

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y COMPROMISO LABORAL MEDIADO POR EL
DISTRÉS PSICOLÓGICO EN LAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS
MEDIANAS Y GRANDES EN LA PAZ – BOLIVIA**

**Disertación presentada por:
ZAIDA BEATRIZ ASENCIOS GONZALEZ**

**Como requisito para obtener el grado de
DOCTORA EN FILOSOFÍA
CON ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN**

MONTERREY, N.L., MÉXICO.

JULIO, 2023

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
Dirección de Estudios de Posgrado



TESIS

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y COMPROMISO LABORAL MEDIADO POR EL
DISTRÉS PSICOLÓGICO EN LAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS
MEDIANAS Y GRANDES EN LA PAZ – BOLIVIA**

Disertación presentada por:
Zaida Beatriz Asencios Gonzalez

Como requisito para obtener el grado de Doctora en Filosofía con Especialidad en
Administración

Directora de tesis:
Dra. Mónica Blanco Jiménez

Monterrey, N.L., México.

Julio, 2023

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE POSTGRADO

**Hostigamiento sexual y compromiso laboral mediado por el distrés psicológico en
las trabajadoras de empresas medianas y grandes en La Paz – Bolivia**

Aprobación de la Tesis po el Comité Doctoral:

Dra. Mónica Blanco Jiménez
Presidente

Dra. María Mayela Terán Cazares
Secretario

Dra. María de Jesús Araiza Vázquez
Vocal 1

Dra. Adriana Segovia Romo
Vocal 2

Dra. Rosa María Díaz López
Vocal 3

Monterrey, N.L., México.

Enero, 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Declaro solemnemente que el documento que enseguida presento es fruto de mi propio trabajo, y hasta donde estoy enterado no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona, excepto aquellos materiales o ideas que por ser de otras personas les he dado el debido reconocimiento y los he citado debidamente en la bibliografía o referencias.

Declaro además que tampoco contiene material que haya sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro grado o diploma de alguna universidad o institución.

Nombre: *Zaida Beatriz Asencios Gonzalez*

Firma:

Fecha: *27 de julio de 2023*

AGRADECIMIENTOS

Expreso mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron al desarrollo de esta investigación.

En primer lugar, quiero expresar mi agradecimiento a la Cooperación Alemana a través del programa PreVio y a su directora Irma Campos Garvizu, por proporcionarme la base de datos de la encuesta realizada a trabajadoras de medianas y grandes empresas en Bolivia-La Paz. Su colaboración ha sido fundamental para llevar a cabo este estudio.

En segundo lugar, quiero agradecer a todos (as) los (as) doctores (as) de la Universidad Autónoma Nueva León por su valioso aporte, que ha contribuido significativamente a mejorar la calidad de esta investigación.

En tercer lugar, deseo expresar mi gratitud a la Universidad de San Martín de Porres por haberme otorgado la media beca que ha hecho posible el desarrollo de mi doctorado. Su apoyo ha sido invaluable en este proceso académico.

Finalmente, quiero agradecer especialmente a mi familia, quienes me han brindado su apoyo incondicional y me han motivado a seguir creciendo y desarrollándome profesionalmente. Su aliento y cariño han sido un pilar fundamental en este camino de aprendizaje y crecimiento.

ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS

HSL: Hostigamiento Sexual Laboral

OIT: Organización Internacional de Trabajo

ILO: International Labor Organization

AVE: Varianza Extraída Media

HTMT: Heterotraid monotraid ratio

SEM: Structural Equation Modeling

PLS: Partial Least Squares

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ABREVIATURAS y TÉRMINOS TÉCNICOS	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO	4
1.1. Antecedentes del problema a investigar	4
1.1.1. Hechos actuales que contextualizan el problema	5
1.1.2. Causas y consecuencias del problema a investigar.....	14
1.1.3. Gráfica de causas y consecuencia del problema a investigar	23
1.2. Planteamiento teórico del problema de investigación	23
1.2.1. Antecedentes Teóricos del fenómeno a investigar (compromiso laboral -variable dependiente).....	24
1.2.2. Relación teórica de la variable dependiente (compromiso laboral) con la independiente (HSL).....	25
1.2.3. Relación teórica de la variable mediadora (distrés psicológico) con la independiente (HSL) y dependiente (compromiso laboral)	27
1.3. Pregunta central de investigación	30
1.4. Objetivo general de la investigación	31
1.4.1. Objetivos metodológicos de la investigación	31
1.5. Hipótesis General de Investigación	31
1.6. Metodología.....	32
1.7. Justificación de la investigación.....	32
1.8. Delimitaciones del estudio	33
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	36
2.1. Marco teórico de la variable independiente (X): Hostigamiento sexual laboral (HSL)....	36
2.1.1. Teorías y definiciones.....	36

2.1.2. Estudios de investigaciones aplicadas sobre la relación de la variable independiente (HSL).....	44
2.1.3. Recuento de investigaciones sobre hostigamiento sexual laboral	47
2.2. Marco teórico de la variable mediadora (M): Distrés psicológico	52
2.2.1. Teorías y definiciones.....	53
2.2.2. Estudios de investigaciones aplicadas sobre la relación de la variable M (distrés psicológico).....	57
2.2.3. Investigaciones aplicadas sobre el modelo de mediación (HSL => Distrés psicológico => Compromiso laboral	60
2.3. Marco teórico de la variable dependiente (Y): compromiso laboral	61
2.3.1. Teorías y definiciones.....	61
2.3.2. Estudios de investigaciones aplicadas sobre la relación de la variable compromiso laboral (Y).....	68
2.5. Hipótesis operativas.....	74
2.6. Modelo gráfico	74
2.7. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis.....	75
CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	77
3.1. Tipo y diseño de la investigación	77
3.1.1. Tipos de investigación	77
3.1.2. Diseño de la Investigación.....	77
3.2. Métodos de recolección de datos.....	78
3.2.1. Operacionalización de las variables de la hipótesis.....	78
3.2.2. Elaboración de la encuesta estructurada.....	79
3.2.3. Métodos de confiabilidad y validación del instrumento.....	83
3.3. Población, marco muestral y muestra.....	88
3.4. Métodos de Análisis	90
CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	94
4.1. Prueba piloto.....	94
4.2. Resultados Finales	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	105
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	115

ANEXOS	125
Anexo 1. Cuestionario anónimo y confidencial sobre calidad de vida laboral	125
Anexo 2. Validación de experto	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Resultados del HSL o acoso sexual en materia de salud y bienestar</i>	18
Tabla 2 <i>Resultados del HSL en variables organizacionales</i>	19
Tabla 3 <i>Costos asociados con los indicadores de HSL</i>	21
Tabla 4 <i>Costos del HSL en Australia</i>	21
Tabla 5 <i>Antecedentes teóricos del compromiso laboral</i>	25
Tabla 6 <i>Antecedentes teóricos de la relación entre hostigamiento sexual laboral y compromiso laboral</i>	27
Tabla 7 <i>Antecedentes teóricos de la relación entre hostigamientos sexual laboral y distrés psicológico</i>	29
Tabla 8 <i>Antecedentes teóricos de la relación entre distrés psicológico y compromiso laboral</i>	29
Tabla 9 <i>Antecedentes teóricos del modelo de mediación</i>	30
Tabla 10 <i>Matriz de congruencia</i>	35
Tabla 11 <i>Desarrollo de las teorías del hostigamiento sexual</i>	37
Tabla 12 <i>Publicaciones sobre hostigamiento sexual laboral más citadas en Google Académico</i>	52
Tabla 13 <i>Desarrollo de las teorías del distrés psicológico</i>	53
Tabla 14 <i>Desarrollo de las teorías del compromiso laboral</i>	62
Tabla 15 <i>Relación de las variables en estudio (HSL, distrés psicológico y compromiso laboral)</i>	76
Tabla 16 <i>Operacionalización de las variables de la hipótesis</i>	78
Tabla 17 <i>Indicadores y algoritmo de distrés psicológico</i>	80
Tabla 18 <i>Dimensiones, indicadores y algoritmo de compromiso laboral</i>	81
Tabla 19 <i>Fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de compromiso laboral</i>	81
Tabla 20 <i>Dimensiones, indicadores y algoritmo de hostigamiento sexual laboral</i>	82
Tabla 21 <i>Fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de las dimensiones de hostigamiento sexual laboral</i>	83
Tabla 22 <i>Validez convergente y fiabilidad de las variables en la muestra final</i>	85
Tabla 23 <i>Validez discriminante a través del criterio del Ratio Heterorrasgo-Monorrasgo (HTMT)</i>	86

Tabla 24 <i>Validez discriminante de las variables según el criterio de Fornell Larcker</i>	87
Tabla 25 <i>Pruebas de normalidad Kolmogorov – Smirnov</i>	91
Tabla 26 <i>Técnica y programa estadísticos empleadas para el análisis de datos</i>	92
Tabla 27 <i>Fiabilidad de las variables en la prueba piloto</i>	95
Tabla 28 <i>Características demográficas de las trabajadoras encuestadas(%)</i>	95
Tabla 29 <i>Distrés psicológico, según el reporte de las trabajadoras encuestadas</i>	99
Tabla 30 <i>Compromiso laboral, según el reporte de las trabajadoras encuestadas</i>	99
Tabla 31 <i>Correlación de las variables empleando el coeficiente de asociación de Spearman</i>	100
Tabla 32 <i>Evaluación de colinealidad</i>	101
Tabla 33 <i>Resumen de prueba del efecto directo e indirecto</i>	103
Tabla 34 <i>Resumen de prueba de tamaño de efecto</i>	104
Tabla 35 <i>Resumen de validación de hipótesis</i>	104

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Porcentaje de personas empleadas que han experimentado violencia sexual y acoso en el trabajo a nivel mundial, 2021 (%)</i>	6
Figura 2 <i>Porcentaje de manifestaciones de hostigamiento sexual laboral en el Perú, por sexo (%)</i>	9
Figura 3 <i>Porcentaje de manifestaciones de hostigamiento sexual laboral en el personal femenino en Lima Metropolitana (%)</i>	10
Figura 4 <i>Tasa de participación femenina en la fuerza laboral (%): Análisis a nivel global (15-64 años) y en Bolivia (mayo de 15 años)</i>	13
Figura 5 <i>Representación porcentual de las mujeres en la fuerza laboral, 2022 (%)</i>	14
Figura 6 <i>Representación visual del antecedente meta-analizado y variables de resultado en relación con las experiencias de HSL</i>	17
Figura 7 <i>Efectos del HSL en el bienestar personal (porcentaje)</i>	18
Figura 8 <i>Efectos del HSL en la productividad</i>	20
Figura 9 <i>Efectos del HSL en la rentabilidad (ROA y ROE)</i>	22
Figura 10 <i>Mapa conceptual del problema a estudiar</i>	23
Figura 11 <i>Teorías del hostigamiento sexual laboral</i>	26
Figura 12 <i>Teorías del distrés psicológico</i>	28
Figura 13 <i>La relación entre las categorías de comportamiento del hostigamiento sexual y los conceptos jurídicos paralelos</i>	42
Figura 14 <i>Número de publicaciones sobre HSL, según Scopus</i>	48
Figura 15 <i>Documentos académicos por autor, según Scopus</i>	49
Figura 16 <i>Documentos académicos por país, según Scopus</i>	50
Figura 17 <i>Revistas académicas que publicaron más estudios sobre HSL en Scopus</i>	51
Figura 18 <i>Versiones de Utrecht Work Engagement Scale (frecuencia absoluta)</i>	67
Figura 19 <i>Antecedentes y consecuencias del compromiso laboral</i>	73
Figura 20 <i>Modelo conceptual de la investigación considerando la hipótesis de investigación</i>	75
Figura 21 <i>Características laborales (%)</i>	97
Figura 22 <i>Porcentaje de las manifestaciones de hostigamiento sexual laboral, según el reporte de las trabajadoras encuestadas</i>	98

Figura 23 *Modelo estructural de las variables* 103

INTRODUCCIÓN

El estudio sobre Hostigamiento Sexual Laboral (HSL) o acoso sexual laboral en sus siglas en inglés “Sexual Harassment in the workplace” “workplace sexual harassment”, surgió como una respuesta a la necesidad de abordar un problema social latente, más que como un mero interés académico (Fitzgerald et al., 1995). Con el paso del tiempo, aproximadamente desde la década de los 80, ha ganado reconocimiento y atención en el ámbito académico.

El HSL representa una forma específica de violencia de género que implica abuso de poder y es una de las problemáticas más comunes en el contexto laboral. Constituye una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, 2017). Aunque se han establecido normativas internacionales para abordar el HSL, como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las estadísticas actuales a nivel global indican que en el 2021 tanto trabajadoras mujeres como hombres trabajadores han reportado casos de hostigamiento sexual laboral, siendo las mujeres las más afectadas (International Labour Organization, 2022). Investigaciones previas, como las de Fitzgerald et al. (1988), han resaltado que el HSL hacia las mujeres trabajadoras ha sido un problema desde que ingresaron al ámbito laboral fuera del hogar.

Indudablemente, el HSL constituye un fenómeno preocupante que afecta a numerosas trabajadoras en el ámbito laboral. Estudios previos han evidenciado que el HSL puede tener consecuencias negativas para la salud mental y el bienestar de las trabajadoras que lo experimentan, traducidos, en estrés psicológico (Collinsworth et al., 2009; Fitzgerald et al., 1997a; Friberg et al., 2017; Gibson et al., 2022; Ho et al., 2012; McLaughlin et al., 2017; Nielsen & Einarsen, 2012; Worker et al., 2023). Asimismo, a nivel organizacional, diversas investigaciones revelan que el HSL tiene un efecto negativo en el compromiso laboral de las trabajadoras (Cogin & Fish, 2009; Hameduddin y Hongseok, 2022; Li et al., 2016; Jiang et al., 2014; Węziak-Białowolska et al., 2019).

Hasta la fecha, la mayoría de las investigaciones previas se han llevado a cabo en países de habla inglesa como Estados Unidos, Canadá y Reino Unido, centrándose en el efecto directo del HSL en el compromiso laboral, con la excepción de un estudio de Jiang et al. (2014) que evidenció el efecto del HSL en el compromiso laboral a través del distrés psicológico en una muestra de la fuerza armada estadounidense. Por tanto, es crucial comprender los mecanismos a través de los cuales el HSL influye en el compromiso laboral en el sector empresarial de un país de América Latina, como Bolivia. En este sentido, el objetivo general de esta investigación es analizar la influencia del HSL en el compromiso laboral de las trabajadoras de medianas y grandes empresas bolivianas mediado por el distrés psicológico.

El presente estudio sigue el método científico, reflejado en cada uno de sus capítulos. En el capítulo 1, se presenta estadísticas sobre el HSL a nivel mundial y nacional, así como diversos estudios que sustentan la relación entre las variables en estudio. De igual manera, se presenta el mapa conceptual del problema, antecedentes teóricos de las variables, la pregunta central de investigación, los objetivos, la hipótesis de investigación, la justificación y la delimitación.

En el capítulo 2, se presenta el marco teórico de la variable independiente (HSL), mediadora (distrés psicológico) y dependiente (compromiso laboral), abordando el conocimiento existente sobre el tema. El marco teórico incluye las diversas teorías y definiciones relacionadas con las variables de estudio, así como investigaciones aplicadas que sustentan la formulación de las hipótesis planteadas.

En el capítulo 3, se detalla la estrategia metodológica utilizada para la presente investigación, respondiendo a la pregunta "¿Cómo se hizo la investigación?". Se describe el tipo y diseño de investigación, el método de recopilación de datos que involucra la especificación del instrumento empleado, la operacionalización de las variables y la confiabilidad y validez del instrumento. También se detalla la población, la muestra y el marco muestral, y se especifica el método de análisis estadístico utilizado para responder a las preguntas de investigación.

En el capítulo 4, se inicia presentando los resultados de la confiabilidad de la prueba piloto en una muestra de 53 trabajadoras. Posteriormente, se considera el total de la muestra final de

1,748 casos, y se procede a presentar el perfil de las encuestadas, el análisis descriptivo de las variables complejas y el análisis de mediación.

Finalmente, en las conclusiones se abordan varios aspectos clave. Se destaca el logro de la investigación y se realiza una discusión de los hallazgos obtenidos. Asimismo, se analizan las limitaciones de la investigación y se presentan las implicancias de los resultados para futuras líneas de investigación, el sector empresarial y el gobierno boliviano.

CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

En este capítulo, se presentan los antecedentes del problema que se investigará, el planteamiento teórico del problema de investigación, la pregunta central de investigación, el objetivo general de la investigación, las hipótesis, la metodología que se empleará, la justificación de la investigación, la delimitación del estudio y, finalmente, la matriz de congruencia. El desarrollo de este capítulo permite identificar el vacío en el conocimiento, lo cual valida el problema de investigación y su contribución al campo de las ciencias empresariales.

1.1. Antecedentes del problema a investigar

En un entorno empresarial, según Vara-Horna (2015a) se identifican cinco tipos de violencia a los que las empresas están expuestas. El primer tipo, denominado violencia Tipo I, se refiere al robo de mercaderías o recursos por parte de personas ajenas a la empresa. El segundo tipo, violencia Tipo II, se produce cuando la clientela ataca al personal de la empresa. El tercer tipo, violencia Tipo III, se refiere a situaciones de hostigamiento o acoso sexual que ocurren entre el propio personal en las instalaciones de la empresa. El cuarto tipo, violencia Tipo IV, implica que el personal sea víctima de agresiones por parte de su pareja o expareja, también conocido como violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM). Por último, el quinto tipo, violencia Tipo V, se refiere a condiciones de vulnerabilidad creadas por la forma de organización de la empresa, como en el caso de las empresas mineras.

Según el autor Vara-Horna (2015a), todos estos tipos de violencia debilitan la función empresarial. Específicamente, el autor destaca la preocupante problemática del hostigamiento sexual laboral (HSL) o violencia Tipo III, evidenciada por estadísticas preocupantes en diversas partes del mundo.

