que, en caso de haber sufrido o presenciado una situación de acoso sexual laboral, la persona afectada comunique el hecho a su red primaria de apoyo y presente la denuncia formalmente ante las instancias competentes es importante recordar que existe protección laboral frente a las denuncias de casos de acoso laboral. En Medellín, se dispone de espacios de atención como los Escuchaderos de la Alcaldía de Medellín, que ofrecen acompañamiento psicológico gratuito, así como el Ministerio de Trabajo, donde las denuncias pueden presentarse de forma anónima o identificada. Igualmente, se puede acudir al Comité de Convivencia Laboral de la empresa, a la Defensoría del Pueblo o a la Inspección de Policía,

según corresponda. En caso de buscar la reparación de los daños ocasionados por actos de acoso laboral y la imposición de sanciones o multas al responsable, se recomienda presentar una demanda ante un juez laboral.

Referencias

Alonso-Ferres et al., (2020). Reacciones ante el acoso sexual: Influencia del género, sexismo y mitos. *COPAO*, 188-199.

Alvarez Bolaños, E. (2020). Educación socioemocional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 388-408.

Arango et al., (2024). El acoso sexual en el trabajo: Un diálogo feminista entre derecho laboral y derecho penal en Colombia. *Revista Derecho del Estado*, (60), 421-453.

<https://doi.org/10.18601/01229893.n60.16>.

Arévalo Sánchez et al., (2023). *Factores de acoso laboral a mujeres en Colombia* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. Repositorio Institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/18731>

Aveiga Macay, V. I., y Ponce Figueroa, J. (2019). Una problemática de intervención del trabajador social: acoso sexual laboral. *MIKARIMIN Revista Multidisciplinaria*, 5(2), 117-126.

Becerra Villa, I. C., y Ruiz Ruiz, J. F. (2018). *Acoso laboral y enfoque de género: análisis de su influencia en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia* [Artículo de reflexión, Universidad de San Buenaventura Colombia]. Repositorio Institucional Universidad de San Buenaventura <http://hdl.handle.net/10819/6040>

Betancourt, A., y Posada, L. (2018). *Actitudes implícitas y explícitas frente al machismo y su intervención: un estudio exploratorio en universitarios* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional Javeriano.

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstreams/06cbca9a-8605-43d0-9006-6b9adfa35114/download>

- Bisquerra Alzina, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Praxis. ISBN: 84-7197-593-9
- Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61-82. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70601005>
- Caballero, M. C. (2006). *El acoso sexual en el medio laboral y académico. Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia*, 429-450.
- Caro Montenegro, Á. D. (2024). *Indagación del delito de acoso sexual contra las mujeres en Colombia* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Unal. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/86637>
- Carrizales Martínez et al., (2021). *Inseguridad personal* [Trabajo académico, Universidad Nacional de Cañete]. Scribd. <https://es.scribd.com/document/520593858/INSEGURIDAD-PERSONAL>
- Castrillo-Castrillo, S. (2022). Voces femeninas: Manifestaciones de violencia de género hacia las mujeres en el cuerpo policial de la Fuerza Pública en la Dirección Regional de San José durante el 2019. *Revista Espiga*, 21(44), 100-125. <https://doi.org/10.22458/re.v21i44.4410>
- Comisiones Obreras (CCOO). (2021). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España. *Ministerio de Igualdad, Centro de Publicaciones*. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/estudioacososexual1.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Congreso de la República de Colombia. (2024). Ley 2365 de 2024. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, sancionar y erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral y se

dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

Consejo Nacional de Trabajo Social. (2019). *Código de ética de los trabajadores sociales en Colombia y Reglamento interno de trabajo de Comité de ética*. Imagen & Creación Publicitaria. ISBN: 978-59151-2-1

Córdova et al., (2018). Significado psicológico de tres emociones básicas displacenteras en jóvenes mexicanos universitarios. *Revista Alternativas en Psicología*, (39), 131-144.

Creswell, J. W. (2017). *Investigación cualitativa y diseño investigativo: Selección entre cinco tradiciones* [Traducción en proceso] <https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CUALITATIVACreswell.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2023). Protocolo para la prevención, atención y seguimiento del acoso laboral. Por el cual se define y establece los lineamientos generales para prevenir, atender y monitorear el Acoso Laboral en el Departamento Nacional de Planeación. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normatividad/Notificaciones/protocolo-acoso-laboral-2023.pdf>

Drucker, P. F. (2005). Gestionarse a sí mismo. *Harvard Business Review*, 83(1), 87-97. ISSN: 0717-9952.

Fernández Bolívar, Y. (2023). *Relación entre acoso sexual, inseguridad percibida, sexismo ambivalente, estrés percibido y bienestar psicológico en estudiantes universitarias mujeres* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP <http://hdl.handle.net/20.500.12404/26948>

Fernández Losa, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, (2)1, 65-90.

<http://hdl.handle.net/10810/7025>

Fernández-Abascal et al., (2010). *Psicología de la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces. ISBN-13: 978-84-8004-908-5

Flórez Mejía, M. J., Giraldo Rodríguez, P. A., & Moncada Bedoya, D. (2023). Los mitos sobre el acoso sexual en la ciudad de Medellín: una percepción de los jóvenes universitarios. *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 39(39), 78-99.

