



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Evidencia de estructura interna del cuestionario de  
hostigamiento sexual (HOSEL)**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología**

**AUTOR:**

Hernández Condori, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-7699-4986)

**ASESORA:**

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes (ORCID: 0000-0002-8711-7660)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicometría

TRUJILLO - PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Rosa Isabel, por su amor, paciencia y apoyo, a mis hijos Cielo, Fabián y Gael por ser junto a mi esposa el motor y el sentido de mi vida.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad César Vallejo por su formación y exigencia académica, a mis profesores y asesores, también agradecer a los directivos y funcionarios de las empresas mineras por facilitarme el espacio para la realización de esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEORICO.....	6
III. MÉTODO.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Operacionalización de variables. ....	15
3.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección).....	15
3.3.1. Población .....	15
3.3.2. Muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. .....	17
3.5. Procedimiento. ....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES. ....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las Variables.....	47
Tabla 2: Estadístico descriptivo de la muestra. ....	21
Tabla 3: Análisis de validez de contenido cuestionario HOSEL. ....	22
Tabla 4: <i>Cargas factoriales Factor 01: Presencia de Hostigamiento Sexual Laboral</i> .....	23
Tabla 5: <i>Cargas factoriales Factor 02: Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral</i> .....	24
Tabla 6: <i>Cargas factoriales Factor 03: Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral</i> .....	24
Tabla 7: <i>Grado de Ajuste Total del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)</i> . ....	25
Tabla 8: <i>Cargas factoriales Factor I – Dimensión Ambiental</i> .....	25
Tabla 9: <i>Cargas factoriales Factor I – Dimensión Emocional</i> .....	26
Tabla 10: <i>Cargas factoriales Factor I – Dimensión Verbal</i> .....	26
Tabla 11: <i>Grado de Ajuste Factor 1 Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral</i> .....	26
Tabla 12: <i>Cargas factoriales Factor II – Dimensión Consecuencia Personal</i> ....	27
Tabla 13: <i>Cargas factoriales Factor II – Dimensión Consecuencia Laboral</i> .....	27
Tabla 14: <i>Cargas factoriales Factor II – Dimensión Consecuencia Social</i> .....	28
Tabla 15: <i>Grado de Ajuste Factor 2 Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral</i> .....	28
Tabla 16: <i>Cargas factoriales Factor 3 – Procedimientos de Prevención HOSEL</i> .....	28
Tabla 17: <i>Grado de Ajuste Factor 3 Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral</i> .....	29

## RESUMEN

Esta investigación tuvo el objetivo encontrar evidencia de estructura interna en el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) en trabajadores de empresas mineras. La investigación es psicométrica, donde la población estuvo constituida por 3,046 trabajadores, con una muestra de 341 trabajadores de tipo aleatorio probabilístico de tipo estratificado, con un 95% de confianza y un 5% de margen de error. El resultado de la validez de contenido fue de .953. En la validez de constructo, las cargas factoriales que superaron el .30 a excepción de dos ítems y aplicando el análisis factorial confirmatorio se evidencia un grado de ajuste de  $X^2/gf$  de 1.511 considerado aceptable. La consistencia interna del factor I que mide la Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral se obtiene un coeficiente de Omega McDonald de .941, considerado como Muy Bueno, el factor II que mide las Consecuencias del Hostigamiento Sexual Laboral y el factor III que evalúa la presencia Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, los valores de consistencia interna de Kuder Richarson son de .878 considerado aceptable y de .590 considerado moderadamente aceptable respectivamente. Se recomienda implementar las mediciones necesarias utilizando este instrumento que cuenta con evidencias importantes de validez y consistencia.

**Palabras clave:** Hostigamiento Sexual Laboral, Factor de Riesgo Psicosocial, Validez y Consistencia.

## ABSTRACT

This investigation aimed to objective evidence of internal structure in the Labor Sexual Harassment Questionnaire (HOSEL) in mining company workers. The investigation is psychometric, where the people consisted of 3,046 workers, with a sample of 341 workers of a stratified probabilistic random type, with a 95% confidence and a 5% margin of error. The content validity result was .953. In the construct validity, the factor loadings that exceeded .30 except for two items and applying the confirmatory factor analysis shows a degree of adjustment of  $\chi^2 / gl$  of 1,511 considered acceptable. The internal consistency of factor I that measures the Presence of Occupational Sexual Harassment is obtained an Omega McDonald coefficient of .941, considered as Very Good, factor II that measures the Consequences of Occupational Sexual Harassment and factor III that evaluates the presence Procedures for the Prevention of Sexual Harassment at Work, the internal consistency values of Kuder Richardson are .878 considered acceptable and .590 considered moderately acceptable respectively. It is recommended to implement the necessary measurements using this instrument, which has important evidence of validity and consistency..

**Keywords:** Labor Sexual Harassment, Psychosocial Risk Factor, Validity and Consistency.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las estadísticas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, menciona que la tendencia en los últimos 30 años en los países de la región se incrementado de forma significativa el acceso de las mujeres al ámbito laboral, pasando de un 41% a inicios de los años noventa a casi un 52% en el 2018, lo cual refleja el aumento de la tasa de mujeres que en actividad laboral en todos los países de la región y el Perú es el país con mayor presencia de mujeres en actividad laboral, aproximadamente un 68,8% en relación a los demás países, estas cifras también muestran los obstáculos que no permiten desarrollarse laboralmente en igualdad de condiciones, siendo en su mayoría barreras discriminatoria por razones de género, lo que incluye el hostigamiento sexual laboral (CEPAL, 2018).

Por consiguiente, el hostigamiento sexual en los centros de trabajo se considera una forma de violencia que no se percibe pero que se encuentra presente en las organizaciones, lo que provoca desigualdades, por lo que abordar estos temas requiere un proceso de cambio organizacional que busque reducir estas desigualdades y que empiece por identificar aquellos elemento subyacentes que se encuentran arraigados dentro de la cultura organizacional y que los que lideran las organización como las áreas de gestión de los recursos humanos, los sindicatos, comiencen a conocer esa realidad, lo que nos invita a definir nuevos esquemas organizacionales en que las partes interesadas se involucren de forma responsable como prevenir estos casos de hostigamiento de tipo sexual en las organizaciones. (Pérez y Rodríguez, 2015).

Por consiguiente, estos hechos afectan las relaciones laborales, ya que los comportamientos hostiles y de acoso han tomado importancia para diferentes disciplinas que abordan el comportamiento humano en las organizaciones, lo que ha llevado a muchos países a legislar sobre el tema tomando como referencia el enfoque de la OIT en lo que respecta a la prevención de estos comportamientos asociados a los riesgos laborales y a la salud en el trabajo para integrar los mecanismos de prevención del acoso sexual laboral, de la misma manera, la

Unión Europea muestra una preocupación sobre esta situación que aparece en las organizaciones y busquen que formen parte de los acuerdos colectivos entre los empleados y sus empleadores, así como que forma parte de sus códigos de conducta ética; y en América Latina algunos países han implementado normas legales que buscan prevenir, sancionar y eliminar los actos de acoso sexual de los centros de trabajo y estas normas van desde los procedimientos preventivos hasta la configuración de un delito penal (Morales, 2016).

Entonces se puede considerar como un problema de índole social, en la que se comienza a tener la necesidad de medirlo, ya que se va convirtiendo en una limitación para el crecimiento de la persona a nivel individual y a nivel laboral, por lo que tratar de cuantificar la presencia como la consecuencia del hostigamiento sexual laboral se vuelve prioritario. Entonces analizar las limitaciones de los diversos investigadores al tratar esta problemática, buscan delimitar y medir el hostigamiento sexual laboral por medio de decisiones metodológicas que sean las más adecuadas (Pérez, 2012).

Las primeras definiciones del hostigamiento sexual laboral que buscan delimitar el concepto de este fenómeno van condicionando las oportunidades de medición en los trabajadores y eso también condiciona las medidas preventivas para reducir la incidencia en las organizaciones, por lo que la principal divergencia radica en la metodología de medición no han tenido el protagonismo esperado, ya que el hostigamiento sexual laboral ha sido medido más por su incidencia en las organizaciones que por sus manifestaciones conductuales que nos permitan prevenirlas (Pérez y Rodríguez, 2013), y esta divergencia a nivel nacional se manifiesta a partir de las estadísticas de las instituciones públicas nacionales como la Superintendencia de Fiscalización Laboral, que reporta alrededor de 465 casos de hostigamiento sexual de tipo laboral tanto en Lima como al interior del Perú, de las cuales 59 casos fueron por denuncias realizadas por personas que fueron acosados de forma directa y 406 casos han sido identificados por inspecciones realizadas por esta entidad en diferentes rubros de negocios (SUNAFIL, 2018). Por su parte el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de su servicio web gratuito Trabaja sin Acoso, menciona que los casos que han sido reportados desde octubre del 2018 a enero del 2019,

el 97% de los denunciados son mujeres, el 100% de los casos denuncian a los hombres como agresores y el 74% de los casos denunciados menciona que se existe una relación jerárquica laboral. Asimismo, menciona que el 66% de los casos denunciados indica que el acoso recién está empezando o se encuentra en etapa inicial, esto permite establecer medidas preventivas para evitar consecuencias más graves (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2019).