1.1.1. Hechos actuales que contextualizan el problema

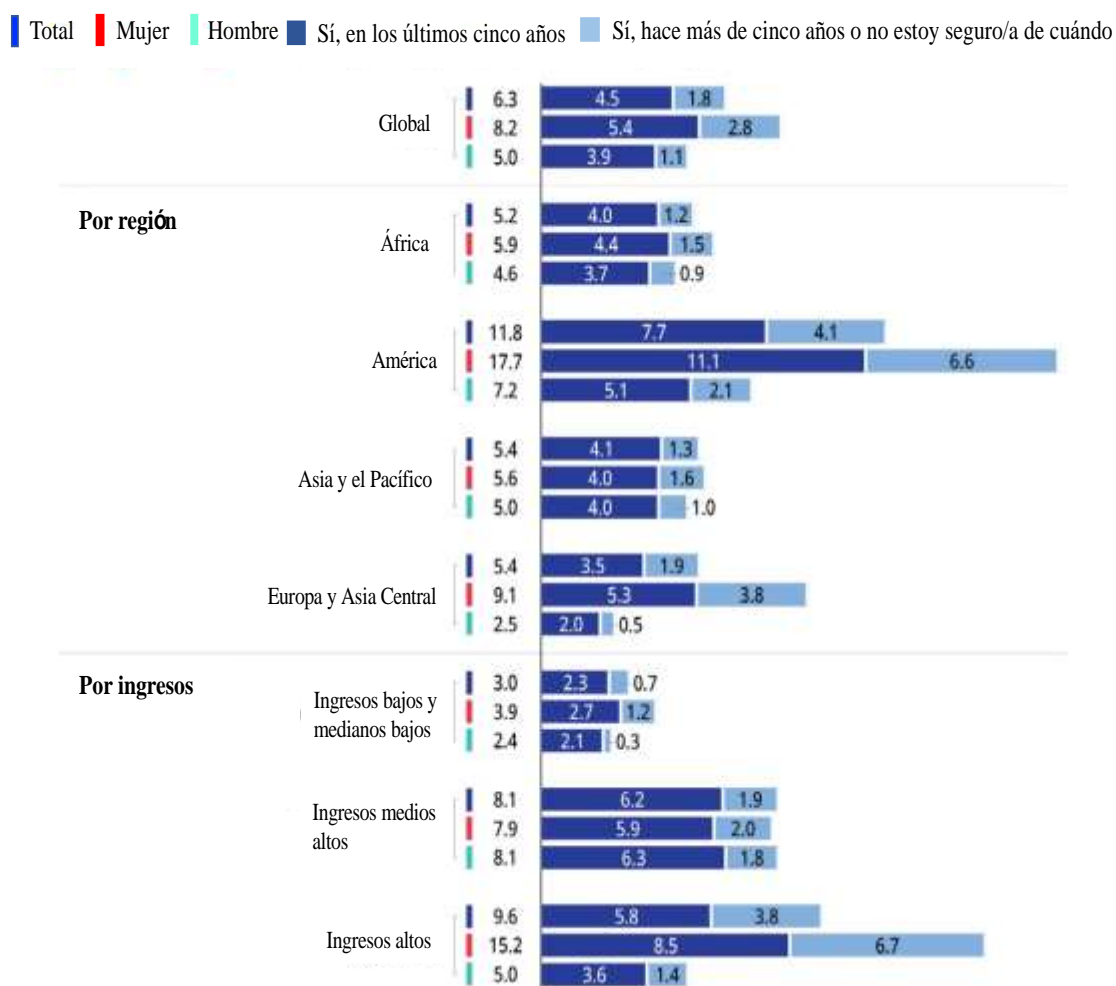
- ***Prevalencia del hostigamiento sexual laboral (HSL)***

A nivel global, de acuerdo con International Labour Organización (ILO, 2022) el 6.3% que equivale aproximadamente a 205 millones de personas empleadas, han experimentado violencia sexual y acoso en su vida laboral como tocamientos sexuales no deseados, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes sexuales mientras estabas trabajando (ver Figura 1). De ellos, el 4.5%, aproximadamente 147 millones de personas empleadas en todo el mundo, han estado expuestas a estos incidentes en los últimos cinco años. Diferenciando por el sexo de las personas empleadas, las mujeres (8.2%) sufren más violencia sexual y acoso en su vida laboral que los hombres (5.0%).

A nivel de la región de América, el 11.8% de personas empleadas han experimentado violencia sexual y acoso en su vida laboral. Comparado con el personal masculino (7.2%), las mujeres sufren más violencia sexual y acoso en su vida laboral (17.7%). La misma tendencia se verifica en otras regiones como África y Europa y Asia Central.

Figura 1

Porcentaje de personas empleadas que han experimentado violencia sexual y acoso en el trabajo a nivel mundial, 2021 (%)



Nota. Basado en International Labour Organización (2022).

Cabe señalar, la estadística mostrada en la Figura 1 se obtuvo a partir de una pregunta de encuesta dirigida tanto al personal femenino como masculino. La pregunta formulada en la encuesta fue la siguiente: "¿Has experimentado personalmente algún tipo de violencia sexual y/o acoso en el trabajo, como tocamientos sexuales no deseados, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes sexuales mientras estabas trabajando?" (ILO, 2022).

Entre tanto, según el estudio realizado por Neall et al. (2014), se analizaron 234 artículos científicos sobre acoso en el lugar de trabajo, los cuales fueron revisados por pares antes de su publicación en un 96%. Estos artículos abarcaron un período de 26 años, desde 1987 hasta 2012.

Los resultados revelaron que la mayoría de las investigaciones existentes en la literatura internacional se centraron principalmente en trabajadores de Estados Unidos (83 estudios) y Canadá (26 estudios). Además, se observó un mayor número de estudios sobre acoso laboral en países de habla inglesa, como el Reino Unido y Australia, representando un 59.8% del total de investigaciones.

En el caso específico de Estados Unidos, el estudio llevado a cabo por Hameduddin y Hongseok (2022) mostró que las mujeres informaron una tasa de hostigamiento sexual laboral significativamente más alta (18.8%) en comparación con los hombres (7.2%). Además, otro estudio realizado en Estados Unidos, basado en los datos de la Encuesta Nacional sobre Violencia Sexual y de Pareja del Centers for Disease Control and Prevention (NISVS) para el período 2010-2012, que incluyó una muestra representativa de los 50 estados, reveló que aproximadamente el 2.5% de los hombres (casi 3 millones) reportaron haber experimentado algún tipo de violencia sexual en el lugar de trabajo, incluyendo la coerción sexual, el contacto sexual no deseado y las experiencias sexuales no deseadas sin contacto físico. Por otro lado, el 5.6% de las mujeres (casi 7 millones) informaron haber sufrido algún tipo de violencia sexual en el entorno laboral, englobando las tres categorías previamente mencionadas, y perpetradas por individuos relacionados con su ámbito laboral (Basile et al., 2020).

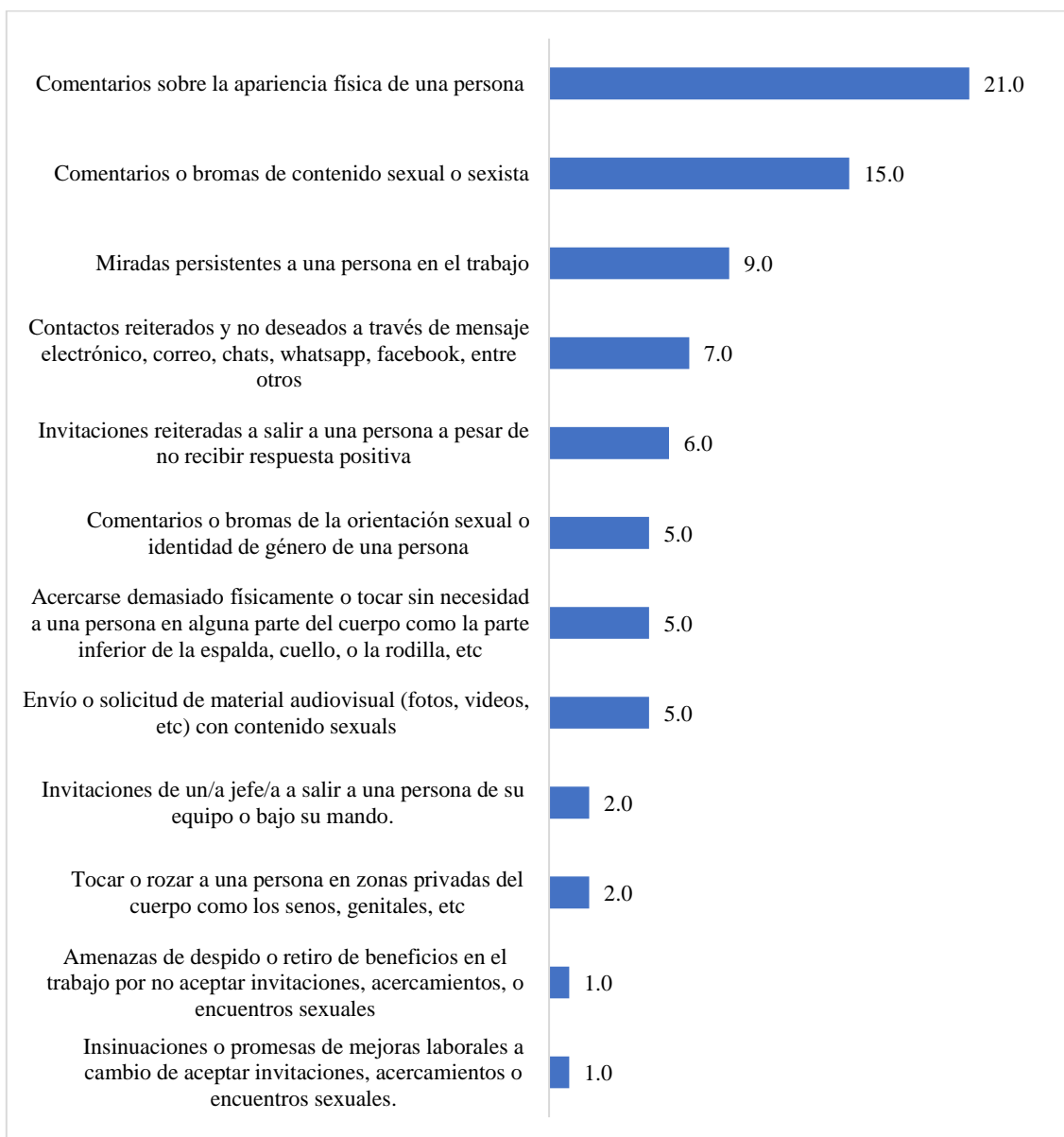
En Canadá, Hango & Moyser (2018) empleando los datos de General Social Survey on Canadians at Work and Home (GSS) del 2016, examinaron una muestra representativa de 9,000 personas de 15 a 64 años que estuvieron empleadas de forma remunerada durante los últimos 12 meses. Los resultados revelaron que, al considerar las dimensiones del hostigamiento sexual laboral, se encontró que las mujeres (4%) experimentaron una mayor incidencia de acoso sexual o atención sexual no deseada en comparación con los hombres (menos de 1%), y esta diferencia resultó ser estadísticamente significativa. En México, un estudio realizado en una dependencia federal reveló que las trabajadoras están expuestas a un mayor número de manifestaciones recurrentes de hostigamiento sexual laboral (HSL) en comparación con los trabajadores. Específicamente, se encontró que el 15.3% de las trabajadoras informaron haber experimentado estas manifestaciones, mientras que en el caso de los trabajadores el porcentaje fue del 6.4%

(Frías, 2020). Estos hallazgos se basan en una muestra representativa de empleados de dicha dependencia.

En los países de América del Sur, como Perú y Bolivia, algunos estudios proporcionan una primera aproximación a este problema en la región. Por ejemplo, en Perú, el estudio de la consultora GenderLab (2021a) encuestó a trabajadores y trabajadoras de 39 empresas en Perú tanto del sector privado como público, encontrando que el 4% de los encuestados reconoció expresamente haber pasado por hostigamiento o acoso sexual en los últimos 24 meses, y el 34% señaló haber pasado por alguna de sus expresiones típicas en el mismo periodo, aunque no lo catalogaron expresamente como acoso (ver Figura 2); es importante destacar que estos datos no se diferenciaron por el sexo del personal.

Figura 2

Porcentaje de manifestaciones de hostigamiento sexual laboral en el Perú, por sexo (%)



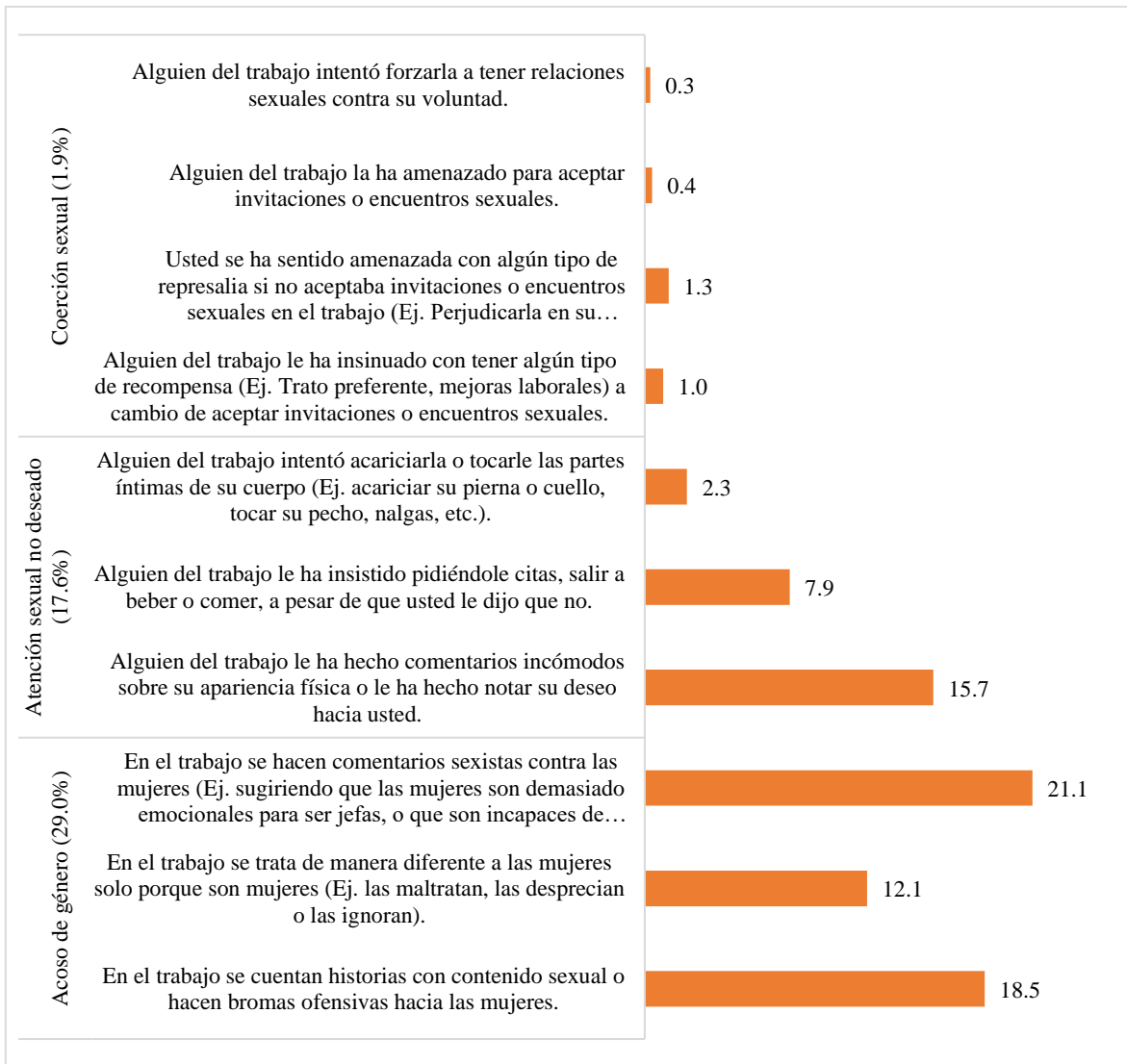
Nota. Basado en GenderLab (2021).

Asimismo, otro estudio realizado en Perú por Vara-Horna et al. (2023) en una muestra de 913 trabajadoras de empresas privadas grandes, medianas y pequeñas ubicadas en Lima Metropolitana, evidenció que el 33.5% reporta haber sido hostigada sexualmente en el trabajo durante los últimos 12 meses, con un promedio de 7 incidentes (ver Figura 3). Adicionalmente, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE, 2023), el personal del sector privado reportó en la Plataforma de Registro de Casos de HSL del MTPE un total de

1,056 casos de hostigamiento sexual laboral durante el 2022, siendo el 91.3% de las denuncias presentadas por mujeres.

Figura 3

Porcentaje de manifestaciones de hostigamiento sexual laboral en el personal femenino en Lima Metropolitana (%)



Nota. Figura elaborada a partir de los datos del estudio de Vara-Horna (2023).

Por otro lado, en Bolivia, se han encontrado cifras preocupantes con relación al hostigamiento sexual laboral. El estudio realizado por GenderLab (2021b) encuestó a 4,569 trabajadores (as) de 11 empresas, tanto del sector privado como público. Los resultados

revelaron que el 6% del personal encuestado reportó haber experimentado explícitamente hostigamiento o acoso sexual en los últimos 24 meses, mientras que el 52% señaló haber experimentado alguna manifestación de HSL en ese mismo periodo. Al diferenciar por sexo, se observó que el 56% de las mujeres y el 47% de los hombres informaron haber experimentado alguna forma de HSL (GenderLab, 2021b).

De igual manera, de acuerdo con el informe del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social (2023), se registraron 473 denuncias de hostigamiento sexual laboral por parte de trabajadoras en el año 2022. Sin embargo, se estima que esta cifra podría estar infravalorada debido a que la mayoría de las mujeres deciden no denunciar. De acuerdo con el estudio realizado por GenderLab (2021b), las razones principales para no denunciar son el temor a ser percibidas como personas problemáticas en el entorno laboral (15.4%) y el miedo a perder el empleo o sufrir represalias (11.6%).

Los resultados del porcentaje de HSL varían considerablemente entre países, mostrando una amplia disparidad en la medición. Algunos estudios han utilizado una única pregunta para su evaluación directa, reportando porcentajes inferiores al 10%. No obstante, cuando se incluyen y enumeran las diferentes manifestaciones que constituyen el HSL, los porcentajes aumentan significativamente, superando el 50%. Estas diferencias pueden atribuirse a la metodología de medición utilizada, la sensibilidad de los (as) participantes al reportar HSL y las influencias culturales en la percepción y reconocimiento del problema. Por lo tanto, es relevante considerar estas variaciones al interpretar los resultados y comprender que la magnitud real del HSL puede ser mayor de lo que se refleja en estudios basados en una única pregunta. Una evaluación precisa del HSL requiere considerar integralmente las diversas manifestaciones asociadas al mismo.