<https://doi.org/10.18566/rfts.v39n39.a05>

Función Pública. (s. f.). Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. *Función Pública*. https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

Gadamer, H.-G. (1998). *Verdad y método II*. Ediciones Sígueme - Salamanca 1998. ISBN: 84-301-1180-8

Galeano Marín, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Editorial Universidad EAFIT. ISBN:958-8173-78-7

Galeano Marín, M. E. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa: El giro en la mirada*. La Carreta Editores. ISBN:978-958-97449-5-6

Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. EDICIONES B. ISBN: 6073810172, 9786073810173.

González Ávila, M. (2002). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. *Revista Iberoamericana De Educación*, 29, 85–103. <https://doi.org/10.35362/rie290952>

González-Sanmamed et al., (2019). Aprendizaje informal y desarrollo profesional: análisis de las ecologías de aprendizaje del profesorado de educación infantil. *Edutec: Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (68), 70-81. ISSN-e 1135-9250.

Hernández Sampieri et al., (2014). *Metodología de la investigación Sexta edición*. CGRAW-hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0

Hinestroza Hinestroza, W. M. y Rivas Bejarano, Y. (2024). *Causas e Incidencias del acoso sexual laboral en el género femenino: una revisión documental de 2014 a 2024* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO]. Repositorio Institucional UNIMINUTO. <https://hdl.handle.net/10656/20414>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. *INEGI*. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/#documentacion>

Janzen, W. W. (2022). Una síntesis crítica mínima de las portaciones de los paradigmas interpretativo y sociocrítico a la investigación educacional. *Enfoques*, XXXIV(2), 13-33. DOI: <https://doi.org/10.56487/enfoques.v34i2.1058>

Martínez Ramírez et al., (2022). *Riesgo psicosocial por razones de acoso laboral en mujeres de la empresa Hilos S.A.S del sector textil en Medellín, durante el periodo enero – julio del año 2021* [Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO]. Repositorio Institucional UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17648>

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2023, 8 de marzo). Mintrabajo insta a empresas e instituciones para prevenir y atender el acoso laboral y sexual en el trabajo. *Mintrabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/mintrabajo-insta-a-empresas-e-instituciones-para-prevenir-y-atender-el-acoso-laboral-y-sexual-en-el-trabajo>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). Informe de la Alta Autoridad para la lucha contra las discriminaciones. *Vicepresidencia segunda del gobierno, Ministerio de Trabajo y Economía Social*. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/102/121.pdf

Ministerio de Transporte. (2023). Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, acoso laboral y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual en el Ministerio de Transporte. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/directiva-1-2023-anexo.pdf>

Moreno Colom, S., Borrás Catalá, V., Jiménez, C., & Peidró, L. (2022). Segregación ocupacional y acoso sexual: la dimensión simbólica de su persistencia. *Sociología del Trabajo*, 90(2), 73-91. <https://doi.org/10.5209/stra.81186>

Muñoz et al., (2023). Percepción social del acoso sexual laboral en el ámbito sanitario. *Revista Española de Salud Pública*, 97. https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VO L97/ORIGINALES/RS97C_202303023.pdf

Observatorio Nacional de Violencias de Género. (2025). *Sistema integrado de información de violencias de género-SIVIGE-Indicadores*. Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO). <https://www.sispro.gov.co/observatorios/onviolenciasgenero/Paginas/home.aspx>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). El hostigamiento o acoso sexual: Género, salud y seguridad en el trabajo. *Oficina Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/es/publications/el-hostigamiento-o-acoso-sexual>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). C190. Convenio sobre la violencia y el acoso.

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Organización Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres) & Secretaría de la Mujeres de Medellín. (2019). Ciudades seguras y espacios públicos seguro. *UN Women*.

https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Colombia/Documentos/Publicaciones/2019/10/Fact%20Sheet_Medellin.pdf

Personería de Medellín. (2023, noviembre). *Informe sobre la situación de los derechos humanos en la ciudad de Medellín, vigencia 2019*. <https://www.personeriamedellin.gov.co/wp-content/uploads/2023/11/Genero-y-diversidad.pdf>

Personería Distrital de Medellín. (2023). Resolución 495-2023. For medio de la cual se adopta protocolo para la prevención y atención de acoso laboral (AL) y acoso sexual (as) de la personería distrital de Medellín. <https://www.personeriamedellin.gov.co/wp-content/uploads/2023/11/RESOLUCION-495-2023.pdf>

Procuraduría General de la Nación. (2024, 30 de octubre). Procuraduría alerta por altas cifras de acoso sexual y laboral en el país. *Procuraduría*
<https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-alerta-altas-cifras-acoso-laboral-pais.aspx>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022, diciembre). *Informe VM Laboral* [PDF]. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-12/Informe%20VM%20Laboral%20Web%20P_0.pdf

Safranoff, A., y Rodríguez Menés, J. (2024). El machismo en el trabajo: Discriminación y violencia sobre las mujeres en el ámbito de la ejecución penal. *Boletín Criminológico*, (31).

Recuperado a partir de <https://revistas.uma.es/index.php/boletin-criminologico/article/view/20254>

Schön, D. (1998). *El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales cuando actúan*. Paidós.

Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós. ISBN: 84-7509-816-9

Villamil Angulo, C. D. (2010). El acoso laboral en hombres y mujeres *The labor harassment in men and women*. *Derecho y Realidad*, (15), 315-325. ISSN 1692-3936.