La Ley 27942 es promulgada en el año 2003, y tiene como intención prevenir y sancionar la presencia de hostigamiento laboral, con el objetivo de que establezcan mecanismos de prevención y sancionar el acoso sexual que se dan en diferentes momentos donde se ejerza la relación de autoridad o dependencia en cualquiera de sus formas jurídicas, el alcance de esta ley comprende centros laborales públicos y privados, instituciones educativas, policiales, militares y todas aquellas formas donde las personas que participen mantengan una relación de dependencia no establecidas por derecho laboral, tales como servicios profesionales y los diferentes tipo de modalidades formativas, educación superior y otras modalidades parecidas (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2003); y el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que es el reglamento de la Ley 27942, menciona que el acoso sexual es la expresión violenta que se ejerce mediante comportamientos de índole sexual o sexista no permitida por la persona a la que está dirigida, lo que hace que se genere un ambiente hostil, humillante e intimidatorio. Estas conductas pueden afectar el desempeño de la persona que víctima de este tipo de caso, por lo que esta norma reconoce al hostigamiento sexual como un riesgo psicosocial ya que denigra a las personas que son hostigadas. Por tal motivo las organizaciones, cualquiera sea el rubro o tipo de negocio se encuentran en la obligación de establecer mecanismos que permitan medir la presencia del hostigamiento sexual laboral, de tal forma que esta permita implementar medidas de prevención, así como investigar e implementar medidas disciplinarias para reducir su incidencia en las organizaciones (Puntriano, 2019).

Tomando en cuenta esta realidad problemática presentada, nos planteamos el siguiente problema de investigación:

¿Existe evidencias de estructura interna del cuestionario de hostigamiento sexual laboral (HOSEL) en trabajadores de empresas mineras?

La justificación es conocer las características psicométricas, su validez de contenido y de constructo, así como la consistencia interna del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL), de tal forma que se pueda contar con un instrumento que permita medir la presencia de esta variable en las organizaciones.

Asimismo, esta investigación será de importancia en el aspecto científico, psicológico y organizacional dentro del marco de la salud ocupacional y las relaciones laborales en el negocio de la minería en el Perú, pues brindará instrumentos de medición, confiables, válidos y objetivos para medir los diferentes tipos de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Este estudio permitirá impulsar nuevas investigaciones, de manera que otros profesionales que estén interesado en explorar las variables que intervienen en el hostigamiento sexual en el trabajo puedan tener a su alcance las bases teóricas y los cuestionarios basados en los estudios de Preciado y Franco (2013), incluyendo la metodología y la base estadística usada, lo que ampliará la información sobre su validez.

Por último, la normativa peruana en tema prevención del hostigamiento sexual laboral, establece como una de las acciones a realizar por parte de las organizaciones la medición anual de la presencia del hostigamiento sexual laboral en las organizaciones, lo que establece la necesidad de contar con un instrumento de medición que cuente las suficientes evidencias psicométricas para medir esta variable.

En base a esta justificación, el objetivo general de esta investigación fue determinar las evidencias de estructura interna del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) en trabajadores de empresas mineras; y los objetivos específicos que plantearon fueron establecer la validez de contenido del cuestionario de hostigamiento sexual laboral (HOSEL), establecer la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio del

cuestionario de hostigamiento sexual laboral (HOSEL), en trabajadores de empresas mineras; y por último determinar consistencia interna del cuestionario de hostigamiento sexual laboral (HOSEL) en trabajadores de empresas mineras.

## II. MARCO TEÓRICO

Sobre investigaciones en la que busco determinar la validez y consistencia de instrumentos que puedan medir hostigamiento sexual laboral, encontramos la validación del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL), que permitió identificar los niveles de hostigamiento sexual de manera temprana, obtenido un resultado de 22 ítems que pueda medir tres dimensiones como son: ambiental, emocional y verbal con un .80 de confiabilidad de cronbach. Asimismo, elaboraron 11 ítems para medir las consecuencias causadas por el hostigamiento sexual en el ámbito laboral; y otros 07 ítems más que muestren los procedimientos preventivos que puede plantear la organización (Preciado y Franco, 2013).

Se realizaron estudios de adaptación de una versión española de la Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA), que mide los mitos sobre el acoso sexual, en la que se encontró evidencias de validez de contenido, análisis estadístico de los reactivos y la confiabilidad del instrumento que fue de .91 en la escala general y de .77 y .84 en cada una de sus dimensiones, y se evaluó la estructura de la escala por medio del análisis factorial confirmatorio encontrando  $X^2$  de 244.860 con un p-valor de  $<.001$ ; GFI = .952; CFI = .958; RMSEA = .034 [ .026 - .041]), indicando que se encontraron evidencias suficiente que sugiere que la adaptación al español del ISHMA es un instrumento de medición que puede ser utilizado para medir los mitos sobre el acoso sexual (Expósito, Herrera, Valor-Segura, Herrera & Lozano, 2014).

La Escala de Acoso Sexual que se aplicó en el ámbito universitario es un instrumento que cuenta con cuatro factores que explica el 61.81% de la varianza total y que evalúan chantaje sexual, acoso sexual de tipo verbal, de tipo físico e interacción social de contenido sexual, las correlaciones obtenidas en la escala fueron superiores a 0.3 en todos los casos, los datos de consistencia interna muestran un nivel favorable con un alfa de cronbach de .952 (Navarro-Guzmán, Capilla, Ferrer-Pérez, Aurora, & Bosch-Fiol, 2016). Por otro lado, en Ecuador se revisó la problemática del acoso sexual en los institutos de educación superior, la cual llevó a que elaboren y validen un instrumento que pueda medir la presencia del acoso sexual, utilizando la metodología de jueces para la revisión

de instrumento en función a sus definiciones operacionales y su contenido, lo cual los llevó a revisiones más profundas y detalladas en su proceso de validación, agrupando los ítems del instrumento en categorías que logran medir el acoso verbal sin consentimiento de la víctima, el acercamiento físico de connotación sexual no consentido, el acercamiento sexual repetitivo y continuo y los comportamientos de uso exagerado del poder sobre la víctima para conseguir favores sexuales. (Guarderas, Larrea, Cuvi, Vega, Reyes, Bichara, Ramírez, Pesantez, Iñiguez, Ullauri, Aguirre, Almeida, Arteaga, 2018).

El Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-Pando), es otro instrumento que se validó en un grupo de trabajadores en Chile, demostrando que el instrumento tiene consistencia interna, presentando un nivel de confiabilidad de cronbach entre los .951 y .953, logrando discernir la presencia y la intensidad, sus subescalas presentan un nivel bueno de confiabilidad en el alfa de cronbach que están entre los .773 y .930. (Díaz, Mauro, Toro, Villarroel y Campos, 2015).

La Validación del Cuestionario de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral, realizado a un grupo de 1,902 trabajadores de entidades de sector público y privado de Argentina, la cual está compuesta por 05 factores como son: Relacionidad, Intrusividad, Descalificación, Acatamiento Normativo y Contacto Físico/Sexual, las cuales dieron como resultados que estos factores tuvieron un alto nivel de consistencia interna de confiabilidad de cronbach de .67 en el factor Contacto Físico/Sexual y de .88 en el factor de Intrusividad. (Ferrari, Filippi, Córdoba, Cebey, Napoli y Trotta, 2015).

De la misma manera la validación del Cuestionario de Conductas Negativa – R, que mide la hostilización psicológica en el trabajo y de forma específica el acoso personal, laboral y el físico, de forma general obtiene una confiabilidad interna de .93 (González-Trijueque y Graña, 2013). Cesario, Parks-Stamm y Turgut. (2018), plantearon la elaboración una escala para medir las actitudes de las personas hacia la denuncia sobre acoso sexual en el centro de labores, construyendo la Sexual Harassment Report Attitude Scale (SHRAS), que es una escala conformada por tres subescalas que miden la Importancia de informar,

Inconvenientes percibidos e Intención de Reportar y fue aplicada a una muestra de 586 personas utilizando los recursos en línea y tuvo acceso a personas de diferentes partes del mundo que lo pudieran contestar en el idioma inglés. La escala de actitudes tuvo un nivel de confiabilidad interna según el alfa de Cronbach de .87, estableciendo la solidez del instrumento.

En relación con el hostigamiento sexual en conjunto con la satisfacción laboral, la rotación y el compromiso con en las organizaciones, en una muestra 103 de trabajadoras de una entidad bancaria en Nigeria, a quienes respondieron a los ítems en los siguientes instrumentos: Sexual Harassment Scale (SHS), Rotation Intention Scale (ITS) and Minnesota Satisfaction Questionnaire, este estudio logro identificar que la mayoría de las personas acosadas son las mujeres jóvenes y que ocupan puestos de trabajo de nivel menor, los niveles de acoso sexual en el trabajo que se midieron mediante la Sexual Harassment Scale (SHS) de 23 reactivos que mide 05 subescalas como son: Intrusión en la vida privada, Exhibición ofensiva de avances sexuales, Coacción y amenazas sexuales, Objectivación Subjetiva e Invasión de espacio personal. La confiabilidad y fiabilidad por cada una de las subescalas son .87, .89, .83, .79 y .90 respectivamente (Akinfala y Komolafe, 2017).

En la India participaron en el cuestionario de acoso sexual un grupo de 30 mujeres, encontrando que las mujeres más jóvenes han sido víctimas de acoso sexual de parte de sus superiores, siendo la experiencia de acoso sexual obtuvo un nivel de fiabilidad de .95; Conciencia del acoso sexual, una confiabilidad de coeficiente de cronbach de .78; Conservadurismo sexual, un nivel de confiabilidad media de .49; Rendimiento Laboral según el rol, obtuvo un nivel de confiabilidad de .94. (Thakur y Paul, 2017).

En los negocios en Peshawar en Pakistán, sobre un muestro de 127 personas en las colegios del sector público y privadas de negocios en Peshawar en Pakistán, encontraron una correlación positiva entre el hostigamiento sexual y los índices de rotación, la escala de utilizaron para medir el acoso sexual laboral fue el SEQ (Sexual Experiences Questionnaire), y que mide 03 tipos de acoso: Acoso de Genero, Atención sexual no deseada y Coerción, al momento de

revisar su nivel de confiabilidad y validez por medio del coeficiente de cronbach, obteniendo un nivel de .941 (Salman, Abdullah, y Saleem, 2016).