De lo expuesto, el hostigamiento sexual laboral afecta tanto a hombres como a mujeres en el entorno laboral. Sin embargo, según informes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Perú (MTPE, 2023), International Labour Organización (ILO, 2022), GenderLab (2021b) y diversos estudios académicos (Hameduddin y Hongseok, 2022; Basile et al., 2020; Hango y Moyser, 2018), las mujeres experimentan una mayor incidencia de casos de hostigamiento sexual en comparación con los hombres. En vista de esta evidencia, el presente estudio se enfoca

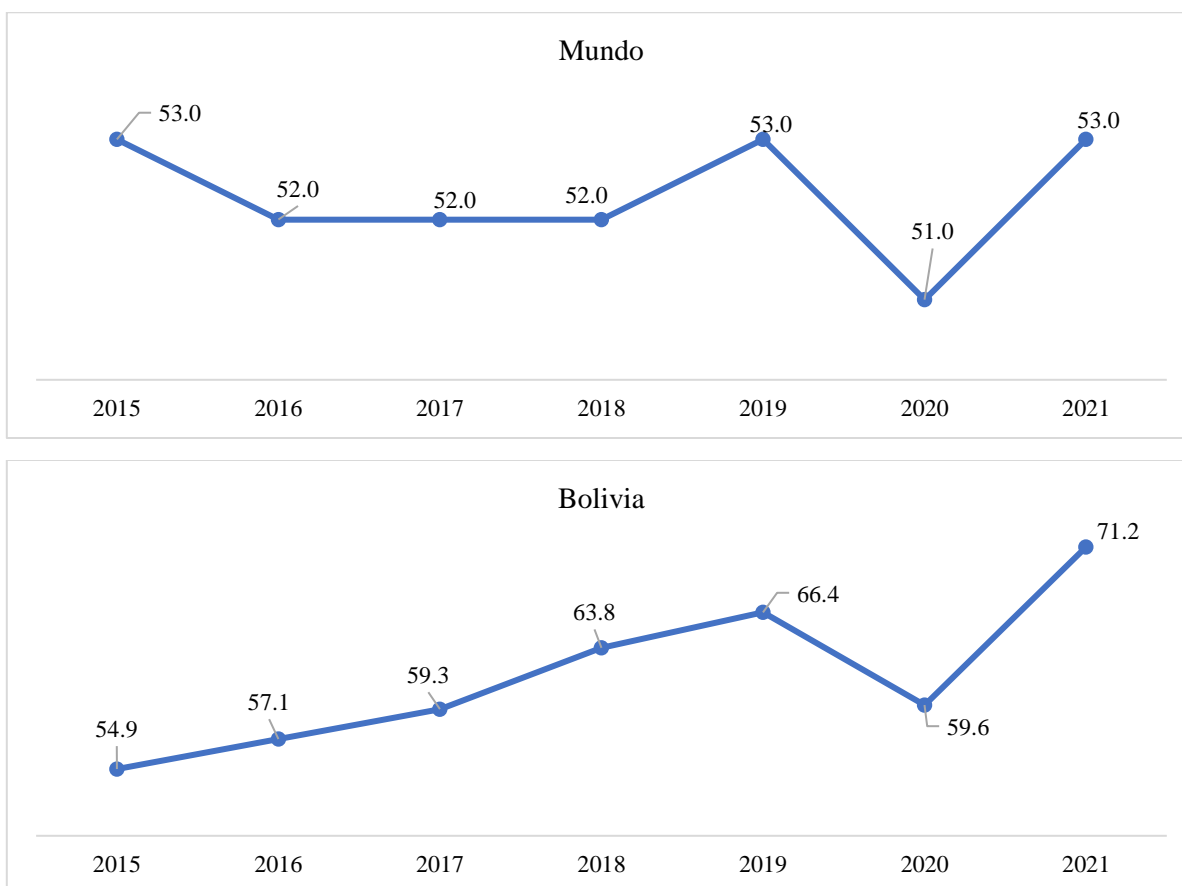
específicamente en la investigación del hostigamiento sexual laboral en las trabajadoras mujeres de Bolivia. Es importante tener en cuenta que Bolivia enfrenta desafíos significativos en la lucha contra la violencia y el acoso hacia las mujeres, así como una brecha de género persistente. Según el informe más reciente del World Economic Forum (2023), el país ocupa el puesto 13 en América Latina y el Caribe, y el puesto 56 a nivel mundial de 146 países evaluados, con un índice de brecha de género de 0.730.

- ***Participación femenina en la fuerza laboral***

La participación de las mujeres en el mercado laboral y su contribución a la economía mundial son aspectos de gran relevancia. De acuerdo con datos del Banco Mundial (2023a), la tasa de participación femenina a nivel global fue del 53.0% en el año 2021, mientras que en Bolivia alcanzó el 71.2% (Banco Mundial, 2023b). Sin embargo, es importante destacar que la pandemia de COVID-19 tuvo un impacto significativo en estos indicadores. Durante el primer año de la pandemia, se observó una disminución de 2 puntos porcentuales a nivel mundial (Banco Mundial, 2023a) y de 6.8 puntos porcentuales en Bolivia (Banco Mundial, 2023b), como se muestra en la Figura 4. Estos resultados resaltan la importancia de comprender los efectos de la crisis sanitaria en la participación laboral de las mujeres.

Figura 4

Tasa de participación femenina en la fuerza laboral (%): Análisis a nivel global (15-64 años) y en Bolivia (mayo de 15 años)

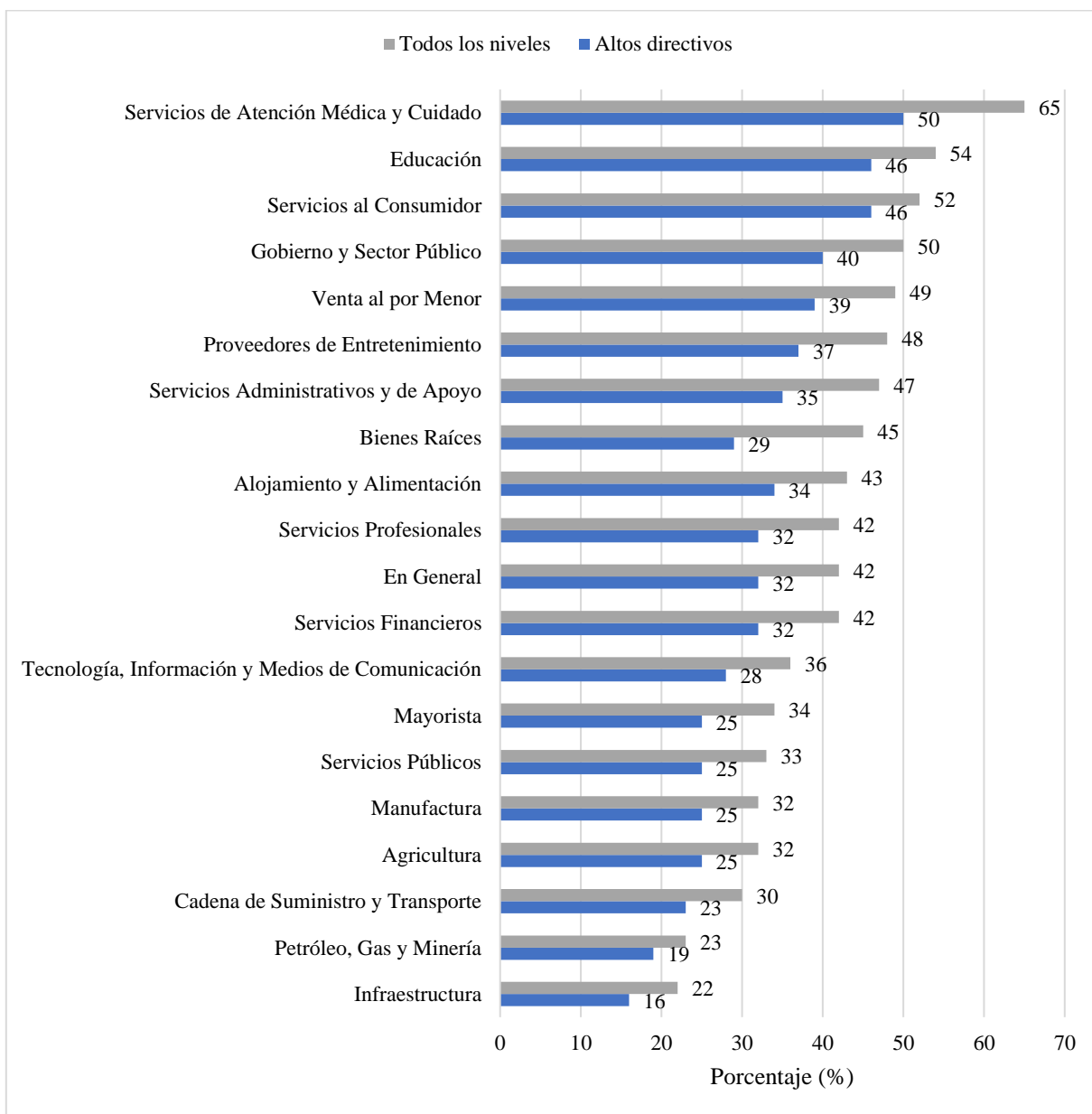


Nota. Basado en el Banco Mundial (2023a , 2023b)

Asimismo, a nivel mundial, según el informe World Economic Forum (2023), se observa que ciertos sectores presentan una mayor presencia de mujeres en cargos de alta dirección. Específicamente, los sectores de servicios de salud y cuidado muestran una representación femenina del 50%, seguido del sector educativo con un 46.0% y los servicios al consumidor con un 45.9% (ver Figura 5). Estos datos destacan la importancia de fomentar la igualdad de género en diversas industrias para lograr una mayor diversidad y equidad en los roles directivos.

Figura 5

Representación porcentual de las mujeres en la fuerza laboral, 2022 (%)



Nota. Basado en Global Gender Gap Report (2023).

1.1.2. Causas y consecuencias del problema a investigar

- ***Causa del problema a investigar***

Según Fitzgerald et al. (1997a), tanto el clima organizacional (tolerancia organizacional hacia el HSL) como el contexto de género en el trabajo son antecedentes cruciales que desempeñan un papel fundamental en la facilitación de incidentes de HSL, como se muestra en la Figura 6. En efecto, Willness et al. (2007) señalan que estas dos características situacionales explican en gran medida el acoso sexual.

El clima organizacional se refiere a los aspectos del entorno laboral que permite la tolerancia del HSL, como el riesgo percibido por las víctimas al presentar una queja, la falta de sanciones contra los agresores y la percepción de que las quejas no serán tomadas en serio (Willness et al., 2007). En relación con esto, el estudio de Fitzgerald et al. (1997a) revela que las percepciones de que la organización tolera el acoso sexual influyen positivamente en las experiencias de acoso sexual ($\beta = 0.44$; error estándar = 0.06). Además, una revisión sistemática realizada por Riddle (2023) muestra que el 80% (20 de 25) de los artículos hace referencia a que la cultura organizacional es un precursor del HSL en ocupaciones dominadas por hombres. La cultura organizacional se entiende como las creencias, actitudes y suposiciones compartidas por las personas en un entorno específico, que promueve la aceptación del HSL. Esto incluye la presencia, accesibilidad y efectividad de medidas para abordar el acoso, como políticas y consecuencias para los acosadores y protecciones contra el acoso sexual (Riddle, 2023). Otro estudio realizado en el sector de la contabilidad también evidencia que la opinión de la dirección sobre el HSL ($X^2(4) = 9.547$; $p = 0.049$) y si la empresa ha adoptado medidas adecuadas para abordar el problema son predictores del HSL ($X^2(4) = 13.110$; $p = 0.011$) (Ngo et al., 2021).

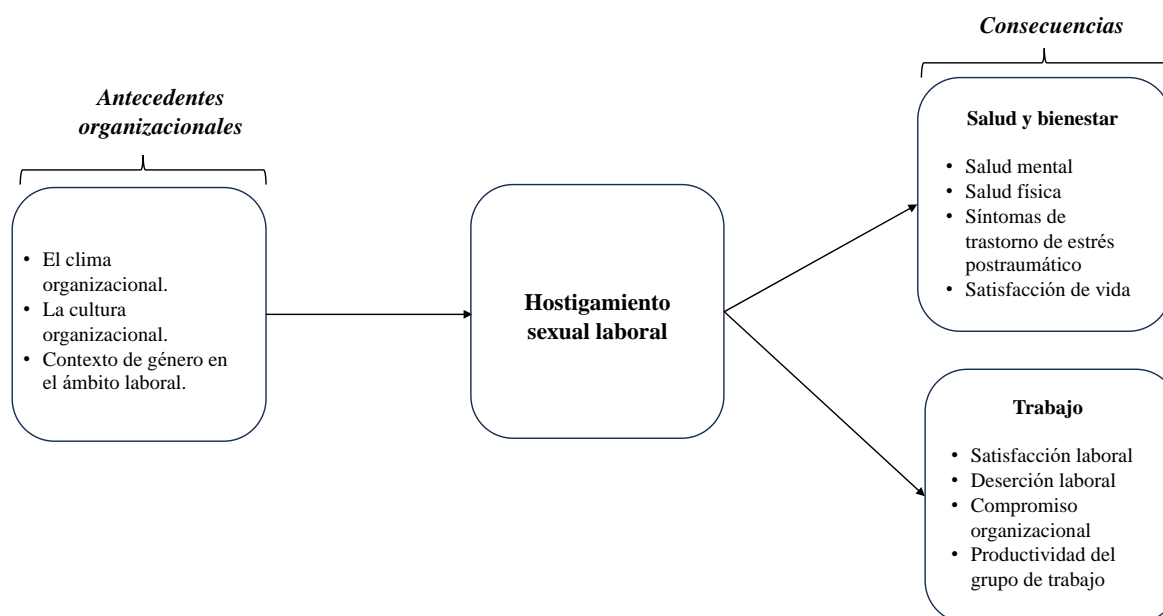
Por otro lado, el contexto de género en el ámbito laboral se refiere a la proporción de género en un grupo de trabajo. Al respecto, Willness et al. (2007) señala que, en contextos laborales dominados por hombres, existe una mayor probabilidad de que las mujeres experimenten acoso sexual debido a la presencia de símbolos culturales de masculinidad y la percepción de una superioridad masculina. Raj et al. (2020) respalda esta afirmación al encontrar que las mujeres empleadas en sectores donde predominan las mujeres tenían menos probabilidades de experimentar acoso sexual en el lugar de trabajo (odds ratio ajustada [AOR] = 0.52; intervalo de confianza [IC] del 95% = [0.33, 0.81]). En contraste, las mujeres en ocupaciones dominadas por hombres tenían más probabilidades de informar acoso o agresión

por parte de un supervisor (OR = 2.41, IC del 95% = [1.00, 5.80]). Además, en la revisión sistemática realizada por Riddle (2023), se identificaron 8 de los 25 artículos de investigación que llegaron a la misma conclusión.

Además de los factores organizacionales, también se han identificado factores individuales que tienen relación con la experiencia de acoso sexual en el lugar de trabajo. Un estudio realizado por Ngo et al. (2021) encontró que los hombres que trabajan como contadores tenían significativamente menos probabilidades de sufrir acoso sexual perpetrado por alguien dentro de su empresa en comparación con las mujeres contadoras (Odds Ratio [OR] = 0.056; 94% de reducción). Otro estudio realizado en Islandia por Jonsdottir et al. (2022) reveló que la exposición al acoso sexual o violencia en el lugar de trabajo era más común entre las mujeres jóvenes (edades de 18 a 24 años: razón de prevalencia [PR] 3.89 [IC del 95%: 2.66-5.71]); edades de 25 a 34 años: [PR] 3.66 [IC del 95%: 2.53-5.31]) y las mujeres solteras ([PR] 1.27 [IC del 95%: 1.12-1.43]). Adicionalmente, un informe de GenderLab (2021b) en Bolivia mostró que las manifestaciones de acoso sexual laboral eran más comunes en mujeres de 18 a 29 años, alcanzando un 60% de prevalencia. Estos hallazgos destacan que factores individuales como el género, la edad y el estado civil están asociados a la experiencia de acoso sexual en el trabajo.

Figura 6

Representación visual del antecedente meta-analizado y variables de resultado en relación con las experiencias de HSL



Nota. Basado en Fitzgerald et al. (1997a) y Willness et al. (2007)

- **Consecuencias del problema a investigar**

En la Figura 6 se presenta el modelo integrado propuesto por Fitzgerald et al. (1997a) y respaldado por los hallazgos del metaanálisis realizado por Willness et al. (2007). Uno de los objetivos de este metaanálisis fue examinar las consecuencias del HSL en la salud, el bienestar y en el trabajo. Este metaanálisis incluyó un total de 41 estudios y contó con una amplia muestra combinada de casi 70,000 participantes encuestados, de las cuales 55,641 fueron mujeres.

Consecuencias en la salud y bienestar

Según los resultados del metaanálisis de Willness et al. (2007), se observó que el HSL se correlaciona negativamente con la salud mental en 29 estudios, con un coeficiente de correlación ponderado de -0.273. Además, en 16 estudios se encontró una correlación negativa de -0.247 entre el HSL y la salud física. Por otro lado, se identificaron asociaciones positivas entre el HSL y los síntomas de trastorno de estrés postraumático en 9 estudios, y asociaciones negativas entre el HSL y la satisfacción con la vida en 11 estudios (ver Tabla 1). En el contexto

de Estados Unidos, las trabajadoras víctimas de HSL experimentan diversos impactos negativos. Estos incluyen sentimientos de miedo y preocupación por su seguridad, así como síntomas de estrés postraumático y posibles lesiones físicas (Basile et al., 2020).