Las teorías relacionadas a hostigamiento sexual laboral nos muestran que las agresiones sexuales son formas de comportamientos de las personas, que tienen diferentes manifestaciones, los cuales deben ser forzados o no deseados, ya sea que tenga contacto directo o no. Tiene como objetivo abusar sexualmente haciendo uso de la influencia, la posición y el poder que se ejerce sobre la otra persona dentro las relaciones laborales, generando un ambiente laboral hostil para la víctima (Neffa, 2015), en su mayoría mujeres que se encuentran en condición de subordinación, condicionando de esta manera el acceso a nuevas oportunidades dentro de la organización a la cual pertenece, como la equidad salarial, volumen de trabajo, por lo que puede ser considerado un factor de riesgo psicosocial en la organización, ya que esta condición afecta el desempeño del trabajador, provocando malestar físico, psicológico, desmotivación y por ultimo desvinculación e incremento de la rotación (Blanch, 2014), así mismo este factor provoca estrés por la situación ansiosa que puede generar cuadros depresivos y otras complicaciones (Mijarez, 2017).

El D.S. 014-2019-MIMP, define la conducta de tipo sexual como aquellos que actos corporales, verbales, gesticulaciones u otros que tengan un contenido sexual, ya implícito o explícito, lo que incluye miradas de tipo lujuriosos, comentarios de tipo sexual o sexista, acercarse demasiado a la persona acosada, propuestas de tipo sexual ya sea en entornos reales o por medio de entornos virtuales o electrónicos; estos comportamientos se diferencian de las conductas que tratan de enmarcas a las personas en una determina tipología atribuyéndoles roles con la finalidad de minimizarlo en su dignidad con respecto a otro sexo o género. Asimismo, el acosador sexual en el centro laboral generalmente es alguien que tiene poder por su posición dentro de la organización, lo cual le brinda ventaja sobre el acosado, ya que ejerce influencia o subordinación en la victima. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2019).

Existen diversos factores que son causas del hostigamiento sexual, las

cuales se reconocen como factor de riesgo en las organizaciones, ya que en las organizaciones donde la cultura propicia un clima de tolerancia hacia el hostigamiento, esta hace que se incremente las posibilidades que el hostigador sexual vuelva a ejercer su acoso debido a que la consecuencia de sus acciones tuvo éxito. Otros factores de tipo personal llegan a describir características específicas de las personas que pueden ser acosadas, como su bajo nivel de educación y de edad joven (Hoel y Vartia, 2018).

Generalmente las personas que ejercen acoso sexual en el lugar de trabajo, aprovechan la desigualdad entre hombres y mujeres, lo cual puede estar relacionada a que el acosador puede ser una persona que se encuentra en una posición mayor a la de su víctima, aunque eso no implica que también puedan darse entre pares, otra característica es que los acosadores sexuales establecen redes con otros compañeros que asumen el criterio de que la víctima es quien provoca ser acosado y terminan validando la conducta del acosador en general. El acosador puede tener las siguientes características: son personas casadas, con matrimonios estables y padres de familia, ostentan cargos mayores en relación a sus víctimas, tiene larga trayectoria y asumen que tiene el apoyo de la empresa a la cual pertenecen, ejercen dominio y poder para conseguir beneficios particulares, manipuladores y calculadores, egocentristas y demandantes, poca capacidad para comprender los sentimientos de las demás personas, poca tolerancia a la crítica y al fracaso, por consiguiente perfeccionista. Por otro lado, la víctima generalmente cumple con las siguientes características que hacen que se vuelva vulnerable: en su mayoría son mujeres jóvenes, madres con carga familiar, solteras o separadas, el vínculo contractual es a plazo fijo, son tranquilas y pacíficas, por lo que no tiene tendencia a reclamar o enfrentar el acoso, (Buitrago, 2018).

Las formas como se expresan el acoso sexual están ligadas al chantaje o coacción sexual, estas pueden ser verbales, no verbales o físicas de connotación sexual y que produce un menoscabo de la dignidad y rechazo de la persona, la cual puede manifestarse de forma explícita y que está ligado a las oportunidades como incremento salarial, ausencia del trabajo con pago, promociones o ascensos y otros privilegios que la víctima puede acceder si

acepta el chantaje; y la otra forma de expresión es a través de las condiciones laborales hostiles o intimidantes. Los comportamientos que se consideran como acoso de tipo sexual son; a) tipo físico como son: tocamientos, caricias, acercamientos, abrazos y besos; b) de tipo verbal: afiches, objetos y correos electrónicos con contenido pornográficos (CNDH-México, 2017).

Camacho-Ramirez (2018) establece diferencias en las formas de acoso sexual, haciendo una distinción entre lo que es acoso sexual simple y hostigamiento sexual en las organizaciones, considera que la hostilización sexual simple se da cuando un compañero de trabajo o alguien que ejerza poder dentro de la organización realiza una conducta de connotación sexual o sexista y que esta sea indeseada por la persona víctima de este acoso. Pero para que el acoso sexual, puede tener la connotación de acoso laboral, esta de contar con un elemento importante que es el objetivo específico que son los comportamientos violentos de parte del acosador y que busca causar en sus víctimas un daño físico o psicológico, esto lo hace independientemente de obtener o no el favor sexual que es objetivo de acoso sexual.

Cuenca (2015), busco conocer los factores que propician el acoso sexual en España, partiendo del supuesto de que se generan diferencias en las frecuencia de acosos por la influencia de condiciones personales de los acosados y elementos relacionados con el puesto de trabajo, llegando a la conclusión que estos factores personales y de trabajo influyen de formas distintas según el tipo de acoso, ya sea acoso ambiental o chantaje sexual, encontrando que el acoso sexual está relacionado con las características propias de las mujeres (edad, estado civil, tener o no hijos) puede incrementar el interés del acosador. Por otro lugar las acciones de chantaje de tipo sexual se dan teniendo en cuenta las características del lugar de trabajo que propician la aparición de cualquier tipo de acoso. Por consiguiente, este estudio considera que los grupos que tienen más posibilidades de sufrir acoso sexual.

El hostigamiento sexual como un tipo de violencia puede provocar consecuencias muy graves en las personas que llegan a ser sus víctimas, debido a que el ambiente laboral propicia un entorno que tolera estas conductas,

específicamente en las altas esferas de la organización o en alguno niveles de supervisión, esto provoca un incremento de ausentismo y abandono de trabajo, la percepción sobre el bienestar laboral se ve afectado, genera sentimientos que afecta su autoestima personal y que impacta su relaciones personales, laborales y afecta su autoconcepto como profesional, lo cual incrementa su estrés. A nivel organizacional afecta el compromiso del acosado con la organización, incrementa su nivel de insatisfacción, reduce el nivel de confianza hacia sus pares y supervisores (Moreno y Baez, 2010). Esto incrementa a ansiedad, provocando adicionalmente trastornos del sueño, depresión, problemas de apetitos, agotamiento y migrañas, sentimientos de ira, temor y tristeza, esto sumado a la falta de interés por parte de los empleadores (House of Commons, 2018).

Ley N° 27942, busca prever casos de hostilización de tipo sexual en las organizaciones, así como establecer medidas disciplinarios que tengan como objetivo corregir estas conductas, por consiguiente menciona que las siguientes acciones de las personas configuran acoso sexual en los centro de labores: a) Prometer a la víctima de acoso un trato distinto al resto que conlleve un beneficio actual o futuro por acceder a favores sexuales; b) Ser víctima, tanto de formar explícita como implícita de amenazas que lo obliguen a realizar una conducta no permitida que la denigren o afecte su dignidad; c) Expresiones de carácter sexual, ya sean de manera verbal o escritas, así como insinuaciones y gestos de contenido sexual, exposición de imágenes que denigran la dignidad de las personas y que estas no sean tolerantes, violentos y ofensivos para el acosado; d) Tocamientos indebidos de contenido sexual que no sean deseados por el acosado; e) La relaciones laborales hostiles en caso la victima rechace las proposiciones de tipo sexual por parte del acosado (MIMP, 2003).

Los principios de esta normativa (DS 014-2019-MIMP), se basa en que la autoridad y todo trabajador debe formar parte de los programas de prevención de acoso sexual en el trabajo, lo que permita preservar y proteger su dignidad de todo ambiente hostil que pueda mermar su rendimiento laboral y su condición humana; no ser discriminado ni excluido por género o sexo, que menoscaben o anulen sus derechos; por lo que es importante que esta norma también tiene

como principio garantizar la protección y respecto de su integridad moral y psicosocial; que en caso se presente y se denuncien los actos de hostilización, estas sean abordadas de forma oportuna tanto en sus mecanismos de prevención y protección hacia la víctima; estos procedimientos deben garantizar también la confidencialidad de la información, así como el debido proceso, que garantice sus derechos a la defensa y a la justicia, la cual deberá darse dentro del plazo establecido por la norma (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2019).

El hostigamiento sexual laboral puede ser explicado en base a diferentes modelos y teorías que abordan este fenómeno, explicarlo desde el punto de vista biológico permite entenderlo como la atracción que existe entre hombres y mujeres, lo que puede validar los comportamientos de cortejo en el lugar de trabajo y estos pueden ser aceptados, esta conducta se convierte en una falta ante la ley cuando se usa como coacción por parte del hostilizador para obtener ventajas sexuales en su víctima. Otro modelo que busca explicar esta variable es observarlo desde la parte social y cultural, donde mencionan la diversidad de poder entre hombres y mujeres, lo que hace que el ejercicio de poder se exprese en abuso por parte de los hombres, lo cual genera dominio sobre las mujeres. El último modelo es que se enmarca en las organizaciones, en donde las personas que la conforman aprovechan su condición de poder dentro del organigrama para utilizarlos para ejercer conducta de acoso sexual condicionando a la víctima por medio de chantajes (Buitrago, 2018)

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017), establece mecanismos para promover la prevención de hostigamiento sexual en los lugares de trabajo, identificando las características de los trabajadores que participan en la dinámica de la hostilización en el lugar de trabajo, observando en primer lugar la presencia de un acosador que es quien ejerce sobre la víctima conductas de connotación sexual, así como el chantaje de la misma naturaleza aprovechando su posición dentro de la organización, la cual lo pone en ventaja sobre la víctima, en algunos casos no es necesario que el acosador tenga una posición de autoridad para ejercer hostigamiento sexual sobre su víctima, pero tiene influencia sobre la condición laboral del acosado. En segundo lugar, la persona

que también interviene en una dinámica de hostigamiento sexual es la víctima: que puede ser un trabajador de cualquier sexo, edad, condición civil, raza, religión, nivel socioeconómico, siendo las trabajadoras mujeres las que son en su mayoría las víctimas de los acosos, específicamente en lugares donde predomina la presencia de hombres en el trabajo.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Este informe busco encontrar evidencia en la estructura interna del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL), en una muestra de trabajadores de empresas mineras, en la que considero evidenciar tanto la validez de contenido como la de constructo, así como su consistencia interna. Así mismo es necesario indicar que esta investigación es psicométrica (Cortada, 2002), lo que nos permitirá la revisión de conductas dirigidas a estandarizar escalas de medición en psicología; y por las especificaciones del cuestionario, el diseño del estudio es instrumental ya que tiene por finalidad determinar las propiedades psicométricas del instrumento (Ato, Lopez y Benavente, 2013).

#### **3.2. Operacionalización de variables.**

Neffa (2015) considera que el hostigamiento sexual laboral son acciones que realizan las personas y que tienen diferentes tipos de manifestaciones, las cuales deben ser forzados o no deseados, que tenga contacto directo o no con la víctima del hostigamiento y que tiene como objetivo abusar sexualmente, para la cual hace uso de la influencia, la posición y el poder que ejerce sobre la otra persona dentro las relaciones laborales, generando un ambiente laboral hostil para la víctima (Tabla 01).

#### **3.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección).**

##### **3.3.1. Población**

La población estuvo compuesta por trabajadores que laboran en 04 operaciones mineras, la primera ubica en la provincia de Sánchez Carrión en la Región La Libertad, la segunda en la provincia de Cajabamba en la Región de Cajamarca, la tercera en la provincia de Yauli en la Región Junín y la cuarta en la Provincia de Cerro de Pasco en la Región de Pasco, las dos primeras consideradas por su tipo de explotación a cielo abierto y productoras de oro y las

dos últimas con un tipo de explotación subterránea de tipo polimetálico con alto contenido de plata, por lo que la población total de estas cuatro operaciones mineras es de 3,046 trabajadores; lo cual se encuentran distribuidos de la siguiente forma: la primera unidad minera en la Región La Libertad cuenta con 641 trabajadores y representa al 21% de la población total, la segunda unidad minera en la Región Cajamarca cuenta con 611 trabajadores, lo que representa al 20% de la población total, la tercera operación minera en la Región Junín cuenta con 881 trabajadores, lo que representa el 29% de la población total; y por último la cuarta operación minera en la Región Pasco cuenta con 913 trabajadores, representando un 30% de la población total.

### **3.3.2. Muestra**

La técnica del muestreo buscó extraer una parte representativa de la población y esa representatividad nos permitió generalizar los resultados de una determinada investigación hacia la población accesible (Otzen y Manterola, 2017), por lo que para este estudio donde se tomaron muestras de 04 operaciones mineras diferentes, aplicando la técnica de muestreo aleatorio probabilístico de tipo estratificado, ya que para esta investigación, era necesario la población accesible puedan tener las mismas opciones de ser seleccionadas aleatoriamente (Hernández y Carpio, 2019) en las operaciones mineras.

Se aplicó el muestreo aleatorio probabilístico estratificado para las 04 operaciones mineras, la muestra estuvo conformada por 341 personas, las cuales se distribuyeron de la siguiente manera: 72 trabajadores de la unidad minera ubicada en la provincia de Sánchez Carrión, 68 trabajadores de la unidad minera de la provincia de Cajabamba, 99 trabajadores de la unidad minera de la provincia de Yauli; y 102 trabajadores de la unidad minera de la provincia de Cerro de Pasco.

Los criterios que se utilizó para incluir a los trabajadores que formaron parte de la muestra fueron los siguientes:

- Trabajadores que se encontraron brindando servicios en las cuatro operaciones mineras al momento de la realización de la presente investigación, ya sea en las unidades mineras o en trabajo remoto.
- Trabajadores que de forma voluntaria contestan el cuestionario y aceptan el consentimiento informado.

Se contemplo los siguientes criterios de exclusión de la presente investigación:

- Trabajadores que no se encontraron en las operaciones mineras por motivo de vacaciones, compensación de horas acumuladas, descanso médico o con días de suspensión como medida disciplinaria.
- Trabajadores de empresas especializadas, contratistas mineros e intermediación laboral.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Se utilizó El Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) de Preciado y Franco (2013) como instrumento para obtener información organizada de la muestra representativa (Arias, 2012); y este cuestionario mide la presencia del hostigamiento sexual laboral, la que puede ser verbal donde se identifican expresiones de contenido sexual que se generan en los lugares de trabajo, presencia de tipo emocional donde se identifican los sentimientos que se genera en la persona hostilizada; y por último la presencia ambiental que son elementos que se encuentran en el entorno intralaboral que hacen que el lugar de trabajo esté predispuesto al hostigamiento sexual. Asimismo, identifica las consecuencias que puede afectar al trabajador y estas pueden ser de tipo personal, la cual se ve afectado su autoconcepto; consecuencias laborales, que son consecuencias que se ve reflejado en su desempeño, rendimiento y productividad; y por último las consecuencias de social en donde se ve afectado las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Por último, identifica la

presencia de procedimientos de parte de la organización para su prevención. La primera parte del instrumento mide la presencia de hostigamiento sexual de tipo laboral, consta de 22 ítems y que dan alternativa de respuesta tipo likerts, donde (0) = nunca, (1) = una vez, (2) = algunas veces, (3) = frecuentemente, (4) = muy frecuentemente, (5) = siempre; siendo los ítems que miden la presencia de hostigamiento sexual laboral de tipo verbal: 1, 2, 3, 4, 5 y 7; los ítems que miden la presencia de hostigamiento sexual laboral de tipo emocional son: 9, 10, 11, 13, 14, 17 y 18; los ítems que miden la presencia de hostigamiento sexual laboral de tipo ambiental son: 6, 8, 12, 15, 16, 19, 20, 21 y 22. En la segunda parte que mide las consecuencias del hostigamiento sexual laboral, la cual consta de 11 reactivos, con alternativa de respuesta de tipo dicotómica (Si ó No); los ítems que miden las consecuencias personales son: 23, 24, 31, 32 y 33; los ítems que miden las consecuencias laborales son: 25, 26, 28 y 29; y los ítems que miden las consecuencias sociales son: 27 y 30. Y en la tercera parte busca identificar la presencia de procedimientos organizacionales que prevengan el hostigamiento sexual laboral, en esta parte se considera 07 reactivos, con alternativa de respuesta de tipo Si ó No (dicotómica), los ítems que miden esta parte son: 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40. La validez y confiabilidad se aplicó sobre una base 74 encuestados, la cual en la primera parte del cuestionario donde los 22 ítems que miden la presencia del hostigamiento sexual laboral, se obtiene un Alfa de Cronbach de .80 (Preciado y Franco, 2013).

### **3.5. Procedimiento.**

El cuestionario HOSEL se sujetó a un proceso de validez de contenido por 07 jueces expertos, quienes evaluaron el contenido de cada uno de los ítems en claridad, coherencia y relevancia, luego el cuestionario HOSEL fue aplicado a una prueba piloto de 157 sujetos, quienes completaron el cuestionario utilizando el formulario digital de Microsoft Form. Una vez realizado la validez de contenido se envió el Cuestionarios de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) a una muestra representativa real de cada una de sus unidades mineras (04 en total), utilizando el formulario digital de Microsoft Form, los que llegaron a cada correo electrónico de los participantes y por medio de mensajes instantáneo de

whatsapp, en el formulario se explica a los participantes el objetivo de la investigación indicando que su participación es voluntaria y para la cual deberán aceptar el consentimiento informado. Por último, se ingresará los resultados a una base de datos, lo cual nos permitirá procesar la información y analizar los resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos.**

El procesamiento de análisis para la validez de contenido se utilizó la hoja de cálculo MS Excel para aplicar la V de Aiken donde se considera que una validez aceptable  $\geq .70$  (Ventura-León, 2019), aplicando el método score para establecer el intervalo de confianza del criterio de jueces, siendo un valor aceptable de validez  $\geq .70$  a un 95% de índice de confianza (Merino y Leiva, 2009), luego se utilizó el paquete de procesamiento de datos estadísticos Jamovi 1.2.22, con la que se describió las características de los datos, los datos que se obtuvieron son de distribución normal aplicando la prueba de Shapiro-Wilk (Pedrosa, Juarros-Basterretxea, Robles-Fernández, Basteiro y García-Cueto, 2014), se identificó el promedio de la muestra a través de la media aritmética que es el punto medio en una distribución equitativa de los datos, conocer su dispersión por medio de la desviación estándar, el valor que más repite y el valor central del conjunto de datos, así como su determinar la curva asimetría para conocer la tendencia de los resultados se encuentra por debajo o por encima de la media; y curtosis para conocer si los puntajes se concentran o no alrededor de la media (Rendon, Villasís, Miranda, 2016). Para conocer la validez del instrumento, se realizó el análisis factorial de tipo confirmatorio para obtener una explicación del patrón de los factores de la escala que deberá ser corroborado con los datos encontrados (Lopez-Roldán y Fachelli, 2015), teniendo en cuenta un ajuste adecuado global de  $X^2/gl$  de  $\leq 5$  (Bentler, 1989). Y para definir la consistencia interna, se decide utilizar el estadístico de confiabilidad compuesta Omega de Mc Donald para estimar a un nivel de confianza del 95% la consistencia interna de la Dimensión I (Frias-Navarro, 2019) que está elaborada en escala tipo likerts; y para las Dimensiones II y III estimaremos su confiabilidad con el coeficiente de Kuder-Richardson, ya estas dimensiones están elaboradas

en escalas de tipo dicotómicas

### **3.7. Aspectos éticos**

Para la aplicación del estudio y para su adecuada realización, de manera profesional y ética del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL), se tomó como referencia el código de ética profesional (Colegio de Psicólogos del Perú, 2018) y las normas internacionales para el uso de los tests, elaborado por la International Test Commission (ITS, 2008), en su versión española.