Tabla 1

Resultados del HSL o acoso sexual en materia de salud y bienestar

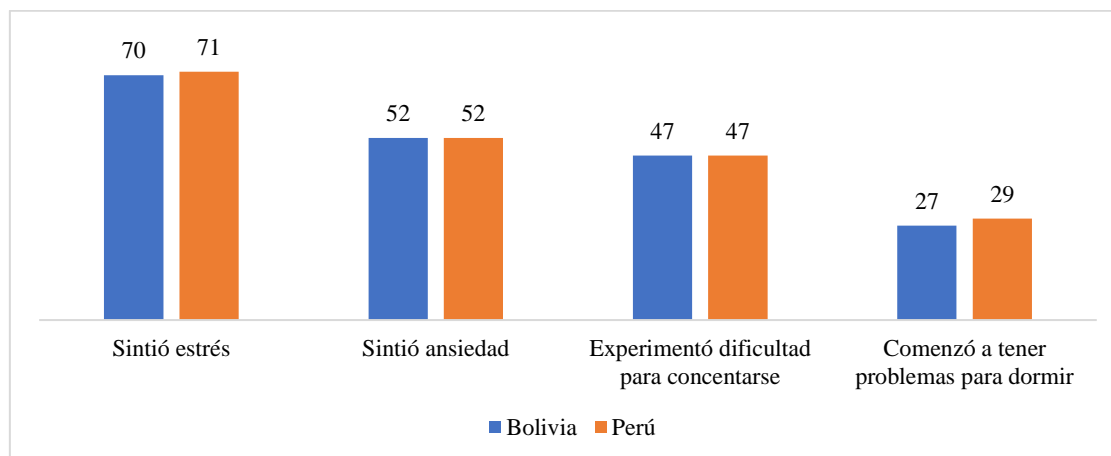
	K	rc	95% IC	
			L	U
Salud mental	29	-.273	-.31	-.24
Salud física	16	-.247	-.30	-.19
Síntomas de trastorno de estrés postraumático	9	.247	.17	.33
Satisfacción con la vida	11	-.119	-.2	-.04

Nota. k = número de muestras. rc = correlaciones medias ponderadas corregidas en función de la fiabilidad. IC = intervalo de confianza.

Igualmente, tanto en Bolivia como en Perú, se ha evidenciado que el personal que reportó alguna manifestación del HSL experimenta una serie de efectos negativos, como estrés, ansiedad, dificultad para concentrarse y problemas para dormir (GenderLab, 2021a, 2021b) (ver Figura 7).

Figura 7

Efectos del HSL en el bienestar personal (porcentaje)



Nota. Elaboración propia basado en GenderLab (2021a, 2021b)

Consecuencias en el ámbito laboral

De acuerdo con el metaanálisis realizado por Willness y colaboradores (2007), se constata que en 23 investigaciones analizadas se evidencia una asociación entre HSL y una disminución en la satisfacción laboral. Además, se observó en 16 estudios una relación negativa entre el HSL y el compromiso organizacional, mientras que en otros 16 estudios se encontró una relación positiva entre el HSL y la deserción laboral. Además, se identificó en 6 estudios una disminución en la productividad del grupo de trabajo asociada al HSL (ver Tabla 2). En línea con estos resultados, un estudio adicional realizado en Estados Unidos por Basile y colaboradores (2020) reportó que las trabajadoras que fueron víctimas de HSL informaron haber perdido al menos un día de trabajo.

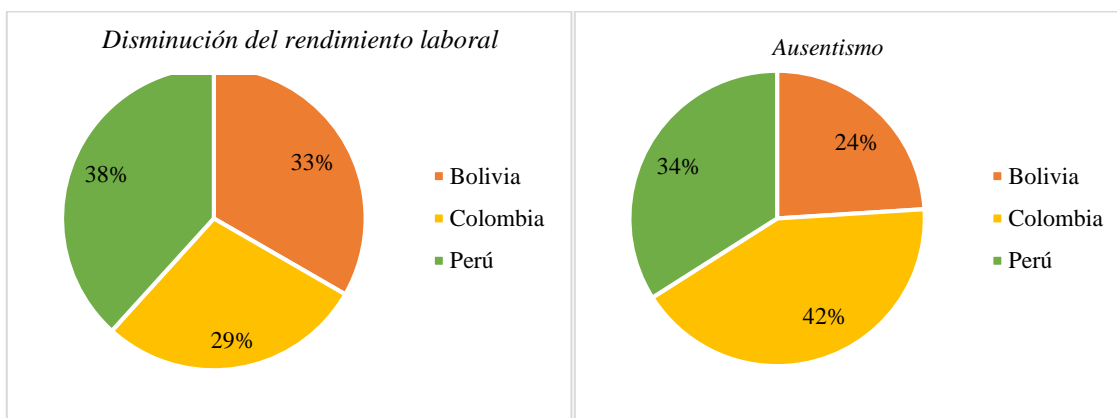
Tabla 2
Resultados del HSL en variables organizacionales

	K	rc	95% IC	
			L	U
Satisfacción laboral	23	-.241	-.27	-.21
Compromiso organizacional	16	-.249	-.27	-.23
Deserción laboral	16	.161	.12	.20
Productividad del grupo de trabajo	6	-.221	-.27	-.17

Nota. k = número de muestras. rc = correlaciones medias ponderadas corregidas en función de la fiabilidad. IC = intervalo de confianza.

Asimismo, en el estudio realizado por GenderLab (2021a, 2021b) se evidencia que, el 28% del personal encuestado que reportó HSL considera que su rendimiento laboral fue afectado negativamente por esta situación, este hallazgo se corrobora tanto en Bolivia, Colombia como en el Perú HSL (ver Figura 8). De igual manera, se constata que, el 17% comenzó a faltar al trabajo o a reuniones de trabajo como resultado del HSL.

Figura 8
Efectos del HSL en la productividad



Nota. Elaboración propia basado en GenderLab (2021a, 2021b)

Por otro lado, los hallazgos de diversas investigaciones muestran que el HSL ocasiona costos económicos para las empresas, ya que disminuye la productividad tanto de las personas afectadas como del personal que atestigua el HSL. Según el recopilado realizado por el International Center For Research on Women (ICRW, 2018) y presentada en la Tabla 3, se estima que, en promedio, las empresas en Estados Unidos sufren una pérdida de aproximadamente USD 22,500 en productividad por cada trabajadora que es víctima de hostigamiento sexual laboral. Sin embargo, es importante señalar que la mayoría de los indicadores de la Tabla 3 probablemente subestimen los efectos reales del HSL, dado que resulta difícil evaluar con precisión el tiempo y la motivación perdidos debido a esta problemática.

Asimismo, según el informe del ICRW (2018), la presencia de HSL en una empresa aumenta la probabilidad de generar estrés entre el personal que atestigua dicho comportamiento, lo cual puede acarrear diversos resultados negativos, como conflictos en el equipo, disminución del rendimiento y estrés ocupacional. Estos impactos negativos a su vez se reflejan en costos adicionales para la empresa, como licencias por enfermedad, tardanzas y ausentismo del personal que ha sido testigo del HSL.

Tabla 3*Costos asociados con los indicadores de HSL*

Indicadores	Costos
Productividad individual	USD 22,500 por caso (2007)
Rendimiento de equipo	USD 193.8 millones (1994)
Reclutamiento	Sin cuantificar
Rotación y costos de transferencia	USD 5,000 a 21,000 por caso (2016)
Litigio	Acuerdos (USD 75,000) Daños (USD 217,000)
Seguros	USD 1,000 a 1,000,000 por caso (2017)
Reputación	Varía por industria. Difícil de cuantificar

Nota. Basado en ICRW (2018)

Igualmente, de acuerdo con el informe de Deloitte Access Economics (2019), en el año 2018, el hostigamiento sexual laboral representó un costo considerable para las empresas en Australia. Se estima que este costo ascendió a USD 2,600 millones en pérdida de productividad, debido al ausentismo, el presentismo, la rotación y el tiempo de gestión (ver Tabla 4). Además, el HSL también generó otros tipos de costos, como los relacionados con el sistema de salud y las investigaciones judiciales.

Cabe resaltar que los costos económicos del HSL son compartidos por las víctimas, las empresas, el gobierno y la sociedad. Según el mismo informe, aproximadamente dos tercios de estos costos son asumidos por las empresas, debido a la pérdida de productividad (70%), seguidos por el gobierno (23%) en términos de ingresos fiscales perdidos, y las víctimas, quienes representan el 7% restante debido a la pérdida de ingresos.

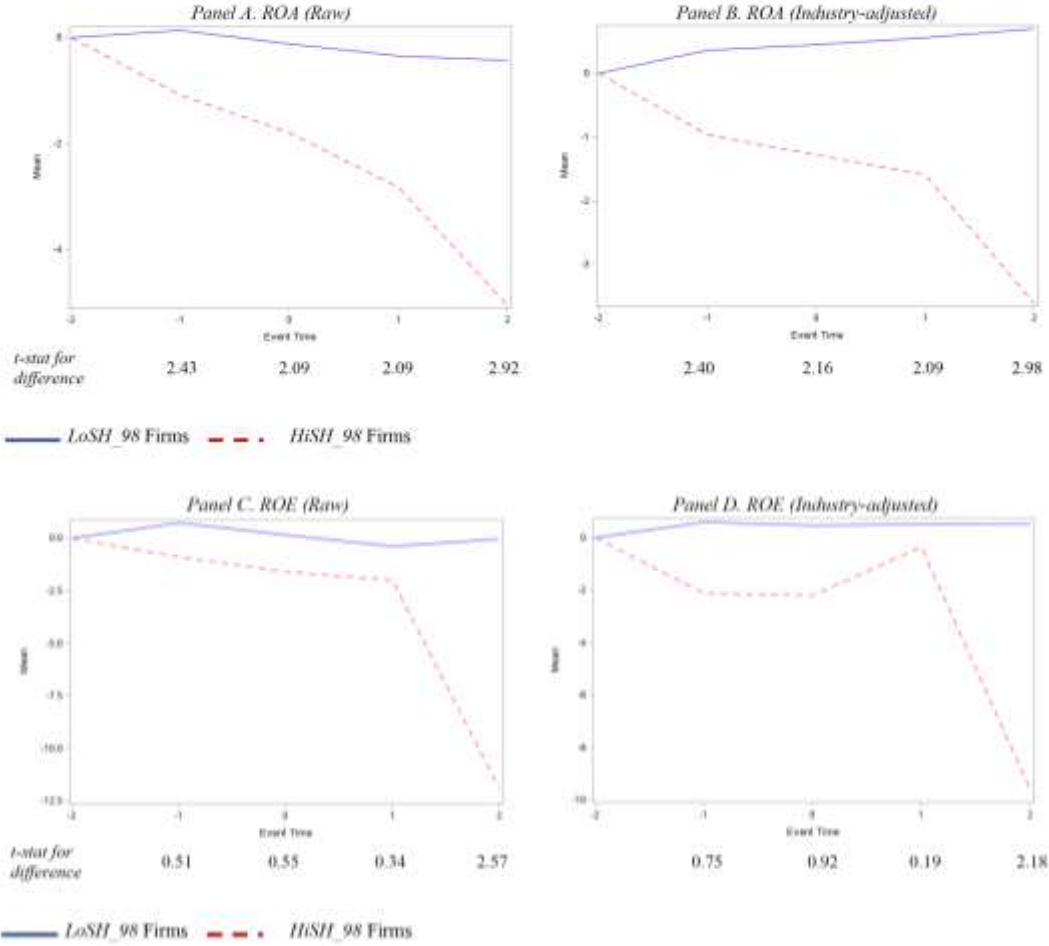
Tabla 4*Costos del HSL en Australia*

Categorías	Costo en millones USD	Costo por persona (USD)
Productividad	2,622.2	1,053
Ausentismo	741.8	297
Presentismo	426.4	171
Rotación	830.6	336
Tiempo de gestión	623.4	250
Otros costos	936.5	375
Sistema de salud	63.4	25
Investigaciones judiciales	0.8	0
Cargos legales individuales	290.4	116
Costos de justicia	158.4	63
Costos hundidos	423.5	170

Nota. Basado en Deloitte Access Economics (2019)

Del mismo modo, el HSL tiene un efecto muy pernicioso sobre el valor de la empresa. Al respecto, en el estudio de Au et al. (2023) en una muestra de 1,097 empresas estadounidenses que cotizan en bolsa, se evidencia que durante el período 2011-2017, las empresas con altos puntajes de HSL experimentaron un impacto anual que osciló entre el -8.4% y el -21.2%. Esto se traduce en una pérdida anual para los accionistas de entre USD 0.9 y 2.2 mil millones por empresa. Además, se encontró que el HSL elevado se asoció con significativas disminuciones en la rentabilidad, con una caída del 4.2% en el rendimiento sobre los activos (ROA) y una disminución del 10.9% en rendimiento sobre el patrimonio (ROE) (ver Figura 9). Otro de los hallazgos, se muestra un incremento en los costos laborales.

Figura 9
Efectos del HSL en la rentabilidad (ROA y ROE)



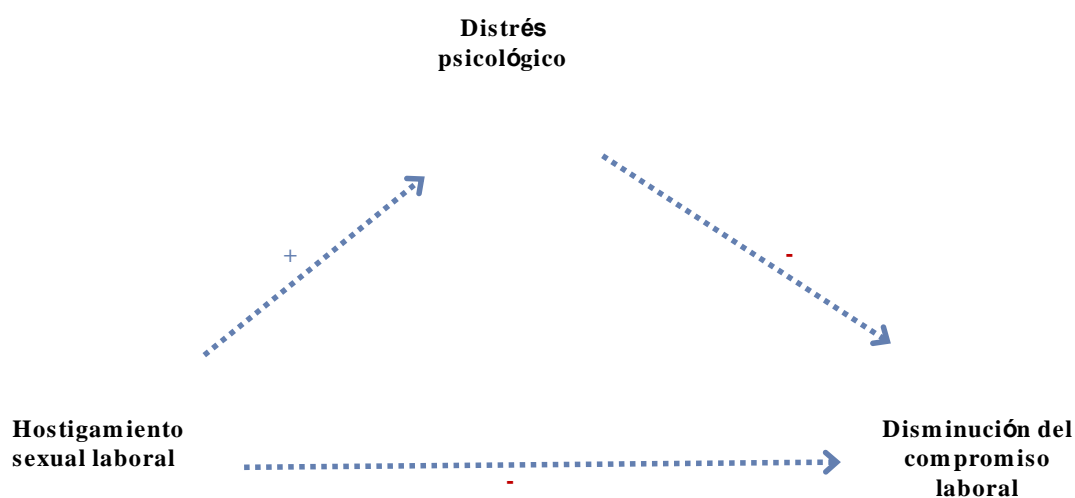
Nota. Basado en Au et al. (2020)

1.1.3. Gráfica de causas y consecuencia del problema a investigar

En la Figura 10 se representa el modelo de mediación, donde se establece que el hostigamiento sexual laboral (HSL) causa distrés psicológico en las trabajadoras, lo que a su vez conduce a una disminución en el compromiso laboral. En este modelo, el HSL actúa como el factor predictor que provoca el distrés psicológico en las trabajadoras afectadas. A su vez, este distrés psicológico tiene un impacto negativo en el compromiso laboral, resultando en una disminución del nivel de compromiso de las trabajadoras con su trabajo.

Figura 10

Mapa conceptual del problema a estudiar



Nota. Elaboración propia

1.2. Planteamiento teórico del problema de investigación

En esta sección, se presentan de manera concisa las principales teorías, definiciones y antecedentes de la variable independiente (HSL), mediadora (distrés psicológico) y dependiente (compromiso laboral). No obstante, es en el Capítulo 2 donde se realiza un análisis más exhaustivo y detallado de estos aspectos.

1.2.1. Antecedentes Teóricos del fenómeno a investigar (compromiso laboral -variable dependiente)

En la literatura académica, se han descrito cinco teorías fundamentales para comprender el compromiso laboral. Estas teorías son: la Teoría de la conservación de recursos (Hobfoll, 1989/1998/2001; Hobfoll & Shirom, 2000; Westman et al., 2005, citados en Salanova et al., 2010), la Teoría cognitiva social de Bandura de 1986, citado en Salanova et al. (2010), la Teoría de ampliar y construir de Fredrickson de 2001, citado en Salanova et al. (2010), el Modelo de demandas-recursos laborales de Schaufeli y Bakker (2004), y la Teoría de intercambio social (SET) de Alfes et al. (2013). Estas teorías han sido ampliamente estudiadas y han proporcionado valiosos marcos conceptuales para analizar el compromiso laboral en diversos entornos organizacionales. Cabe precisar que en el Capítulo 2 se realiza una presentación detallada de estas teorías.

En términos del compromiso laboral, Schaufeli et al. (2002) lo definen como "un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción" (p. 74). Esta definición ha sido respaldada por diversos estudios empíricos que han investigado la relación del compromiso laboral como variable dependiente y diferentes variables organizacionales como variables independientes (ver Tabla 5).

Tabla 5
Antecedentes teóricos del compromiso laboral

País	Autores/as	Variables independientes	Relación	Variable dependiente
Sudáfrica	Vander Elst, et al. (2013)	Inseguridad laboral	Inversa $\beta = -0.21, p < .05$	Compromiso laboral
India	Ghosh et al. (2014)	Justicia distributiva Justicia procesal Justicia interaccional Compromiso de la organización	Directa	
Japón	Sakuraya et al. (2017)	Incrementar los recursos laborales estructurales. Incrementar los recursos laborales sociales. Aumento de las demandas laborales desafiantes.	Directa	
España	Amor et al. (2019)	Liderazgo transformacional	Directa $\beta = 0.38, p < .001$	
Australia	Ghadi et al. (2013)	Liderazgo transformacional Significado en el trabajo	Directa	
Rumania	Tisu et al. (2020).	Personalidad proactiva Autoevaluación central Capital psicológico	Directa	

Nota. Elaboración propia

Como se mostró en la Tabla 5, diversos estudios llevados a cabo en distintos países como India, Japón, España, Australia y Rumania han proporcionado evidencia empírica que respalda la relación positiva y significativa de varias variables organizacionales con el compromiso laboral. Estas variables incluyen la justicia distributiva, justicia procesal, justicia interaccional, compromiso de la organización, incremento de los recursos laborales estructurales, incremento de los recursos laborales sociales, aumento de las demandas laborales desafiantes, liderazgo transformacional, significado en el trabajo, personalidad proactiva, autoevaluación central y capital psicológico. Solo un estudio, realizado en Sudáfrica, ha mostrado una relación inversa y significativa entre la inseguridad laboral y el compromiso laboral.

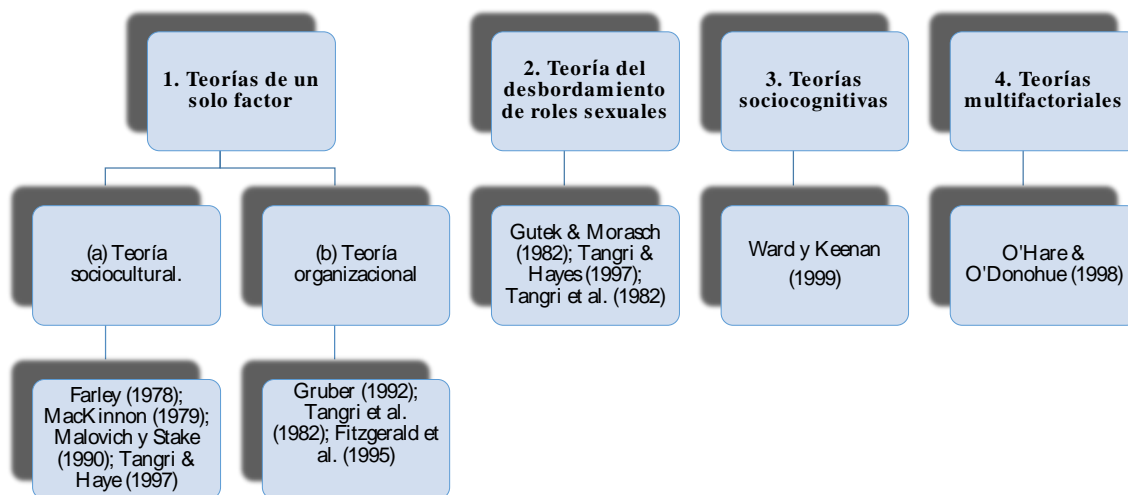
1.2.2. Relación teórica de la variable dependiente (compromiso laboral) con la independiente (HSL)

El hostigamiento sexual laboral (HSL) se considera como la variable independiente en este estudio, y se define a través de tres dimensiones principales: acoso basado en el género,

atención sexual no deseada y coerción sexual (Fitzgerald et al., 1995). Las manifestaciones del HSL abarcan comportamientos verbales, físicos o simbólicos que transmiten actitudes hostiles, ofensivas o misóginas, así como acciones como imposición sexual, tocamientos o solicitudes repetidas de citas. Además, el HSL puede implicar el uso de recompensas laborales como un medio para condicionar a la víctima a acceder a las demandas de participar en actos sexuales (Fitzgerald et al., 1995).

En la literatura, se han desarrollado cuatro teorías/modelos de hostigamiento sexual que buscan explicar este fenómeno desde diferentes enfoques y perspectivas (ver Figura 11). Cada una de estas teorías ha sido analizada detalladamente en el Capítulo 2 de esta investigación.

Figura 11
Teorías del hostigamiento sexual laboral



Nota. Elaboración propia basado en Pina, Gannon & Saunders (2009)

Por otro lado, los hallazgos de los estudios demuestran una relación inversa y estadísticamente significativa entre el hostigamiento sexual laboral y el compromiso laboral (ver Tabla 6).

Tabla 6*Antecedentes teóricos de la relación entre hostigamiento sexual laboral y compromiso laboral*

País	Muestra	Autores/as	Variable independiente	Relación	Variable dependiente
México, China, Sri Lanka y Cambodia	Fábricas de ropa	Węziak-Białowolska et al. (2019)		Inversa $\beta = -0.106, p < .05$ $\beta = -0.128, p < .05$	
Estados Unidos	Fuerzas armadas	Jiang et al. (2014)	Hostigamiento sexual laboral	Inversa $\beta = -0.14, p < .001$	Compromiso laboral
Australia	Hospitales	Cogin & Fish (2009)		Inversa	
China	Hoteles	Li et al. (2016)		Inversa $\beta = -0.42, p < .01$	

Nota. Elaboración propia

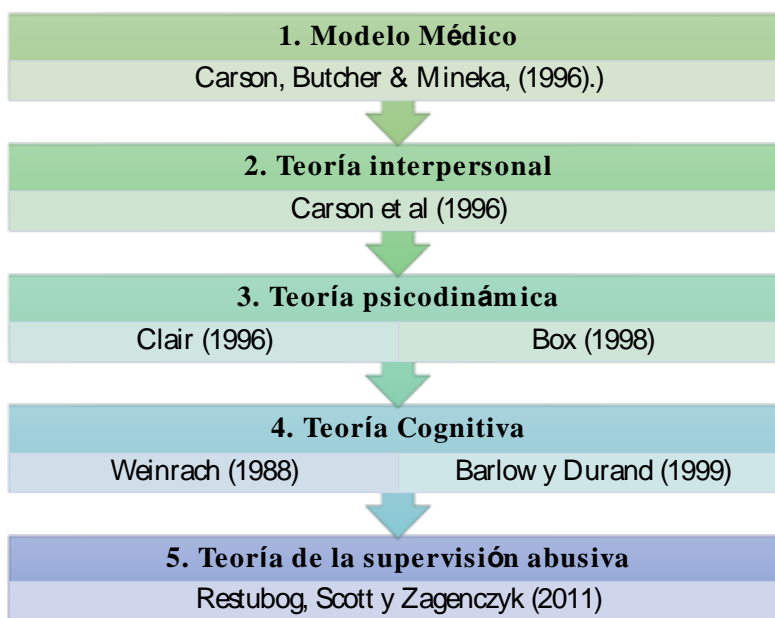
Los resultados presentados en la Tabla 6 son consistentes en diversos estudios llevados a cabo en distintos países, como México, China, Sri Lanka, Cambodia, Estados Unidos y Australia, y en diferentes unidades de estudio, como fábricas de ropa, fuerzas armadas, hospitales y hoteles. Estos hallazgos indican que el hostigamiento sexual laboral ejerce una influencia negativa sobre el compromiso laboral de los empleados. Específicamente, se observa que altos niveles de HSL están asociados con bajos niveles de compromiso laboral. Por ende, este patrón repetido en diferentes contextos y poblaciones resalta la importancia y la generalización de este fenómeno.

1.2.3. Relación teórica de la variable mediadora (distrés psicológico) con la independiente (HSL) y dependiente (compromiso laboral)

El distrés psicológico se define como un indicador de la salud mental de una persona y se considera como la variable mediadora en este estudio. Este estado puede ser influenciado por situaciones sociales estresantes, lo que puede generar sufrimiento emocional caracterizado por síntomas de depresión y ansiedad (Horwitz, 2007; Mirowsky y Ross, 2002; Ridner, 2004).

En la literatura, se han documentado cuatro teorías que explican el distrés psicológico (ver Figura 12). Cada una de estas teorías ha sido minuciosamente examinada en el Capítulo 2 de la presente investigación.

Figura 12
Teorías del distrés psicológico



Nota. Elaboración propia basado en Mabitsela (2003).

Entre tanto, los resultados de diversos estudios han revelado una relación directa y estadísticamente significativa entre la variable independiente (hostigamiento sexual laboral) y la variable mediadora-dependiente (distrés psicológico). Esto indica que las trabajadoras que experimentan hostigamiento sexual laboral sufren un impacto negativo en su salud mental, evidenciado a través de indicadores de estrés, ansiedad, dificultades para dormir y síntomas de estrés.

Cabe precisar que estas investigaciones se han llevado a cabo en diferentes países, como Noruega, Dinamarca y Estados Unidos, y han incluido diversas muestras de estudio (ver Tabla 7). La convergencia de resultados en distintos contextos y poblaciones subraya la relevancia y consistencia del vínculo entre el hostigamiento sexual laboral y el distrés psicológico en el ámbito laboral.

Tabla 7*Antecedentes teóricos de la relación entre hostigamientos sexual laboral y distrés psicológico*

País	Muestra	Autores/as	Variables independientes	Relación	Variable dependiente
Noruega	Registro Central de Empleados	Nielsen y Einarsen (2012)		Directa odds ratio (OR): 2,03; IC del 95%: 1,2–3,39	
Dinamarca	1041 organizaciones	Friberg et al. (2017)		Directa odds ratio (OR): 2,45 IC del 95%: 0,57–4,34	
Estados Unidos	Estudiantes de pregrado o posgrado	Ho et al. (2012)	Hostigamiento sexual laboral	Directa r= 0.47, p < .001	Distrés psicológico
Estados Unidos	Mujeres involucradas en un litigio colectivo	Collinsworth et al. (2009)		Directa r= 0.36, p < .01	
Estados Unidos	Empresa de servicios públicos	Fitzgerald et al. (1997a)		Directa $\beta = 0.20$, p < .05	

Nota. Elaboración propia

Por otro lado, se han llevado a cabo dos investigaciones en Japón que demuestran una relación inversa y estadísticamente significativa entre la variable mediadora-independiente (distrés psicológico) y la variable dependiente (compromiso laboral) (ver Tabla 8). Esto indica que altos niveles de distrés psicológico están asociados con bajos niveles de compromiso laboral.

Tabla 8*Antecedentes teóricos de la relación entre distrés psicológico y compromiso laboral*

País	Muestra	Autores/as	Variables independientes	Relación	Variable dependiente
Japón	255 trabajadoras de una fábrica	Inoue et al. (2010)		Inversa r= -0.14, p < .05	
Japón	972 trabajadoras/es de una empresa de manufactura	Sakuraya et al. (2017)	Distrés psicológico	Inversa r = -0.31, p < .001	Compromiso laboral

Nota. Elaboración propia

Finalmente, como se puede observar en la Tabla 9, los hallazgos de un estudio realizado en Estados Unidos indican que el distrés psicológico (variable mediadora) explica la relación entre el hostigamiento sexual laboral (variable independiente) y el compromiso laboral (variable dependiente). Estos resultados señalan que el distrés psicológico causado por el hostigamiento sexual puede tener un efecto negativo en el nivel de compromiso laboral de las mujeres.

Tabla 9
Antecedentes teóricos del modelo de mediación

País	Muestra	Autores/as	Variables independientes	Variable mediadora	Variable dependiente
Estados Unidos	3,282 mujeres provenientes de las fuerzas armadas la infantería de marina	Jiang et al. (2014)	Hostigamiento sexual laboral	Distrés psicológico Efecto indirecto = -0.06, $p < .001$ Porcentaje de mediación es del 30%.	Compromiso laboral

Nota. Elaboración propia

De lo expuesto, numerosas investigaciones han examinado la relación entre el hostigamiento sexual laboral (HSL) y el compromiso laboral. Sin embargo, se ha detectado un vacío en el conocimiento en cuanto a los mecanismos o medios que relacionan estas variables. Solo un estudio realizado en Estados Unidos, enfocado en fuerzas armadas, ha explorado cómo el HSL se vincula con el compromiso laboral a través del distrés psicológico. La falta de investigaciones en muestras de empresas y en países como Bolivia, donde la violencia contra las mujeres es alta, destaca la importancia de continuar investigando para comprender la relación entre estas variables en contextos laborales más diversos, lo que permitiría desarrollar estrategias de intervención efectivas y promover ambientes laborales seguros y respetuosos para todos los empleados.

1.3. Pregunta central de investigación

¿Cómo el hostigamiento sexual laboral influye en el compromiso laboral mediada por el distrés psicológico en las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz?

1.4. Objetivo general de la investigación

Analizar la influencia del hostigamiento sexual laboral en el compromiso laboral mediada por el distrés psicológico en las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.

1.4.1. Objetivos metodológicos de la investigación

Con la finalidad de cumplir con el objetivo general se espera realizar los siguientes objetivos metodológicos:

1. Analizar los antecedentes de la variable independiente (HSL), variable mediadora (distrés psicológico) y variable dependiente (compromiso laboral).
2. Realizar una revisión y fundamentación teórica de las variables analizadas.
3. Revisar instrumentos validados en la literatura internacional para la medición de las variables en cuestión y adaptarlos al contexto de estudio.
4. Aplicar y validar el instrumento en la muestra seleccionada.
5. Analizar los resultados para rechazar o aceptar las hipótesis planteadas.
6. Discutir los resultados obtenidos.
7. Establecer conclusiones y recomendaciones para el sector empresarial y la academia.

1.5. Hipótesis General de Investigación

El hostigamiento sexual laboral (X) tiene un efecto en el compromiso laboral (Y) mediado por el distrés psicológico (M) en las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz. De lo dicho, se presenta la siguiente fórmula matemática de la hipótesis de investigación.

Fórmula matemática de la hipótesis

$$X \Rightarrow M \Rightarrow Y$$

1.6. Metodología

En esta investigación, se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional-explicativo y un diseño no experimental de corte transversal. Para recopilar los datos, se empleó un cuestionario estructurado dirigido a las trabajadoras de medianas y grandes empresas en Bolivia, específicamente en La Paz. La técnica estadística empleada fue el modelo de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Se aplicará esta técnica estadística porque el objetivo de la presente investigación es explicar porque medios o mecanismos se relaciona el HSL y compromiso laboral. En otras palabras, evaluar un modelo mediador.

1.7. Justificación de la investigación

A continuación, se presentan la justificación de la investigación que incluye la justificación práctica, teórica y metodológica.

1) Justificación práctica

Con base en los resultados de esta investigación, se espera que las empresas bolivianas adquieran conciencia sobre la importancia de prevenir el hostigamiento sexual laboral (HSL) y cumplan con las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) en su artículo 9. En dicho artículo, se subraya la necesidad de que las empresas implementen medidas efectivas para prevenir la violencia y el acoso en el ámbito laboral, incluido el acoso por razón de género.

Al comprender cómo el HSL impacta el compromiso laboral de las trabajadoras mediante el análisis del distrés psicológico como variable mediadora, las empresas podrían implementar medidas más efectivas para crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso, cumpliendo así con las directrices de la OIT. Además, se espera que los hallazgos de esta investigación fomenten un cambio cultural en las empresas, promoviendo comportamientos y

prácticas más equitativas, lo que contribuiría a forjar una cultura laboral inclusiva y libre de acoso.

2) Justificación Teórica

Esta investigación tiene como objetivo validar un modelo teórico (ver Figura 10) en el contexto empresarial, donde se determinará cómo el hostigamiento sexual laboral se relaciona con el compromiso laboral a través del efecto mediador del estrés psicológico. Además, se buscará comprobar empíricamente el modelo de recursos-demandas laborales, donde se considera al hostigamiento sexual laboral como una demanda obstaculizadora que disminuye los recursos personales, como la salud emocional, y afecta directamente el compromiso laboral de las trabajadoras.

3) Justificación Metodológica

En la revisión de la literatura, no se encontró una versión en español de la escala Sexual Experiences Questionnaire - Workplace (SEQ-W) de Fitzgerald et al. (1995). Por lo tanto, se utilizará una versión traducida, adaptada y mejorada al español de la escala SEQ-W. Según Willness et al. (2007), el SEQ-W es el instrumento más empleado y metodológicamente más riguroso para medir el hostigamiento sexual laboral (HSL). La adaptación al español de esta escala permitirá evaluar el HSL en el contexto laboral de habla hispana y contribuirá significativamente al avance de la investigación en este campo. Se llevará a cabo un análisis de las propiedades psicométricas de fiabilidad y validez de la versión adaptada, lo que asegurará la calidad y confiabilidad de los resultados obtenidos.

1.8. Delimitaciones del estudio

En esta sección, se presenta la delimitación espacial, demográfica y temporal de la presente investigación.

1) Espaciales

La presente investigación se desarrolló en empresas privadas de tamaño mediano y grande ubicadas en La Paz, Bolivia.

2) Demográficas

El objeto de estudio de esta investigación son las empresas privadas medianas y grandes localizadas en La Paz, Bolivia. El sujeto de estudio estará compuesto por las trabajadoras empleadas en estas empresas.

3) Temporales

La presente investigación se diseñó como un estudio de corte transversal, llevándose a cabo el trabajo de campo entre los meses de diciembre de 2021 y febrero de 2022. Durante este periodo, se recolectaron los datos necesarios para el análisis y la evaluación de las variables de interés.

Por otro lado, en la Tabla 10 se presenta la matriz de congruencia, que incluye la pregunta de investigación, el objetivo general, la hipótesis y la especificación de las variables según la función que cumplen en el análisis. El propósito de esta tabla es presentar de forma clara y concisa la interrelación entre los elementos fundamentales de la investigación, lo que facilita la comprensión y seguimiento integral del estudio.

Tabla 10
Matriz de congruencia

Pregunta de investigación	Objetivo general	Hipótesis	Variables
¿Cómo el hostigamiento sexual laboral influye en el compromiso laboral mediada por el distrés psicológico en las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz?	Analizar la influencia del hostigamiento sexual laboral en el compromiso laboral mediada por el distrés psicológico en las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.	El hostigamiento sexual laboral (X) tiene un efecto en el compromiso laboral (Y) mediado por el distrés psicológico (M) en las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.	<p>Variable independiente X= Hostigamiento sexual laboral</p> <p>Variable mediadora M= Distrés psicológico</p> <p>Variable dependiente Y= Compromiso laboral</p>

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, se exponen varios puntos relevantes. En primer lugar, se presentan las teorías que respaldan las variables bajo estudio. En segundo lugar, se proporcionan las definiciones de las variables para establecer claramente qué representan. En tercer lugar, se revisan los antecedentes nacionales e internacionales que evidencian las relaciones entre las variables en cuestión. El objetivo es fundamentar las hipótesis que serán evaluadas en esta investigación. Finalmente, se muestra el modelo gráfico de las hipótesis.

En esta investigación, se adoptará el modelo conceptual previamente validado por Jiang et al. (2014), el cual sostiene que el hostigamiento sexual laboral conlleva a una disminución del compromiso laboral a través del distrés psicológico. En este sentido, se define al hostigamiento sexual laboral como la variable independiente, el distrés psicológico como la variable mediadora, y el compromiso laboral como la variable dependiente.

2.1. Marco teórico de la variable independiente (X): Hostigamiento sexual laboral (HSL)

En esta sección, se presenta las teorías que explican el compromiso el HSL, las principales definiciones y los antecedentes de estudios empíricos.