#### IV. RESULTADOS

La descripción de los datos totales de cada unidad minera establece que la media aritmética va de 39.10 a 40.80 entre las cuatro unidades mineras, así mismo nos indica que el 50% de la población se encuentra por debajo del 48 en el caso de la UM de Cajamarca, 51.5 en la UM de La Libertad, 53.0 en la UM de Yauli y 55 en el caso de la UM de Pasco. También se puede observar que los puntajes con relación a la media varían entre 26.6 a 28.2 entre las cuatro unidades mineras. Por otro lado, la tendencia hacia la concentración de los puntajes se encuentra por encima del promedio, ya que los valores de asimetría han brindado valores negativos que van desde -.13 a -.17. Por último, existe una baja concentración de datos en torno a la media en las cuatro (04) unidades mineras, la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk tiene un p-valor de <.05, lo que indica que los datos no se ajustan a una distribución normal (Tabla N° 02).

Tabla 2:

*Estadístico descriptivo de la muestra.*

UM	N	Me	Med	Mo	DS	Min	Max	Kurtosis	Asimetría	Shapiro-Wilk W	Shapiro-Wilk p
UM YAULI	99	39.5	53.0	7	27.6	0	80	-1.79	-.17	.813	<.001
UM LA LIBERTAD	72	40.5	51.5	6	27.5	2	82	-1.71	-.17	.840	<.001
UM PASCO	102	40.8	55.0	7	28.2	0	80	-1.79	-.17	.820	<.001
UM CAJAMARCA	68	39.1	48.0	7	26.6	3	77	-1.83	-.13	.810	<.001

En lo que concierne a los resultados de la validez de contenido realizado con la participación de siete (07) jueces expertos en la cual de manera general la V de Aiken del cuestionario de hostigamiento sexual laboral se evidencia valores aceptables a nivel general de .953, con valores que van desde el ítem 23 de .881 a valores de 1.00 que se evidencian en los ítems 16, 19, 25, 33, 34, en la que también se evidencia intervalos de confianza a un 95% de .785 a .986, lo cual indica que al ser >.70 son aceptables (Tabla 03).

Tabla 03:

*Análisis de validez de contenido cuestionario HOSEL*

ITEM	V AIKEN	CLARIDAD		COHERENCIA		RELEVANCIA		PROMEDIO	
		L. Inf	L. Sup	L. Inf	L. Sup	L. Inf	L. Sup	L. Inf	L. Sup
ITEM1	.968	.773	.992	.773	.992	.845	1.000	.797	.994
ITEM2	.921	.549	.894	.845	1.000	.845	1.000	.747	.965
ITEM3	.873	.454	.828	.773	.992	.845	1.000	.691	.940
ITEM4	.897	.654	.950	.845	1.000	.691	.966	.730	.972
ITEM5	.913	.711	.973	.845	1.000	.691	.966	.749	.980
ITEM6	.889	.549	.894	.711	.973	.845	1.000	.702	.956
ITEM7	.937	.654	.950	.773	.992	.845	1.000	.757	.981
ITEM8	.937	.600	.923	.845	1.000	.845	1.000	.764	.974
ITEM9	.952	.654	.950	.845	1.000	.845	1.000	.781	.983
ITEM10	.937	.654	.950	.773	.992	.762	.989	.730	.977
ITEM11	.968	.711	.973	.845	1.000	.845	1.000	.801	.991
ITEM12	.889	.500	.862	.773	.992	.845	1.000	.706	.951
ITEM13	.968	.773	.992	.773	.992	.845	1.000	.797	.994
ITEM14	.952	.654	.950	.845	1.000	.845	1.000	.781	.983
ITEM15	.984	.773	.992	.845	1.000	.845	1.000	.821	.997
ITEM16	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000
ITEM17	.925	.711	.973	.773	.992	.762	.989	.749	.985
ITEM18	.937	.654	.950	.773	.992	.845	1.000	.757	.981
ITEM19	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000
ITEM20	.968	.711	.973	.845	1.000	.845	1.000	.801	.991
ITEM21	.968	.773	.992	.773	.992	.845	1.000	.797	.994
ITEM22	.984	.773	.992	.845	1.000	.845	1.000	.821	.997
ITEM23	.881	.711	.973	.711	.973	.845	1.000	.756	.982
ITEM24	.984	.773	.992	.845	1.000	.845	1.000	.821	.997
ITEM25	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000
ITEM26	.984	.773	.992	.845	1.000	.845	1.000	.821	.997
ITEM27	.952	.711	.973	.773	.992	.845	1.000	.777	.988
ITEM28	.952	.654	.950	.845	1.000	.845	1.000	.781	.983
ITEM29	.984	.773	.992	.845	1.000	.845	1.000	.821	.997
ITEM30	.937	.654	.950	.773	.992	.845	1.000	.757	.981
ITEM31	.913	.711	.973	.845	1.000	.691	.966	.749	.980
ITEM32	.968	.711	.973	.845	1.000	.845	1.000	.801	.991
ITEM33	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000
ITEM34	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000	.845	1.000
ITEM35	.968	.773	.992	.773	.992	.845	1.000	.797	.994
ITEM36	.952	.711	.973	.773	.992	.845	1.000	.777	.988
ITEM37	.968	.711	.973	.845	1.000	.845	1.000	.801	.991
ITEM38	.984	.845	1.000	.773	.992	.845	1.000	.821	.997
ITEM39	.984	.773	.992	.845	1.000	.845	1.000	.821	.997
ITEM40	.952	.654	.950	.845	1.000	.845	1.000	.781	.983
PROMEDIO	.953	.711	.965	.813	.996	.830	.997	.785	.986

Los resultados de validez de constructo, teniendo en consideración que el factor de confiabilidad aceptable  $> .3$  sobre la cargas factoriales estandarizadas, podemos mencionar a nivel general que en el Cuestionario HOSEL, se evidencia

que en el Factor 01, que mide la Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral, los valores aceptables de correlación con respecto a su factor varían entre el coeficiente de correlación del ítem 1 con .557 hasta el ítem 17 con .711, asimismo muestra un valor de correlación no aceptable en el ítem 12 con .270 (Tabla N° 04).

Tabla 4:

*Cargas factoriales Factor 01: Presencia de Hostigamiento Sexual Laboral*

<b>FACTOR I: PRESENCIA HOSEL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
ITEM1	.557
ITEM2	.648
ITEM3	.632
ITEM4	.672
ITEM5	.668
ITEM6	.668
ITEM7	.680
ITEM8	.567
ITEM9	.668
ITEM10	.642
ITEM11	.685
ITEM12	.270
ITEM13	.662
ITEM14	.701
ITEM15	.693
ITEM16	.684
ITEM17	.711
ITEM18	.689
ITEM19	.683
ITEM20	.658
ITEM21	.696
ITEM22	.682

En el Factor 02, que mide la Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral, se puede evidenciar valores aceptables de correlación con respecto a su factor que varían entre el coeficiente de correlación del ítem 30 con .483 hasta el ítem 31 con .667 (Tabla N° 05).

Tabla 5:

*Cargas factoriales Factor 02: Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral*

<b>FACTOR II: CONSECUENCIA HOSEL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM23</b>	.553
<b>ITEM24</b>	.535
<b>ITEM25</b>	.563
<b>ITEM26</b>	.503
<b>ITEM27</b>	.513
<b>ITEM28</b>	.543
<b>ITEM29</b>	.565
<b>ITEM30</b>	.483
<b>ITEM31</b>	.667
<b>ITEM32</b>	.583
<b>ITEM33</b>	.554

En el Factor 03 que evalúa los Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, los valores aceptables de correlación con respecto a su factor varían entre el coeficiente de correlación del ítem 38 con .335 hasta el ítem 39 con un valor de .558, así mismo muestra un nivel de correlación no aceptable en el ítem 40 con un valor de .013 (Tabla N° 06).

Tabla 6:

*Cargas factoriales Factor 03: Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral*

<b>FACTOR III: PROC. PREV. HOSEL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM34</b>	.554
<b>ITEM35</b>	.468
<b>ITEM36</b>	.398
<b>ITEM37</b>	.540
<b>ITEM38</b>	.335
<b>ITEM39</b>	.558
<b>ITEM40</b>	.013

El análisis factorial confirmatorio muestra un grado de ajuste que tienen los datos con respecto a cada uno de sus factores, muestra un nivel  $X^2/gl$  total del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) es de 1.568, valor que

es <5, lo cual evidencia un buen nivel de ajuste que tiene los datos respecto a cada uno de los factores (Tabla 7).