2.1.1. Teorías y definiciones

- **Teorías**

Según Pina et al. (2009), la literatura ha aceptado cuatro teorías/modelos que intentan explicar el hostigamiento sexual desde diferentes enfoques. La *Teoría de un solo factor* está compuesta por dos teorías: la sociocultural y la organizacional. La primera postula que el hostigamiento sexual es una consecuencia de la desigualdad de género, donde las mujeres se encuentran en una posición de desventaja. La segunda teoría explica que la probabilidad de que ocurra hostigamiento sexual está relacionada con características específicas de la organización. Por otro lado, la *Teoría del desbordamiento de roles sexuales* se divide en dos modelos: el

sociocultural y el de naturaleza biológica. La primera teoría sostiene que el hostigamiento sexual se origina debido a la consideración de la mujer como un objeto sexual, mientras que la segunda teoría lo justifica como algo natural producto de la atracción sexual. En cuanto a la *Teoría sociocognitiva del acoso sexual*, utilizan métodos sociocognitivos para comprender y explicar el hostigamiento sexual. Por último, la *Teoría multifactorial* del hostigamiento sexual explican este fenómeno considerando cuatro elementos distintos. Estas teorías se presentan en la Tabla 11.

Tabla 11
Desarrollo de las teorías del hostigamiento sexual

Teorías	Definiciones	Autoras/es
1. Teorías de un solo factor	<p>Está compuesta por dos teorías:</p> <p>(a) <i>La teoría sociocultural</i>, de orientación feminista, explica que el hostigamiento sexual surge como resultado del poder económico que los hombres tienen sobre las mujeres, lo que les lleva a sentirse con el derecho de coaccionarlas sexualmente. Este poder atribuido mayormente a los hombres es una consecuencia de la desigualdad de género y el sexismo arraigado en la sociedad. En otras palabras, el acoso sexual se origina debido a la percepción de las mujeres como un género inferior y se utiliza para perpetuar la estratificación de género existente, enfatizando las expectativas del rol sexual.</p> <p>(b) <i>Teoría organizacional</i>, según esta teoría el hostigamiento sexual puede explicarse a través de varias características de la organización. En primer lugar, el clima organizacional juega un papel fundamental, ya que se refiere al grado en que la organización tolera y permite el hostigamiento sexual, así como su eficacia para abordar y resolver los episodios de HSL. En segundo lugar, existe una mayor probabilidad de que ocurra hostigamiento sexual en entornos laborales dominados por hombres. Por último, el poder diferencial entre los puestos de trabajo también desempeña un papel importante, ya que las mujeres que ocupan puestos de trabajo subordinados pueden ser más vulnerables al hostigamiento sexual.</p>	<p><i>Teoría sociocultural:</i> Farley (1978); MacKinnon (1979); Malovich y Stake (1990); Tangri y Haye (1997) citado en Pina et al. (2009)</p> <p><i>Teoría organizacional:</i> Gruber (1992); Tangri et al. (1982); Fitzgerald et al. (1995) citado en Pina et al. (2009)</p>
2. Teoría del desbordamiento de roles sexuales	<p><i>El modelo sociocultural</i> explica que el hostigamiento sexual se origina debido a los roles de género tradicionales en la sociedad. En este modelo, los hombres son percibidos como agentes sexuales, mientras que las mujeres son consideradas objetos sexuales. Por lo tanto, según este modelo el hostigamiento sexual ocurre con mayor frecuencia en lugares de trabajo dominados por hombres, donde el género de la mujer es visto como una característica distintiva y su papel laboral queda en</p>	<p><i>Modelo sociocultural</i> Gutek y Morasch (1982); Tangri y Hayes (1997) citado en Pina et al. (2009)</p>

Teorías	Definiciones	Autoras/es
	<p>segundo plano. En contraste, en entornos laborales dominados por mujeres, su rol sexual tiende a destacarse más que su rol laboral.</p> <p>En esta teoría, también se incluye el modelo de la <i>naturaleza biológica</i>, la cual postula que el hostigamiento sexual representa una manifestación de atracción o deseo sexual, considerándolo como un elemento natural en la búsqueda de pareja, particularmente manifestado por hombres hacia mujeres. Según esta teoría, se argumenta que el hostigamiento sexual carece de consecuencias perjudiciales y no se percibe como sexista ni discriminatorio.</p>	<p><i>Teoría naturaleza biológica:</i> Tangri et al. (1982) citado en Pina et al. (2009)</p>
<p>3. Teorías sociocognitivas del acoso sexual</p>	<p>Aunque aún no ha alcanzado plena madurez como teoría para comprender y explicar el hostigamiento sexual, esta perspectiva postula una posible relación entre la violación y el hostigamiento sexual. Para explicar el acoso sexual, se utilizan explicaciones sociocognitivas similares a las empleadas en el caso de la violación. Se sostiene que los hombres que se involucran en comportamientos antisociales mantienen creencias y esquemas en la memoria a largo plazo que respaldan dichas conductas, lo que sesga su procesamiento de información social en una forma antisocial. En esencia, esta teoría se enfoca en el origen del hostigamiento sexual desde la perspectiva de los acosadores.</p>	<p>Ward y Keenan (1999) citado en Pina et al. (2009)</p>
<p>4. Teorías multifactoriales del hostigamiento sexual</p>	<p>En esta teoría se sostiene que el hostigamiento sexual se desencadena cuando se cumplen cuatro condiciones básicas: primero, la persona que acosa debe sentir una motivación impulsada por el deseo de poder, control o atracción sexual; segundo, debe superar inhibiciones internas, como restricciones morales; tercero, también debe superar barreras externas, como las normas organizacionales en el lugar de trabajo; y finalmente, debe enfrentar y vencer la resistencia de la víctima, que puede manifestarse en su asertividad o en su posición dentro del entorno laboral. Es la interacción compleja de estos elementos lo que esencialmente da lugar al hostigamiento sexual.</p>	<p>O'Hare y O'Donohue (1998) citado en Pina et al. (2009)</p>

Nota: Elaboración propia basado en Pina et al. (2009) y McDonald (2012).

Basado en las teorías del hostigamiento sexual laboral, la teoría de un solo factor es la más pertinente para el contexto de la investigación. Esta teoría abarca dos componentes: la teoría sociocultural, que postula que el hostigamiento sexual se origina debido al desequilibrio de poder en la sociedad, favoreciendo a los hombres y colocando a las mujeres en una posición de desventaja, lo que lleva a algunos hombres a utilizar su poder para coaccionar sexualmente a las mujeres. Las estadísticas revelan que las mujeres son quienes reportan más frecuentemente el

hostigamiento sexual, lo cual refleja la persistente desigualdad de género en nuestra sociedad. El segundo componente es la teoría organizacional, la cual destaca cómo el clima organizacional puede contribuir a una mayor incidencia de acoso sexual. Aspectos como la impunidad para los agresores, la falta de seriedad al considerar las quejas y la ausencia de sanciones para los acosadores pueden favorecer un ambiente propicio para el hostigamiento sexual (Fitzgerald et al., 1995). De acuerdo con la investigación de Willness et al. (2007) el hostigamiento sexual laboral representa una de las barreras más perjudiciales para el éxito profesional y la satisfacción de las mujeres.

- *Definiciones*

El término "Hostigamiento Sexual (HS)" emergió en la década de 1970 en América del Norte como resultado de investigaciones que ayudaron a visibilizar este problema. Desde sus inicios, definir el hostigamiento sexual ha sido una tarea compleja; la academia, los juristas y los formuladores de políticas de todo el mundo no han logrado un consenso en una única definición (Fitzgerald et al., 1988; Pina et al., 2009).

La dificultad para alcanzar una definición única del HS puede atribuirse a tres cuestiones principales: (a) la discusión sobre si los efectos negativos deben estar presentes en la víctima antes de que se considere como acoso o si únicamente la víctima debe experimentar estos efectos negativos; (b) la inclusión de comportamientos específicos, incluyendo comportamientos no verbales, como indicadores de acoso sexual; y (c) el debate sobre si el sexismo representa solo uno de los muchos métodos de comportamiento asociados al acoso sexual (Pina et al., 2009; Barker, 2017).

Efectivamente, el hostigamiento sexual laboral (HSL) ha sido abordado desde diversas perspectivas, incluyendo la legal, psicológica y del comportamiento. En el ámbito legal, se reconoció oficialmente el hostigamiento sexual como una forma de discriminación por razón de sexo en 1976 en los Estados Unidos (Fitzgerald et al., 1997b). Posteriormente, en 1977 se estableció que un solo incidente de acoso de tipo "quid pro quo" (es decir, coerción sexual) es suficiente para activar el Título VII, el cual prohíbe la discriminación en el empleo basada en

raza, color, religión, sexo y origen nacional, además de las leyes estatales paralelas en los Estados Unidos (Fitzgerald et al., 1997b).

A partir de 1980, los tribunales también han considerado las directrices de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC), que no solo prohíben el intercambio sexual coaccionado conocido como "quid pro quo", sino que también abordan otros tipos de comportamientos generalmente ofensivos relacionados con el sexo, los cuales pueden crear un ambiente laboral hostil. Esta consideración ha sido la segunda causa para activar el Título VII en casos de hostigamiento sexual (Fitzgerald et al., 1995). Cabe precisar según McDonald (2012) las leyes contienen elementos similares como la descripción de la conducta no deseada, y que tiene el propósito o el efecto de ser intimidatoria, hostil, degradante, humillante u ofensiva.

Desde la perspectiva legal, en el Perú, la Ley N° 29430 de prevención y sanción del hostigamiento sexual establece en su artículo 5 tres elementos consecutivos que deben estar presentes para que se configure el hostigamiento sexual: (1) una conducta explícita o implícita, que puede manifestarse a través de actos físicos o verbales con connotación sexual, incluyendo medios escritos, gestos, rozamiento, entre otros, y que afecte el entorno laboral de una persona creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo; (2) el sometimiento de la víctima a los actos de hostigamiento sexual, ya sea accediendo, manteniendo o modificando su situación laboral debido a la presión ejercida; y (3) la falta de consentimiento por parte de la víctima, es decir, que la persona afectada no desee ni consienta los actos de hostigamiento (Ley N° 29430, 2009).

Según el informe de la Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia (2014), en Bolivia, la Constitución Política del Estado prohíbe el acoso laboral. Sin embargo, hasta el momento, aún está pendiente la promulgación de una Ley específica que establezca las vías de denuncia y el proceso sancionatorio para abordar este tipo de acoso en el ámbito laboral. Hasta la fecha, solo se han creado normas para sancionar el acoso sexual y el acoso político en el país (Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia, 2014).

Desde una perspectiva psicológica, el hostigamiento sexual laboral es definido como “un comportamiento no deseado de naturaleza sexual, que es percibido por la persona receptora como ofensivo, excediendo sus recursos o amenazando su bienestar”. (Fitzgerald et al., 1997b, p.15). La percepción de dicho comportamiento puede verse influenciada por tres factores fundamentales. En primer lugar, los factores estímulo, relacionados con el propio comportamiento de acoso, se pueden clasificar en tres categorías: frecuencia (número de incidentes), duración (tiempo de acoso) e intensidad (gravedad del estresor). Además, existen factores contextuales que también influyen, como el clima organizacional, la proporción de género en el lugar de trabajo, el estrés de los testigos (bystanders), la tolerancia de la organización hacia el hostigamiento sexual y las normas de gestión que puedan ser permisivas con este comportamiento. Por último, a nivel individual, la historia personal de victimización, los recursos emocionales y psicológicos, las atribuciones y actitudes hacia el acoso, también son importantes para la valoración del hostigamiento sexual laboral (Fitzgerald et al., 1997b).

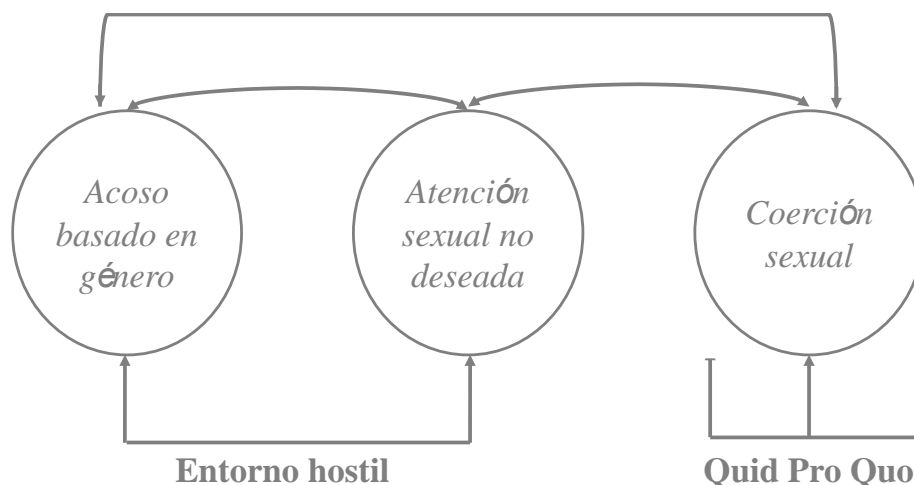
Según Fitzgerald et al. (1995), ambas definiciones no son completamente "isomórficas", es decir, no son iguales en forma. Mientras que la definición psicológica aborda el comportamiento en términos de distintos tipos, como la frecuencia, intensidad y duración del acoso, estos elementos pueden o no estar presentes en la definición jurídica. Sin embargo, si se considera necesario, se deberían tener en cuenta los criterios legales, su evolución y los cambios que surgen en función de la normativa, jurisprudencia y las decisiones de los tribunales. Cabe resaltar que los constructos psicológicos no se definen simplemente por decreto, sino que surgen de las relaciones entre las variables y los comportamientos observados y pautados.

Al articular la relación entre los constructos legales y psicológicos, surgió la definición conductual o comportamental del hostigamiento sexual. Desde la perspectiva del comportamiento, esta definición se refiere a las taxonomías y los instrumentos de encuestas diseñados para recopilar información acerca del hostigamiento sexual laboral (Fitzgerald et al., 1997b). Los primeros instrumentos desarrollados, según Fitzgerald et al. (1988), fueron los de Till en 1980, que comprendían cinco categorías: acoso de género, comportamiento seductor, soborno sexual, coerción sexual e imposición o agresión sexual. Luego, de acuerdo con Fitzgerald et al. (1997b) se desarrolló el instrumento de Gruber en 1992, que comprende tres

categorías: (a) solicitud verbal (soborno sexual, insinuaciones sexuales, etc.); (b) comentarios verbales (comentarios ofensivos y vergonzosos, bromas o burlas); (c) manifestaciones no verbales (agresión sexual, contacto sexual, posturas sexuales y materiales sexuales como pornografía). Posteriormente, se introdujo el modelo tripartido de Fitzgerald et al. (1995), que se compone de tres dimensiones: (a) acoso basado en género; (b) atención sexual no deseada; (c) coerción sexual (ver Figura 13). A partir de este modelo, se desarrolló el cuestionario Sexual Experiences Questionnaire - Work (SEQ-W), que es una herramienta valiosa utilizada para evaluar y medir las experiencias de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Figura 13

La relación entre las categorías de comportamiento del hostigamiento sexual y los conceptos jurídicos paralelos



Nota. Basado en Fitzgerald et al. (1995)

La primera dimensión del SEQ-W es el acoso basado en género, que se define como “una amplia gama de comportamientos verbales y no verbales no dirigidos a la cooperación sexual, pero que transmiten actitudes insultantes, hostiles y degradantes hacia las mujeres. Algunos ejemplos incluyen epítetos sexuales, insultos, burlas y gestos sexuales; la exhibición o distribución de materiales obscenos o pornográficos; las novatadas basadas en el género; y los actos amenazantes, intimidatorios u hostiles” (Fitzgerald et al., 1995, p.430).

La segunda dimensión, la atención sexual no deseada “incluye una amplia gama de comportamientos verbales y no verbales que son ofensivos, no deseados y no correspondidos” (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995, p.431). Por ejemplo, miradas lascivas, solicitudes de citas e intentos de tocar o acariciar.

Mientras que la coacción sexual “constituye el ejemplo canónico de acoso sexual, es decir, la extorsión de la cooperación sexual a cambio de consideraciones laborales” (Fitzgerald et al., 1995, p.431). Es decir, el “Quid pro quo”, intercambio sexual coaccionado.

Estas dimensiones están articuladas, pero conceptualmente son distintas. La dimensión de coerción sexual está relacionada con el concepto jurídico de "Quid pro quo", donde se busca obtener favores sexuales a cambio de beneficios laborales. En contraste, la dimensión de acoso basado en género y la atención sexual no deseada se refieren a un entorno laboral hostil (Fitzgerald et al., 1995).

Es importante resaltar que el SEQ-W es la definición operacional más completa disponible y ha sido validado tanto para el contexto laboral como en entornos educativos. Esta herramienta permite identificar y medir las distintas dimensiones del hostigamiento sexual y contribuye a una mejor comprensión (Fitzgerald et al., 1995).

Asimismo, el hostigamiento sexual laboral (HSL), según el International Labor Organization (ILO, 2007), es un comportamiento *ofensivo y no deseado* para quien lo recibe, que puede tomar dos formas: el "Quid Pro Quo", donde se condiciona un beneficio laboral a demandas de comportamiento sexual, y el "Ambiente de trabajo hostil", que crea condiciones intimidantes o humillantes para la víctima. Los comportamientos que pueden calificar como HSL incluyen acciones físicas no consentidas, comentarios verbales sobre apariencia u orientación sexual, así como gestos y exhibición de materiales sexuales. Estos comportamientos no deseados de naturaleza sexual en el entorno laboral pueden generar un impacto negativo en la persona afectada, ocasionando sentimientos de ofensa, humillación e intimidación.

Por otro lado, el hostigamiento sexual laboral, también conocido como violencia tipo III, se refiere a la violencia que ocurre entre los miembros de una organización, incluidos compañeros (as) de trabajo, supervisores (as), gerentes y jefes (as) (O'Leary-Kelly et al., 2008).

El hostigamiento sexual laboral (HSL) puede ser perpetrado por colegas, supervisores (as), subordinados (as) y terceros (ILO, 2007), lo que implica que afecta tanto a trabajadoras como a trabajadores de todas las edades. Sin embargo, debido al abuso de poder y los casos denunciados, suele manifestarse con mayor frecuencia contra las mujeres y es perpetrado principalmente por hombres. Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) consideran al HSL como una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres (OIT, 2012). Esto se debe a que el HSL se basa en cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades de las mujeres, incluidos los derechos laborales (OIT, 2012, p.2). Además, se califica como violencia contra la mujer debido a su potencial para ocasionar daño psicológico (OIT, 2012).

En esta investigación, se adopta la definición del hostigamiento sexual laboral desde la perspectiva del comportamiento, basada en la taxonomía propuesta por Fitzgerald et al. (1995). Esta definición establece el HSL en tres dimensiones principales: acoso basado en el género, atención sexual no deseada y coerción sexual. Esta taxonomía se considera una definición operacional más sólida y precisa del hostigamiento sexual laboral, lo que permitirá una comprensión más completa y detallada de este fenómeno en el contexto de estudio.

2.1.2. Estudios de investigaciones aplicadas sobre la relación de la variable independiente (HSL)

La primera evidencia documentada del hostigamiento sexual laboral surgió en 1908 en Estados Unidos, a través de una recopilación de historias que documentaban las experiencias de mujeres migrantes en busca de empleo en la ciudad. Estas narrativas revelaron una extensa y generalizada problemática de acoso sexual en el entorno laboral (Fitzgerald et al., 1988).

Las investigaciones más recientes han proporcionado evidencia de los efectos negativos significativos del hostigamiento sexual laboral en los resultados organizacionales, en particular en el compromiso laboral. Estos estudios han considerado al hostigamiento sexual laboral como variable independiente y al compromiso laboral como variable dependiente.

El estudio realizado por Hameduddin y Hongseok (2022) en Estados Unidos se basó en datos secundarios de la encuesta Merit Systems Protection Board's (MSPB). Esta encuesta se llevó a cabo en línea y contó con la participación de 4,110 mujeres y 5,957 hombres, utilizando un método de muestreo aleatorio estratificado. La muestra incluyó empleados de 24 grandes agencias federales. El objetivo principal del estudio fue examinar la relación existente entre el hostigamiento sexual laboral (HSL) experimentado tanto por el personal femenino como masculino y su nivel de compromiso laboral. Para medir el HSL, se utilizaron 11 ítems específicos, mientras que el compromiso laboral se evaluó a través de tres ítems. Los resultados del análisis revelaron una asociación significativa y negativa entre el HSL y el compromiso laboral de los empleados ($\beta = -0.0948$, $p < 0.01$). Estos resultados indican que a medida que aumenta la experiencia de hostigamiento sexual laboral, el nivel de compromiso laboral disminuye.

En otro estudio realizado en México, China, Sri Lanka y Cambodia, se examinó una muestra de 5,328 trabajadores de nueve fábricas de ropa pertenecientes a la cadena de suministro de dos marcas importantes a nivel mundial. Se destaca que la tasa de participación femenina en estas empresas estuvo entre el 47.8% y el 86.5%. El HSL se midió empleando la propuesta del estudio Fitzgerald, Gelfand y Drasgow de 1995, y el compromiso laboral fue medido con el Utrecht Work Engagement Scale. Los hallazgos mostraron que en México ($\beta = -0.106$, $p < .05$) y en Sri Lanka ($\beta = -0.128$, $p < .05$), se encontró evidencia de que el hostigamiento sexual laboral tiene un impacto negativo y significativo en el compromiso laboral. Sin embargo, no se encontró evidencia estadísticamente significativa de esta hipótesis en China y Cambodia (Węziak-Białowolska et al., 2019).

En un estudio realizado en Estados Unidos, se examinó una muestra de 3,282 mujeres pertenecientes a las fuerzas armadas, incluyendo la infantería de marina, la fuerza aérea y la

guardia costera. El compromiso de las empleadas fue evaluado mediante la escala Q-12 de la Organización Gallup, que comprende dos dimensiones: el compromiso laboral y el compromiso social. Por otro lado, el hostigamiento sexual laboral (HSL) fue medido utilizando 16 ítems adaptados del Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) desarrollado por Fitzgerald y colegas en 1988. Los resultados de esta investigación evidencian que el hostigamiento sexual laboral tiene un efecto negativo y significativo en el compromiso de las empleadas ($\beta = -0.14$, $p < .001$) (Jiang et al., 2014).

En otro estudio llevado a cabo en Australia, se analizó una muestra de 442 enfermeras que trabajan en ocho hospitales ubicados en ciudades y regiones rurales. Cabe resaltar que el HSL fue medido a través del Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) de Fitzgerald y colegas en 1998, el cual comprende tres categorías: acoso de género, atención sexual no deseada y coerción sexual. Por otro lado, el compromiso laboral fue evaluado mediante la escala laboral de Utrecht, la cual se compone de tres categorías: vigor, dedicación y absorción. Los hallazgos de este estudio revelan que el 60.4% de las enfermeras encuestadas ha sufrido hostigamiento sexual laboral. Además, se evidenció que tanto el acoso de género (Lambda de Wilk = .887; $F = 21.439$; $p < .000$), la atención sexual no deseada (Lambda de Wilk = .864; $F = 12.779$; $p < .00$) y la coerción sexual (Lambda de Wilk = .904; $F = 17.981$; $p < .00$) tuvieron un efecto significativo en el compromiso laboral. Esto indica que las enfermeras que experimentan cualquier manifestación de HSL presentaron un menor nivel de compromiso laboral en comparación con aquellas que no experimentaron HSL (Cogin & Fish, 2009).

Además, en China, Li, Chen, Lyu y Qiu (2016) encuestaron a 209 trabajadoras que tenían una interacción considerable con la clientela en 17 hoteles, utilizando un cuestionario estructurado en colaboración con los gerentes de recursos humanos. Para medir el hostigamiento sexual laboral (HSL), utilizaron una escala de 21 ítems desarrollada originalmente por Fitzgerald et al. (1995) y modificada por Murry y colegas en 2001, la cual consta de cuatro dimensiones: acoso de género, atención sexual no deseada, coerción sexual y comportamientos groseros. Asimismo, midieron el compromiso laboral mediante nueve ítems de la escala de Utrecht. Los hallazgos revelan que el hostigamiento sexual laboral tiene un impacto negativo y

significativo en el compromiso laboral ($\beta = -.42, p < .01$). Cabe precisar que esta relación fue moderada por la variable sensibilidad al maltrato interpersonal ($\beta = -.17, p < .05$).

En resumidas cuentas, considerando las investigaciones empíricas sobre el hostigamiento sexual laboral, se puede concluir que el instrumento más utilizado para medir el HSL es el desarrollado por Fitzgerald et al. (1995). Este instrumento comprende tres dimensiones: acoso basado en el género, atención sexual no deseada y coerción sexual. Estas dimensiones han demostrado ser fundamentales para una comprensión más completa y detallada de la naturaleza y manifestaciones del hostigamiento sexual laboral en diversos contextos laborales.

2.1.3. Recuento de investigaciones sobre hostigamiento sexual laboral

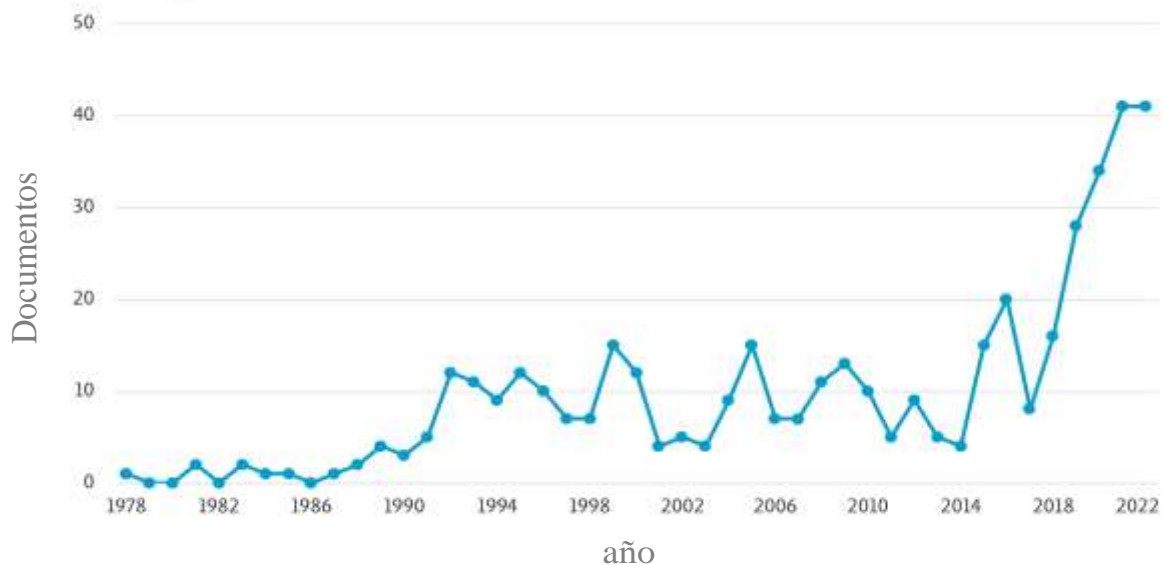
Una forma efectiva de obtener una visión integral y actualizada sobre la temática de hostigamiento sexual laboral es mediante el análisis de bases de datos multidisciplinarias como Scopus. Scopus es una de las bases de datos más extensas y completas disponibles para la investigación académica. Los documentos incluidos en Scopus han sido revisados por pares académicos, lo que garantiza un alto nivel de calidad y rigurosidad.

De lo dicho, a continuación, se presenta un análisis de los resultados de la búsqueda en Scopus sobre hostigamiento sexual laboral, que permite conocer el número de publicaciones, identificar a los autores destacados, conocer los países y las revistas más relevantes en el campo. Finalmente, se presenta las publicaciones sobre hostigamiento sexual laboral más citadas en Google Académico.

En primer lugar, se presenta el número de publicaciones sobre HSL en Scopus. Durante el período comprendido entre 1978 y 2023, se identificaron 467 documentos académicos específicamente relacionados con el HSL en Scopus. Este análisis revela que las primeras publicaciones sobre HSL se remontan a 1978, y desde entonces ha habido un crecimiento sostenido en el interés académico en este tema, especialmente a partir de 2018 (ver Figura 14).

Cabe resaltar, que el 76.4% de los documentos académicos corresponden a artículos científicos. Estos hallazgos ofrecen una visión cuantitativa de la investigación existente sobre el tema.

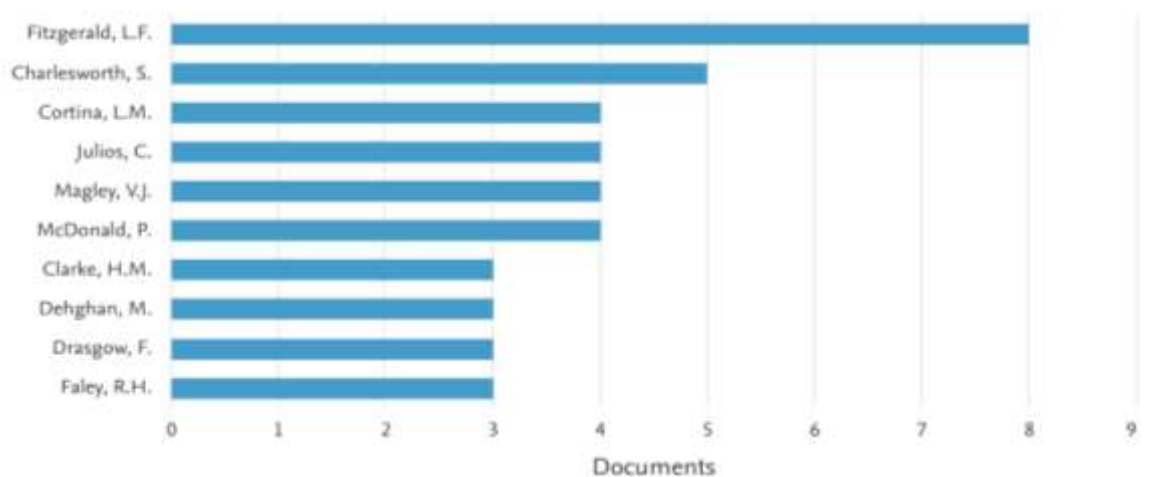
Figura 14
Número de publicaciones sobre HSL, según Scopus



Nota. Comando empleado en Scopus: TITLE-ABS-KEY (“Sexual Harassment in the workplace” OR “workplace sexual harassment” OR “Sexual Harassment in organization” OR “Sexual harassment in work organizations” OR “Sexual harassment in work organizations”)
Consulta realizada hasta el 18 de julio de 2023

Además, se identifica que el autor con mayor número de publicaciones sobre HSL es Louis Fitzgerald, quien ha contribuido con 8 publicaciones en el campo. Le sigue en segundo lugar Charlesworth, con cinco documentos académicos relacionados con el tema (ver Figura 15). Estos autores han realizado importantes contribuciones a la investigación sobre HSL y sus trabajos son ampliamente reconocidos en la comunidad académica.

Figura 15
Documentos académicos por autor, según Scopus



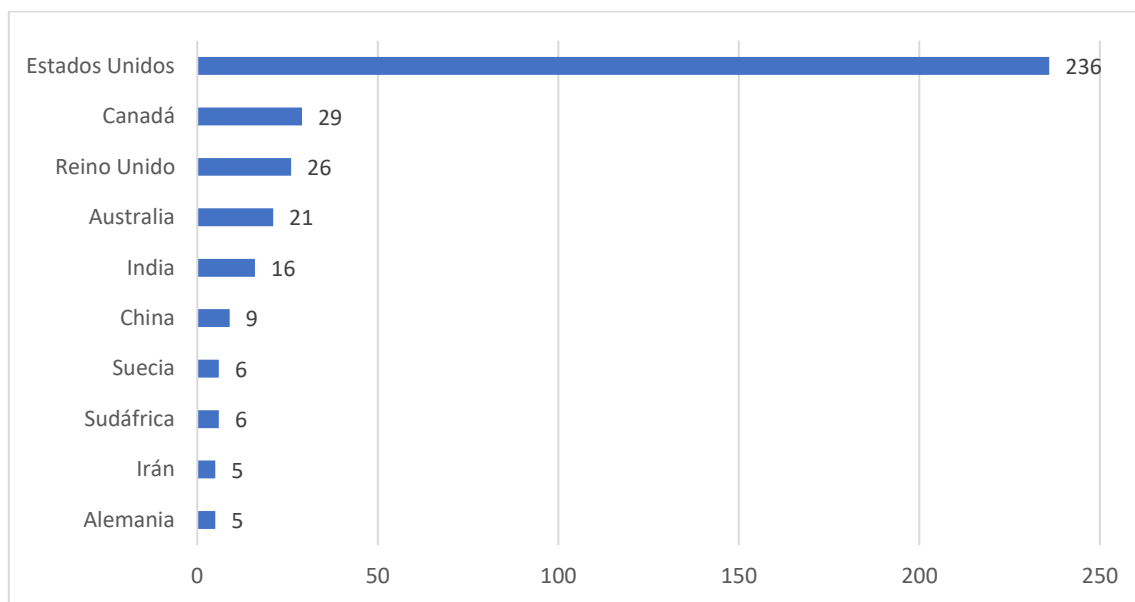
Nota. Comando empleado en Scopus: TITLE-ABS-KEY (“Sexual Harassment in the workplace” OR “workplace sexual harassment” OR “Sexual Harassment in organization “OR “Sexual harassment in work organizations” OR “Sexual harassment in work organizations”)
Consulta realizada hasta el 18 de julio de 2023

Asimismo, el país donde hay más documentos académico es en Estados Unidos con 236 publicaciones, seguido de Canadá con 29 publicaciones y Reino Unido con 26 publicaciones (ver Figura 16). Esto refleja la relevancia y el enfoque que se le ha dado a esta temática en dichos países.

Asimismo, se destaca que el país con el mayor número de documentos académicos sobre hostigamiento sexual laboral es Estados Unidos, con 236 publicaciones. Le siguen Canadá, con 29 publicaciones, y el Reino Unido, con 26 publicaciones (ver Figura 15). Estos datos revelan la destacada actividad investigativa que se ha dado a esta temática en los mencionados países. La predominancia de investigaciones procedentes de Estados Unidos refuerza su papel destacado en la generación de conocimiento sobre el HSL.

Figura 16

Documentos académicos por país, según Scopus



Nota. Comando empleado en Scopus: TITLE-ABS-KEY (“Sexual Harassment in the workplace” OR “workplace sexual harassment” OR “Sexual Harassment in organization” OR “Sexual harassment in work organizations” OR “Sexual harassment in work organizations”)

Consulta realizada hasta el 18 de julio de 2023

Por otro lado, se identificó que las revistas académicas que han publicado con mayor frecuencia sobre hostigamiento sexual laboral son las siguientes:

1. "Employee Responsibilities and Rights" con 9 documentos académicos.
2. "Sex Roles" con 8 documentos académicos.
3. "Gender Work and Organization" con 7 documentos académicos.
4. "Development Policy Review" con 5 documentos académicos.
5. "Journal of Applied Social Psychology" con 5 documentos académicos.

Además, se encontraron dos revistas adicionales con la misma cantidad de documentos, cada una con 5 publicaciones: "Journal of Business Ethics" y "Women's Studies International Forum".

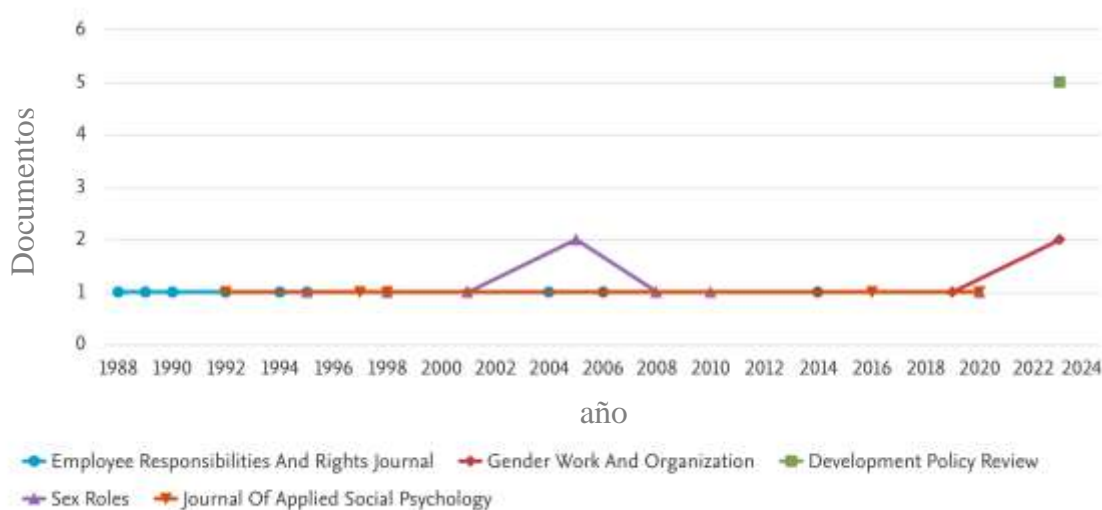
La Figura 17 muestra que los primeros documentos académicos sobre hostigamiento sexual laboral fueron publicados en la revista "Employee Responsibilities and Rights". En los

últimos años, se observa un mayor número de publicaciones en las revistas "Gender Work and Organization" y "Development Policy Review".