Tabla 7:

*Grado de Ajuste Total del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)*

<b>Prueba de Ajuste</b>		
X <sup>2</sup>	gl	p-valor
1160	740	< .001
<b><math>\chi^2/gl = 1.568</math></b>		

Con respecto a las cargas factoriales de cada dimensión podemos mencionar en que la Factor I que mide la Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral, se evidencia que en la Dimensión I que mide la presencia del hostigamiento sexual laboral a nivel Ambiental, se evidencia valores aceptables de correlación con respecto a su factor varían entre el coeficiente de correlación del ítem 8 con .560 hasta el ítem 21 con .695, así mismo se evidencia que el ítem 12 presenta valores de correlación de .271, los cuales no son aceptables (Tabla N° 8).

Tabla 8:

*Cargas factoriales Factor I – Dimensión Ambiental.*

<b>AMBIENTAL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM6</b>	.670
<b>ITEM8</b>	.560
<b>ITEM12</b>	.271
<b>ITEM15</b>	.688
<b>ITEM16</b>	.678
<b>ITEM19</b>	.685
<b>ITEM20</b>	.653
<b>ITEM21</b>	.695
<b>ITEM22</b>	.675

Con respecto a la Dimensión II que mide la presencia del hostigamiento sexual laboral a nivel Emocional, se presentan valores aceptables de correlación con respecto a su factor varían entre el coeficiente de correlación del ítem 10 con .635 hasta el ítem 17 con .713 (Tabla N° 09).

Tabla 9:

*Cargas factoriales Factor I – Dimensión Emocional.*

<b>EMOCIONAL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM9</b>	.653
<b>ITEM10</b>	.635
<b>ITEM11</b>	.678
<b>ITEM13</b>	.654
<b>ITEM14</b>	.696
<b>ITEM17</b>	.713
<b>ITEM18</b>	.676

En lo que respecta a la Dimensión III que mide la presencia del hostigamiento sexual laboral a nivel Verbal, se evidencia valores aceptables de correlación con respecto a su factor varían entre el coeficiente de correlación del ítem 1 con .554 hasta el ítem 4 con .686 (Tabla N° 10).

Tabla 10:

*Cargas factoriales Factor I – Dimensión Verbal.*

<b>VERBAL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM1</b>	.554
<b>ITEM2</b>	.657
<b>ITEM3</b>	.644
<b>ITEM4</b>	.686
<b>ITEM5</b>	.671
<b>ITEM7</b>	.628

El análisis factorial confirmatorio muestra un grado de ajuste que tienen los datos con respecto a cada uno de sus factores, muestra un nivel  $X^2/gl$  en el Factor 1 que mide la Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral es de 1.493, valor que es  $<5$ , lo cual evidencia un buen nivel de ajuste que tiene los datos respecto a cada uno de los factores (Tabla 11).

Tabla 11:

*Grado de Ajuste Factor 1 Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral*

<b>Prueba de Ajuste</b>		
$X^2$	gl	p-valor

312	209	< .001
<b><math>\chi^2/gf = 1.493</math></b>		

Con respecto a las cargas factoriales del Factor 2 que mide la Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral, se evidencia valores aceptables de correlación con respecto a su factor que varían entre el coeficiente de correlación del ítem 24 con .527 hasta el ítem 31 con .657 (Tabla N° 12).

Tabla 12:

*Cargas factoriales Factor II – Dimensión Consecuencia Personal.*

<b>PERSONAL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM23</b>	.553
<b>ITEM24</b>	.535
<b>ITEM31</b>	.667
<b>ITEM32</b>	.583
<b>ITEM33</b>	.554

Con respecto a la Dimensión II que mide la consecuencia del hostigamiento sexual laboral a nivel Laboral, se presentan valores aceptables de correlación con respecto a su factor varían entre el coeficiente de correlación del ítem 26 con .506 hasta el ítem 25 con .638 (Tabla N° 13).

Tabla 13:

*Cargas factoriales Factor II – Dimensión Consecuencia Laboral.*

<b>LABORAL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM25</b>	.563
<b>ITEM26</b>	.503
<b>ITEM28</b>	.543
<b>ITEM29</b>	.565

En lo que respecta a la Dimensión III que mide la consecuencia del hostigamiento sexual laboral a nivel Social, se evidencia valores aceptables de correlación con respecto a su factor varían entre el coeficiente de correlación del ítem 30 con .486 hasta el ítem 27 con .547 (Tabla N° 14).

Tabla 14:

*Cargas factoriales Factor II – Dimensión Consecuencia Social.*

<b>SOCIAL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM27</b>	.513
<b>ITEM30</b>	.483

El análisis factorial confirmatorio muestra un grado de ajuste que tienen los datos con respecto a cada uno de sus factores, muestra un nivel  $X^2/gl$  en el Factor 2 que mide la Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral es de 1.409, valor que es  $<5$ , lo cual evidencia un buen nivel de ajuste que tiene los datos respecto a cada uno de los factores (Tabla 15).

Tabla 15:

*Grado de Ajuste Factor 2 Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral*

<b>Prueba de Ajuste</b>		
$X^2$	gl	p-valor
62	44	$< .001$
<b><math>\chi^2/gl = 1.409</math></b>		

Con respecto a las cargas factoriales de cada dimensión podemos mencionar en que la Factor 3 que mide la presencia de Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, se evidencia valores aceptables de correlación con respecto a su factor que varían entre el coeficiente de correlación del ítem 38 con .337 hasta el ítem 37 con .583 (Tabla N° 16).

Tabla 16:

*Cargas factoriales Factor 3 – Procedimientos de Prevención HOSEL*

<b>PROC. PREV. HOSEL</b>	<b>Cargas Factoriales Estandarizadas</b>
<b>ITEM34</b>	.554
<b>ITEM35</b>	.468
<b>ITEM36</b>	.398
<b>ITEM37</b>	.540
<b>ITEM38</b>	.335
<b>ITEM39</b>	.558
<b>ITEM40</b>	.013

El análisis factorial confirmatorio muestra un grado de ajuste que tienen los datos con respecto a cada uno de sus factores, muestra un nivel  $\chi^2/\text{gl}$  en el Factor 3 que mide la presencia de Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral es de 1.343, valor que es  $<5$ , lo cual evidencia un buen nivel de ajuste que tiene los datos respecto a cada uno de los factores (Tabla 17).

Tabla 17:

*Grado de Ajuste Factor 3 Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral*

<b>Prueba de Ajuste</b>		
$\chi^2$	gl	p-valor
18.8	14	< .001
<b><math>\chi^2/\text{gl} = 1.343</math></b>		

La Dimensión I que mide la Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral y que se presenta en escala tipo likerts muestra una consistencia interna de Omega McDonald de .941, considerado como Muy Bueno y en lo que respecta a la Dimensión II que mide las Consecuencias del Hostigamiento Sexual Laboral y la Dimensión III que evalúa la presencia Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, se presentan en escala de tipo dicotómica y los valores de consistencia interna de Kuder Richarson que presentan estas dos escalas son de .878 considerado aceptable y de .590 considerado de consistencia interna cuestionable.

## V. DISCUSIÓN.

Este estudio tuvo como objetivo encontrar evidencias de validez en el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) en trabajadores de empresas mineras, los resultados nos permitieron encontrar evidencia de validez a nivel de contenido, con valores de .953 lo cual muestra niveles aceptables al superar el mínimo requerido de  $\geq 0.70$  (Ventura-León, 2019), con intervalos de confianza a un 95% de .785 a .986, los cuales también llegan a ser considerados como aceptables al superar el mínimo requerido de  $\geq .70$  (Merino y Leiva, 2009). A nivel de validez de constructo se puede evidenciar que las cargas factoriales estandarizadas de los ítems son aceptables que superar el  $\geq .30$ , a excepción de los ítems 12 con una carga factorial estandarizada de .270 y el ítem 40 con una carga factorial de .013 y el análisis factorial confirmatorio nos evidencia un grado de ajuste  $X^2/gf$  que tienen los datos con respecto a cada uno de sus factores de 1.511, siendo un valor que es  $\leq 5$  (Bentler, 1989), lo cual evidencia un buen nivel de ajuste que tiene los datos respecto a cada uno de los factores. Estos hallazgos nos permiten confirmar la validez de 38 ítems, y descartar los ítems 12 y 40 por su baja carga factorial. Asimismo, logramos evidenciar la consistencia interna del instrumento obteniendo un coeficiente Omega McDonald de .941 lo cual es considerado como Muy Alto en el Factor I que mide la Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral y por otro lado encontrar valores de consistencia de Kuder-Richardson en el Factor II que mide la Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral de 0.878 considerado Muy Alto y 0.590 en el Factor III considerando un nivel de consistencia moderado.

Estos resultados tienen similitud por los obtenido por Preciado y Franco (2013), en la que evidenciaron una validez de contenido superior al 90% y validez de constructo relevante de .856 y una confiabilidad total de .80.

De la misma manera estos resultados son similares a los obtenidos por Navarro-Guzmán y otros (2016) en la que encontraron evidencias de validez de constructo superiores .30 de las correlaciones de las puntuaciones obtenidas de

cada ítem sobre el total, así mismo un nivel favorable de alfa de Cronbach de .952.

Los resultados de esta investigación también concuerdan con los obtenidos por Diaz y otros (2015) cuando demostraron evidencias de validez del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico para el Trabajo (IVAPT-Pando) en la que la sub-escala de acoso de tipo sexual las puntuaciones de las correlaciones de cada ítem sobre el total son superiores a .30, con un nivel de confiabilidad de Cronbach que están entre los .773 y .930.

El estudio realizado por Cesario y otros (2018), en donde evidenciaron las propiedades psicométricas del Sexual Harassment Report Attitude Scale (SHRAS), mostraron correlaciones ítem-total superiores a .30 y niveles de confiabilidad de Cronbach de .87, lo cual muestra similitudes con los resultados obtenidos en el presente estudio.

## VI. CONCLUSIONES.

En el presente estudio, se encontraron los siguientes resultados.

- Se encontró evidencias de validez de contenido nos muestran valores a nivel general de .953 con intervalos de confianza a un 95% de .785 a .986, los cuales son considerados como aceptables
- Las cargas factoriales estandarizadas demostraron que los ítems 12 y 40 no aportan a la validez de constructo del cuestionario.
- El análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) evidencia un grado de ajuste  $X^2/gf$  que tienen los datos con respecto a cada uno de sus factores de 1.568, lo cual evidencia un buen nivel de ajuste que tiene los datos respecto a cada uno de los factores.
- Se logro evidenciar la consistencia interna del instrumento obteniendo un coeficiente Omega McDonald de 0.941 lo cual es considerado como Muy Bueno en el Factor I que mide la Presencia del Hostigamiento Sexual Laboral, así como encontrar valores de consistencia de Kuder-Richardson en el Factor II que mide la Consecuencia del Hostigamiento Sexual Laboral de .878 considerado Muy Bueno y .590 en el Factor III que evalúa la presencia de Procedimientos de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral, considerando este resultado como un nivel de consistencia cuestionable.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

De acuerdo con los hallazgos encontrados en el presente estudio, se sugiere las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere aplicar este instrumento que cuenta con las suficiente evidencias de estructura interna, tanto en validez como en consistencia a la población de las 04 empresas que formaron parte del estudio para medir la presencia y consecuencias del hostigamiento sexual laboral, así como conocer si los trabajadores tienen conocimiento de los procedimientos organizacionales para su prevención, de manera que con estos resultados se puedan promover planes de prevención del hostigamiento sexual en el contexto laboral.
- Los investigadores pueden explorar esta variable de estudio en las organizaciones, de manera que se pueda seguir identificando de forma metodológica la presencia y las consecuencias del hostigamiento sexual en el contexto laboral.
- Al momento de aplicar el cuestionario, los investigadores puedan tomar los resultados del Factor III con cautela, ya que el valor de consistencia interna es cuestionable.
- Continuar realizando estudios que sigan evidenciando las propiedades psicométricas del Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) en otros sectores empresariales distintos a la minería.

## REFERENCIAS.

- Abarca, A. (2018). El machismo y el acoso sexual en las instituciones públicas del Distrito de Tacna en el año 2014 (Tesis de Maestría). Recuperada de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/369>
- Akinfala, F., and Komolafe, T. (2017). Sexual Harassment as a Predictor of Organizational Outcomes. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*. Vol 20, No 1 (2017). Recuperado de: <https://www.semanticscholar.org/paper/SEXUAL-HARASSMENT-AS-A-PREDICTOR-OF-ORGANISATIONAL-Akinfala-Komolafe/501f770a0d0ac4934557c38ca0e5279f568b261a>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A.(2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), ISSN: 0212-9728. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16728244043>
- Avendaño, A. (2018). Sexual Harassment in the Workplace: Where Were the Unions? *Labor Studies Journal* , 43 (4), 245–262. <https://doi.org/10.1177/0160449X18809432>
- Blanch, J (2014) *Dimensiones Psicosociales del Trabajo*. Barcelona. Universitat Oberta de Catalunya.
- Buitrago, E. (2018). La violencia hacia mujer en el ámbito laboral: el acoso sexual. Trabajo Final de Grado en Criminología y Seguridad. Universitat Jaume. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10234/175388>
- Calderón, J. Ortiz, K., Alcívar, C. (2018). Análisis factorial exploratorio como método multivariante para validación de datos académicos en plataformas virtuales. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*–Vol. 15 No 2–2018–J. Calderón Cisneros–10 • 19. Recuperado de:

<http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2300/1/1813-210210700-1-PB.pdf>

Calleja, N. (2013). *Escalas de Inventarios Psicosociales en México (1985-2005)*. México, Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.

Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso laboral basado en el sexo: Entendiendo realmente el fenómeno. Dilemas. *Revista de Estudios de Conflicto y Controle Social*, 11(3), 562-579. Recuperado de <https://revistas.ufrj.br/index.php/dilemas/article/view/9312>

Campos-Arias, A.; Oviedo, H. (2008); Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna; Instituto de Investigación del Comportamiento Humano, Bogotá, Colombia.; *Rev. salud pública*. 10 (5):831-839, 2008. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rsap/2008.v10n5/831-839/es/#ModalArticles>

Carvajal, Z. (2015). Hostigamiento sexual en el sector administrativo de la Universidad Nacional: Prevalencia, manifestaciones y efectos. *Editorial de la Universidad Nacional (EUNA)*. Recuperado de: <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/mujer/article/view/6531>

CEPAL, OIT (2018). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. [LC/TS.2019/66](#). Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf)

Cesario, B., Parks-Stamm, E. and Turgut, M. (2018). Initial assessment of the psychometric properties of the Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale. *Cogent Psychology*. 5. 1-11. <http://doi.org/10.1080/23311908.2018.1517629>. Recuperado de:

<https://www.researchgate.net/publication/327626698> Initial assessment of the psychometric properties of the Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale

Comisión Nacional de Derechos Humanos (2017). *Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (1ª. Ed.)*. Ciudad de México, México.

Cortada, Nuria (2002). Importancia de la investigación psicométrica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 34 (3), 229-240. ISSN: 0120-0534. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80534303>

Cuenca, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista mexicana de sociología*, 77(4), 525-554. Recuperada de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032015000400525&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032015000400525&lng=es&tlng=es).

Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. 2012, N° 1. pp. 186-199. Recuperada de: <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/tesis/article/view/2884>

Defensoría del Pueblo (2018). Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra las mujeres. Serie informe de Adjuntía – Informe N° 007-2018-DP/ADM. Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>

Díaz, X., Mauro, A., Toro, J., Villarroel, C. y Campos, D. (2015). Validación del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo -IVAPT-PANDO- en tres ámbitos laborales chilenos. *Ciencia & trabajo*, 17(52), 7-14. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100003>

Echeverría, R., Paredes, L., Diódora, M., Batún, J., Carrillo, C. (2017). Acoso y

Hostigamiento Sexual en Estudiantes Universitarios: Un Acercamiento Cuantitativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22 (1), ISSN: 0185-1594. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29251161002>

Elousa, P. (2011). *Psicometría. Conceptos básicos y aplicaciones prácticas con R Commander*. País Vasco. Universidad del País Vasco. Servicio Editorial Argitalpen Zerbitzua. ISBN: 978-84-694-55661.

Expósito, F., Herrera, A., Valor-Segura, I., Herrera, M., & Lozano, L. (2014). Spanish Adaptation of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, E40. doi:10.1017/sjp.2014.42. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3150/315031876001.pdf>

Ferrari, L., Filippi, G., Córdoba, E., Cebey, M., Napoli, M. y Trotta, M. (2015). Cuestionario de Evaluación de Estilos, Modalidades y Tipos de Acoso Laboral (CEMTAL): Estructura y Propiedades Psicométricas. *Anuario de Investigaciones*, vol. XXII, 2015, pp. 61-70 Universidad de Buenos Aires Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369147944006>

Frias-Navarro, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. Universidad de Valencia. España. Recuperado de: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Gonzales, F., Escoto, M. y Chavez, J. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la Salud*. México. Editorial Manual Moderno. ISBN: 978-607-448-640-7.

González-Trijueque, D. y Graña, J. (2013). Adaptación Psicométrica de una versión española del Cuestionario de Conductas Negativas Revisado (NAQ-R). *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, Vol. 13, 2013, pp.7-

28. ISSN: 1576-9941. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6380082>

Guarderas, P., Larrea, M., Cuvi, J., Vega, C., Reyes, C., Bichara, T., Ramírez G., Paula, C., Pesantez, L., Iñiguez, A., Ullauri, K., Aguirre, A., Almeida, M., Arteaga, E. (2018). Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición. *Revista de Educación Alteridad* Vol. 13, No. 2, 214-226.  
<https://doi.org/10.17163/alt.v13n2.2018.05>. [p-ISSN:1390-325X / e-ISSN:1390-8642](https://doi.org/10.17163/alt.v13n2.2018.05) Recuperado de: <http://alteridad.ups.edu.ec>

Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional De Salud*, 2(1), 75-79.  
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Horel H. y Vartia, M. (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU*. Brussels. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs European Parliament.  
Recuperado de: <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses>

House of Commons (2018). *Sexual harassment in the workplace*. London. Fifth Report of Session 2017–19. Report, together with formal minutes relating to the report. Women and Equalities Committee.

Lopez-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Universitat Autònoma de Barcelona. Edición digital:  
<http://ddd.uab.cat/record/129382>

Merino, C y Leiva, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Revista Anales de Psicología*, ISSN edición impresa: 0212-9728, vol. 25, nº 1 (junio), 169-171. Recuperado de:

[https://www.um.es/analesps/v25/v25\\_1/19-25\\_1.pdf](https://www.um.es/analesps/v25/v25_1/19-25_1.pdf)

Mijares, S. (2017). Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición, por José Sánchez Pérez. Una reseña. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ISSN-e 2282-2313, Vol. 5, Nº. 3, 2017. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6115989>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2003). Ley N° 27942 “Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”. Recuperado de: [https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley\\_de\\_prevenccion\\_y\\_sancion\\_del\\_hostigamiento\\_sexual\\_26-02-2003.pdf](https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley_de_prevenccion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_26-02-2003.pdf)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). D.S. 014-2019 “Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”. Recuperado de: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343449/ds\\_014\\_2019\\_mimp.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/343449/ds_014_2019_mimp.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*. Lima, Perú.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (27 de marzo del 2019). El 100% de agresores denunciados por hostigamiento sexual son hombres. MTPE Noticias. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>

- Morales, M. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 49(147), 71-98. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0041-86332016000300071&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332016000300071&lng=es&tlng=es)
- Moreno, B. y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* (1a ed). Madrid. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Universidad Autónoma de Madrid.
- Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 15(2), 371-381. <https://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau>
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio (1a ed). *Acoso Sexual en el Trabajo* (340 – 342). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas.
- Orlandi, G. (2010). Escala de medición en Estadística. *Telos*, vol. 12, núm. 2, mayo-agosto, 2010, pp. 243-247. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569009>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., &

- García-Cueto, E. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar?. *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-1.pbad>
- Pérez, R., & Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2013.v31.n1.41647](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41647). Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41647/39705>
- Pérez, R., & Rodríguez, C. (2015). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 34(1), 107-127. doi: [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2016.v34.n1.52008](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52008)
- Pérez, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital. Revista De Pensamiento E Investigación Social*, 12(2), 199-219. doi: <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v12n2.1022>
- Perez-Aldrete, J., González-Baltazar, R., Galván, G, Aldrete, G. Acoso sexual laboral y estrés en docentes de enseñanza media superior de una universidad pública de la zona metropolitana de Guadalajara (2019). *Revista de Educación y Desarrollo*, 49. Abril-junio de 2019. Recuperado de: [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo//anteriores/49/49\\_Perez.pdf](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo//anteriores/49/49_Perez.pdf)
- Preciado S., María de L., & Franco Ch., Sergio A. (2013). Hostigamiento Sexual laboral en Trabajadores de Vigilancia de una empresa electrónica. *Revista Digital y Científica e-Gnosis*. E-ISSN: 1665-5745. Recuperada de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=730/73029399002>

Puntriano, C. (2019). Hostigamiento Sexual en el Trabajo. El Peruano. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-hostigamiento-sexual-el-trabajo-81728.aspx>

Rendón-Macías, Mario Enrique; Villasís-Keeve, Miguel Ángel; Miranda-Novales, María Guadalupe (2016). *Estadística descriptiva*. Revista Alergia México, vol. 63, núm. 4, octubre-diciembre, 2016, pp. 397-407 Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, México

Reyesab, F., Rodríguez, I., Grasset, E., Cuadrado, C., Zuñiga, C. (2017). Acoso Laboral y Sexual Hacia Residentes en Chile. *Agrupación Residentes Chile – Colegio Médico de Chile AG. Pontificia Universidad Católica de Chile. Universidad Católica del Norte. Universidad de Chile*. Vol. 6. Núm. 22. Páginas e35. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.085>

Rosenthal, MN, Smidt, AM y Freyd, JJ (2016). Still Second Class: Sexual Harassment of Graduate Students. *Psychology of Women Quarterly*, 40 (3), 364–377. <https://doi.org/10.1177/0361684316644838>

Salman, M., Abdullah, F., and Saleem, A. (2016). Sexual Harassment at Workplace and its Impact on Employee Turnover Intentions. *Business & Economic Review*. 8. 87-102. 10.22547/BER/8.1.6. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/312235942\\_Sexual\\_Harassment\\_at\\_Workplace\\_and\\_its\\_Impact\\_on\\_Employee\\_Turnover\\_Intentions](https://www.researchgate.net/publication/312235942_Sexual_Harassment_at_Workplace_and_its_Impact_on_Employee_Turnover_Intentions)

Scarone, M. (2014). Violencia laboral intramuros: Hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer en las maquiladoras de Sonora y Baja California. *Región y sociedad*, 26. 129-154. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252014000600006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252014000600006&lng=es&tlng=es)

SUNAFIL (25 de Febrero del 2019). Más de 400 intervenciones realizaron la SUNAFIL por hostigamiento sexual en los centros laborales durante el

2018. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Recuperado de: <https://www.sunafil.gob.pe/portal/noticias/item/7435-mas-de-400-intervenciones-realizo-la-sunafil-por-hostigamiento-sexual-en-los-centros-laborales-durante-el-2018.html>

Thakur, M., and Paul, P. (2017). Sexual harassment and related factors: A preliminary investigation. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 8(10), 1155–1161. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=127221539&lang=es&site=eds-live>

Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 0. doi:<http://dx.doi.org/10.20882/adicciones.1213>

Zamora, S., Monroy, L., Chavez, C. (2009). Análisis factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas Cuaderno técnico 6. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior. México, D.F. Recuperado de: <https://www.ceneval.edu.mx/documents/20182/0/CuadernoTecnico061aed.pdf/a922a295-93f3-4bd0-9c8b-28a52c499cf5>

Zúñiga, M. (2017). Trabajo, trabajadoras y cultura organizacional. Entre el mobbing y el acoso sexual. *Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana*, 33(206), 91–98. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=127750185&lang=es&site=ehost-live>

## ANEXOS

### Anexo 01: Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)

ÁREA				G.O.	F	E	O
TIEMPO DE SERVICIO	0 – 3 AÑOS	04 – 10 AÑOS	10 – 20 AÑOS	30 a más			
SEXO	M	F					

A continuación, se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) trabajador(a) puede estar viviendo.

Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

(0) Nunca, (1) una vez, (2) algunas veces al año, (3) frecuentemente al mes, (4) Muy Frecuentemente, (5) Siempre

- 1 ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo? 0 1 2 3 4 5
- 2 ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo? 0 1 2 3 4 5
- 3 ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación? 0 1 2 3 4 5
- 4 ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas? 0 1 2 3 4 5
- 5 ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas? 0 1 2 3 4 5
- 6 ¿En tu trabajo, exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta? 0 1 2 3 4 5
- 7 ¿Has recibido comentarios obscenos (picantes) por alguien que está en tu trabajo? 0 1 2 3 4 5
- 8 ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo? 0 1 2 3 4 5
- 9 ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque te han tocado partes de tu cuerpo? 0 1 2 3 4 5
- 10 ¿Alguna persona de tu trabajo te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás enteren? 0 1 2 3 4 5
- 11 ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales? 0 1 2 3 4 5
- 12 ¿Expresas que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente con él/ella? 0 1 2 3 4 5
- 13 ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo? 0 1 2 3 4 5
- 14 ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien en tu trabajo? 0 1 2 3 4 5

- |    |   |             |
|----|---|-------------|
| 15 | ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?              | 0 1 2 3 4 5 |
| 16 | ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?     | 0 1 2 3 4 5 |
| 17 | ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?     | 0 1 2 3 4 5 |
| 18 | ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?                             | 0 1 2 3 4 5 |
| 19 | ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?                       | 0 1 2 3 4 5 |
| 20 | ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo? | 0 1 2 3 4 5 |
| 21 | ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?                    | 0 1 2 3 4 5 |
| 22 | ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con un cliente para beneficiar a la empresa?          | 0 1 2 3 4 5 |

El siguiente grupo de preguntas contéstalas solo si has marcado algún número diferente de CERO en alguna pregunta de las anteriores, si no pasa a la pregunta número 34.

- |    |   |       |
|----|---|-------|
| 23 | ¿Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?              | SI NO |
| 24 | ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales?                                       | SI NO |
| 25 | ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?     | SI NO |
| 26 | ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo? | SI NO |
| 27 | ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?                                   | SI NO |
| 28 | ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?                                       | SI NO |
| 29 | ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?  | SI NO |
| 30 | ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?                         | SI NO |
| 31 | ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?                          | SI NO |
| 32 | ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?            | SI NO |

- |    |   |    |    |
|----|---|----|----|
| 33 | ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?  | SI | NO |
| 34 | ¿En tu empresa hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?                       | SI | NO |
| 35 | ¿Existen procedimientos en tu empresa para poder denunciar el hostigamiento sexual?                               | SI | NO |
| 36 | ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?                 | SI | NO |
| 37 | ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?   | SI | NO |
| 38 | ¿En tu empresa atienden las quejas por hostigamiento sexual?  | SI | NO |
| 39 | ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?   | SI | NO |
| 40 | ¿En tu empresa se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual? | SI | NO |

## Anexo 02: Tablas

Tabla 1:

Operacionalización de las Variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES E INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)</b>	(Neffa, 2015), Son las acciones de las personas, que tienen diferentes tipos de manifestaciones, los cuales deben ser forzados o no deseados, ya sea que tenga contacto directo o no; y que tiene como objetivo abusar sexualmente haciendo uso de la influencia, la posición y el poder	(Preciado y Franco, 2013) La variable Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) tendrán en cuenta las siguientes dimensiones: - Dimensión 1: Ambiental - Dimensión 2: Emocional - Dimensión 3: Verbal Hostigados sexualmente en su	- Dimensión 1: Ambiental 6,8,12,15,16,19,20,21,22 - Dimensión 2: Emocional 9,10,11,13,14,17,18 -Dimensión3: Verbal 1,2,3,4,5,7	(Orlandi, 2010), Se considera la escala de intervalos, indicando que se puede medir teniendo en cuenta intensidades y magnitudes de igual distancia entre los puntos, lo cual nos

que se ejerce sobre la otra persona dentro las relaciones laborales, generando un ambiente laboral hostil para la víctima.	ambiente laboral: - Personal - Laboral - Sociales	- Personales 23, 24, 31, 32, 33  - Laborales 25, 26, 28, 29  - Sociales 27, 30	permite comparar y establecer jerarquía de valores.
--	--	--	---

---