Estos hallazgos indican las revistas académicas de mayor relevancia en el campo del hostigamiento sexual laboral y resaltan la importancia de consultar estas publicaciones para acceder a investigaciones actualizadas y de alta calidad sobre el tema.

Figura 17

Revistas académicas que publicaron más estudios sobre HSL en Scopus



Nota. Comando empleado en Scopus: TITLE-ABS-KEY (“Sexual Harassment in the workplace” OR “workplace sexual harassment” OR “Sexual Harassment in organization “OR “Sexual harassment in work organizations” OR “Sexual harassment in work organizations”)
 Consulta realizada hasta el 18 de julio de 2023

Por último, se presentan las publicaciones más citadas sobre hostigamiento sexual laboral en Google Académico. De acuerdo con la Tabla 12, el artículo más citado sobre la temática de HSL es de Fitzgerald y colegas tanto en el año 1997 y 1995. Esto indica la influencia y el impacto que estos estudios han tenido en la comunidad académica, siendo reconocidos y referenciados por otros investigadores.

Tabla 12*Publicaciones sobre hostigamiento sexual laboral más citadas en Google Académico*

N°	Título	Revista	Autor principal	Año	Citas
1	Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: An integrated model.	Journal of applied Psychology	Fitzgerald	1997	1519
2	Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances	Basic and applied social psychology	Fitzgerald	1995	1179
3	A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment	Personnel psychology	Willness,- Chelsea	2007	1119
4	Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations.	Journal of applied Psychology	Schneider	1997	838
5	Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature	International Journal of Management Reviews	McDonald	2012	673
6	Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review	Psychology of Women Quarterly	Chan-Darius	2008	386
7	Profiles in coping: Responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures.	Journal of Applied Psychology	Cortina	2005	318
8	Sexual harassment in organizational context	Work and occupations	Chamberlain	2008	294
9	Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress	Journal of Management	O'Leary-Kelly	2009	267
10	Personal and organizational predictors of workplace sexual harassment of women by men.	Journal of occupational health psychology	Dekker	1998	204

Nota. Google Académico: 18/07/2023

Comando de búsqueda en Google Académico: "Sexual Harassment in the workplace" OR "workplace sexual harassment" OR "Sexual Harassment in organization" OR "Sexual harassment in work organizations" OR "Sexual harassment in work organizations")

2.2. Marco teórico de la variable mediadora (M): Distrés psicológico

En esta sección, se abordan las teorías que explican el distrés psicológico, se ofrecen las principales definiciones relacionadas con esta variable y se presentan los antecedentes de estudios empíricos sobre el tema.

2.2.1. Teorías y definiciones

- **Teorías**

A principios del siglo XIII, el término "distrés" se empleó como sustantivo, y su etimología proviene de diversas fuentes, como el inglés medio "destresse", el francés antiguo "districtia" y el latín "distingo" (Simpson & Weiner, 1989; Spraycar, 1995; Diccionario colegiado de Merriam-Webster, 2000 citados en Ridner, 2004).

En la literatura, se han documentado cinco teorías que explican el distrés psicológico. En primer lugar, la *Teoría del Modelo Médico* fundamenta que el distrés emocional es una forma de defecto neurológico responsable de los pensamientos y comportamientos desordenados, y requiere tratamiento y atención médica. Por otro lado, la *Teoría Interpersonal* atribuye las dificultades psicológicas a patrones disfuncionales de interacción. La *Teoría Psicodinámica* analiza el distrés psicológico desde una perspectiva intrapsíquica. Además, la *Teoría Cognitiva* sostiene que la cognición sesgada negativamente es un proceso central en el distrés psicológico. Por último, se encuentra la *Teoría de la Supervisión Abusiva*. Estas teorías se describen en detalle en la Tabla 13.

Tabla 13
Desarrollo de las teorías del distrés psicológico

Teorías	Definiciones	Autoras/es
1. Modelo Médico	De acuerdo con esta teoría, el distrés psicológico se considera equiparable a una enfermedad en la misma categoría que cualquier otra afección física; este modelo adopta un enfoque similar al utilizado por los profesionales médicos para definir el distrés psicológico. En decir, el distrés psicológico se interpreta como una forma de defecto neurológico responsable de los pensamientos y comportamientos desordenados, y, como resultado, requiere de tratamiento y atención médica.	Carson, Butcher y Mineka (1996) citado en Mabitsele (2003).
2. Teoría interpersonal	Esta teoría sostiene que las dificultades psicológicas tienen su origen en patrones disfuncionales de interacción, subrayando nuestra naturaleza como seres sociales, donde nuestras relaciones con los demás juegan un papel fundamental en nuestra identidad y desarrollo personal. El distrés psicológico se describe como la conducta desadaptativa, es decir, aquella que no es adecuada o eficaz para enfrentar situaciones específicas o mantener un funcionamiento óptimo en la vida cotidiana, y que se observa en las relaciones. Esta conducta	Carson et al. (1996) citado en Mabitsele (2003).

Teorías	Definiciones	Autoras/es
	<p>desadaptativa es causada por relaciones insatisfactorias, ya sean del pasado o del presente. Para identificar el malestar psicológico, se examinan cuidadosamente los distintos patrones de relaciones interpersonales de la persona en cuestión.</p> <p>Desde esta perspectiva, la terapia interpersonal se presenta como un medio para aliviar el distrés psicológico. Su enfoque se centra en abordar los problemas presentes en las relaciones y ayudar a las personas a desarrollar habilidades interpersonales para establecer relaciones más satisfactorias.</p>	
<p>3. Teoría psicodinámica</p>	<p>Esta perspectiva analiza el distrés psicológico desde un enfoque intrapsíquico, destacando el papel de los procesos inconscientes y los mecanismos de defensa en el comportamiento, tanto normal como anormal. Se considera crucial el impacto de las experiencias de la primera infancia en el ajuste de la personalidad, viendo los síntomas presentes como una continuación de conflictos pasados. Por lo tanto, el distrés psicológico en la vida de una persona puede entenderse como su intento de enfrentar las dificultades actuales mediante mecanismos de defensa desarrollados durante la niñez, los cuales pueden parecer inapropiados para la situación actual.</p>	<p>Clair (1996) y Box (1998) citado en Mabitsela (2003).</p>
<p>4. Teoría Cognitiva</p>	<p>Esta teoría postula que un elemento central en la aparición del distrés psicológico es la presencia de pensamientos negativos distorsionados. En esta teoría, se observa que las personas que experimentan distrés tienden a tener una visión negativa de sí mismas, de su entorno y del futuro. Se perciben a sí mismas como inútiles, inadecuadas, rechazadas y con defectos. Los teóricos cognitivos sostienen que el exceso de afecto y el comportamiento disfuncional de las personas se deben a interpretaciones exageradas o inapropiadas de sus experiencias. La esencia de este modelo radica en que las dificultades emocionales surgen cuando la interpretación de los eventos se distorsiona más allá de la evidencia disponible, lo que influye negativamente en los sentimientos y comportamientos de las personas.</p>	<p>Weinrach (1988); Barlow y Durand (1999) citado en Mabitsela (2003).</p>
<p>5. Teoría de la supervisión abusiva</p>	<p>Esta teoría se basa en el planteamiento de la teoría transaccional del estrés de Lazarus en 1991, donde sostiene que un estresor se origina cuando las demandas externas o internas, o los conflictos entre ellas, son valoradas como desafiantes o superiores a los recursos de la persona.</p> <p>Bajo esta definición, esta teoría argumenta que la supervisión abusiva es un estresor externo que desencadena una serie de pensamientos y sentimientos negativos en los (as) trabajadores (as). Estos sentimientos suelen surgir tras la exposición a experiencias estresantes y emocionalmente traumáticas, como ataques verbales, humillaciones o expresiones de enfado asociadas con la supervisión abusiva. De esta manera, la supervisión abusiva puede considerarse una fuente significativa de estrés, con implicaciones para la salud y el bienestar de los empleados. Basada en evidencia empírica, esta teoría sostiene que la exposición a normas altamente agresivas en la organización promueve comportamientos de supervisión abusiva, lo que a su vez provoca distrés psicológico.</p>	<p>Restubog, Scott y Zagencyk (2011)</p>

Nota. Elaboración propia basado en Mabitsela (2003) y Restubog et al. (2011)

Según el análisis de las cuatro teorías del distrés psicológico, la que se relaciona directamente con la problemática estudiada es la "Teoría de la supervisión abusiva". De acuerdo con esta teoría, el distrés psicológico encuentra su origen en la presencia de una supervisión abusiva, la cual actúa como un estresor que desencadena sentimientos y pensamientos negativos en los (as) trabajadores (as). Cabe aclarar que la "Teoría de la supervisión abusiva" se centra en el comportamiento abusivo del jefe o supervisor directo hacia los (as) trabajadores (as) y no considera directamente el comportamiento de los compañeros de trabajo. No obstante, la evidencia indica que las trabajadoras también pueden ser objeto de agresiones por parte de sus compañeros. En este sentido, Restubog et al. (2011) han identificado un efecto positivo entre una cultura laboral agresiva y la presencia de una supervisión abusiva. Esto sugiere que, si una organización tiene una cultura laboral agresiva o tolera el maltrato y el acoso en el entorno de trabajo, es probable que este tipo de comportamiento también influya en los compañeros de trabajo, y adquieran comportamientos hostiles o abusivos, y estos comportamientos generen distrés psicológico.

- ***Definiciones***

De acuerdo con Wheaton (1982), el término "distrés psicológico" se refiere al "grado de sintomatología de ansiedad y depresión, que indica un deterioro de base afectiva en las capacidades de funcionamiento social" (p. 29). De igual manera, el distrés psicológico se caracteriza por la presencia de síntomas de depresión, como la pérdida de interés, la tristeza y la desesperanza, así como síntomas de ansiedad, como la inquietud y la sensación de tensión (Mirowsky y Ross, 2002). Este estado de sufrimiento emocional se manifiesta tanto a nivel emocional como fisiológico, lo que afecta significativamente el bienestar de la persona.

Según Ridner (2004), el concepto de distrés psicológico no está claramente definido en su origen. Sin embargo, se ha articulado en el contexto de tensión, estrés y angustia. Además, se identifican cinco atributos definitorios:

(a) Incapacidad percibida para afrontar la situación de manera eficaz: Esto implica que, para experimentar distrés psicológico, una persona debe percibir una incapacidad para hacer frente a un factor estresante.

(b) Cambio en el estado emocional: El distrés psicológico se manifiesta a través de emociones como la ansiedad, depresión, desmotivación, irritabilidad, agresividad y autodepreciación.

(c) Malestar: El distrés psicológico conlleva malestar mental, expresándose mediante angustia y sufrimiento.

(d) Comunicación de malestar: Las personas pueden señalar su distrés psicológico a través de expresiones faciales y, en ocasiones, mediante señales no verbales.

(e) Daño: El distrés psicológico puede ocasionar daño tanto a nivel emocional como a otros aspectos de la vida de la persona.

Estos atributos son fundamentales para comprender la naturaleza y las manifestaciones del distrés psicológico en personas que enfrentan situaciones estresantes o desafiantes.

Desde otra perspectiva, según Horwitz (2007), el distrés psicológico no es considerado un trastorno mental en sí mismo, sino más bien una respuesta emocional transitoria ante situaciones sociales estresantes. Sin embargo, si no se trata adecuadamente, puede volverse patológico y conducir a la manifestación de síntomas de depresión.

Por otro lado, Potter (2007) plantea que el distrés psicológico es una respuesta afectiva, cognitiva y conductual a un evento desencadenante percibido como amenazante, manifestándose a través de síntomas de ansiedad y depresión.

Por su parte, Drapeau et al. (2012) sostienen que el distrés psicológico implica una combinación de síntomas que abarcan desde manifestaciones de depresión y ansiedad generalizada hasta rasgos de personalidad, discapacidades funcionales y problemas de conducta.

Después de revisar las definiciones establecidas en la literatura académica, es esencial proporcionar una definición específica para el propósito de este estudio. En este contexto, el distrés psicológico se define como un indicador de la salud mental de una persona, el cual puede ser influenciado por situaciones sociales estresantes, dando lugar a un sufrimiento emocional caracterizado por síntomas de depresión y ansiedad (Horwitz, 2007; Mirowsky & Ross, 2002; Ridner, 2004).

2.2.2. Estudios de investigaciones aplicadas sobre la relación de la variable M (distrés psicológico)

Investigaciones empíricas respaldan la existencia de un efecto directo significativo del hostigamiento sexual laboral (HSL) en el distrés psicológico. En estos estudios, el hostigamiento sexual laboral se ha considerado como una variable independiente, mientras que el distrés psicológico ha sido tratado como variable dependiente.

Luego de revisar 24 estudios empíricos obtenidos de bases de datos como PubMed, PsycINFO, EMBASE, CENTRAL y Global Index Medicus, Diez-Canseco et al. (2022) llevaron a cabo un metaanálisis para examinar el impacto del HSL en la depresión. Los resultados del metaanálisis revelaron que los (as) trabajadores (as) que experimentaron HSL tenían una prevalencia de depresión del 26%. Además, se encontró que aquellos (as) que sufrieron HSL tenían 2.69 veces más probabilidades de desarrollar depresión en comparación con quienes no experimentaron HSL. Además, el metaanálisis revela que, según dos estudios empíricos, las trabajadoras mujeres que sufrieron HSL tienen una mayor probabilidad de experimentar síntomas de depresión en comparación con los trabajadores hombres que también experimentaron HSL.

En Etiopía, Worker et al. (2023) llevaron a cabo una investigación sobre las consecuencias de la exposición al HSL en mujeres empleadas en la industria de la hospitalidad. Se llevó a cabo una encuesta transversal en la que participaron 689 mujeres que habían experimentado HSL. Para la selección de las participantes se utilizó un muestreo por conglomerados en dos etapas. Se aplicó un cuestionario de 14 ítems para medir el HSL, el cual fue validado en un entorno de hospitalidad en Etiopía. Los resultados revelaron una relación positiva y significativa entre el HSL y los síntomas de depresión, ansiedad y estrés ($r=0.219$; intervalo de confianza del 95% [0.146, 0.289]; $p<0.001$).

En Estados Unidos, se llevó a cabo un estudio en el marco del proyecto "El National Social Life, Health, and Aging", el cual consistió en una encuesta presencial en los hogares de 1,494 mujeres. El objetivo principal de este estudio fue examinar la asociación entre el HSL y la función psicológica en una muestra nacional compuesta principalmente por adultas mayores jubiladas. Los resultados revelaron que aproximadamente el 30% de las mujeres encuestadas ($n = 422$) informaron haber experimentado HSL. Entre estas mujeres, se observó que tenían mayores probabilidades de presentar síntomas depresivos (OR = 1.9; intervalo de confianza del 95% = 1.4-2.7), ansiedad (OR = 1.7; intervalo de confianza del 95% = 1.1-2.6) y de utilizar sedantes-hipnóticos (OR = 1.5; intervalo de confianza del 95% = 1.1-2.1) en comparación con aquellas que no habían experimentado HSL (Gibson et al., 2022).

De igual forma, en Estados Unidos, Ho et al. (2012) realizaron un estudio con una muestra de 248 estudiantes asiáticas y caucásicas que estaban matriculadas en un colegio comunitario o en programas de pregrado o posgrado de una universidad estatal. Para la recolección de datos, se administró un cuestionario de forma individual o grupal. En este estudio, se utilizó la escala de Sexual Experiences Questionnaire (SEQ; Fitzgerald, Gelfand y Drasgow, 1995) para medir el hostigamiento sexual en el instituto, en la universidad o en el trabajo en los últimos 24 meses. Mientras que el estrés psicológico se evaluó mediante el Brief Symptom Inventory (BSI; Derogatis, 1993). Los hallazgos del estudio indican que existe una relación directa y significativa entre el hostigamiento sexual y el estrés psicológico ($r= 0.47$, $p < .001$).

Igualmente, en Estados Unidos, Collinsworth et al. (2009) realizaron una investigación que incluyó una muestra de 1,218 mujeres involucradas en un litigio colectivo contra una organización financiera nacional. La encuesta se administró tanto de forma virtual como por correo convencional. En el estudio, se midió la frecuencia del HSL utilizando 32 ítems de la escala del SEQ, y el distrés psicológico se evaluó utilizando una versión abreviada del BSI, que consta de cinco dimensiones: depresión, ansiedad, somatización, ansiedad fóbica e ideación paranoide. Los hallazgos muestran que el HSL predice de manera directa y significativa el distrés psicológico ($r = 0.36$, $p < .01$), explicando el 5.2% de la variabilidad en el distrés psicológico.

Asimismo, en Estados Unidos, se llevó a cabo un estudio sobre la influencia del acoso sexual en el estrés financiero. Se realizó una entrevista en profundidad a 19 mujeres del programa Youth Development Study (YDS) que reportaron haber sufrido hostigamiento sexual en algún momento de su trayectoria laboral durante la escuela secundaria. Los resultados revelaron que el acoso sexual tiene un impacto negativo en el estrés financiero de estas mujeres, especialmente al provocar cambios de empleo, lo que a su vez puede tener consecuencias significativas en su logro profesional (McLaughlin et al., 2017).

De igual manera, en una investigación realizada en Estados Unidos, se encuestó a 357 mujeres empleadas en una gran empresa de servicios públicos utilizando un cuestionario en formato físico durante el horario de trabajo. Para medir el HSL se utilizó la escala del Sexual Experiences Questionnaire (SEQ), mientras que el distrés psicológico se evaluó mediante el Mental Health Index, una escala conformada por 35 ítems desarrollada por Veil y Ware (1983). Los hallazgos de esta investigación muestran que el hostigamiento sexual laboral predice de manera directa y significativa el distrés psicológico ($\beta = 0.20$, $p < .05$) (Fitzgerald et al., 1997a).

En Noruega, Nielsen y Einarsen (2012) llevaron a cabo un estudio longitudinal en el que se recopilaban datos en 2005 y 2007. Encuestaron a una muestra representativa aleatoria de 1,775 trabajadoras (es) seleccionadas (os) del Registro Central de Empleados de Noruega. Los cuestionarios fueron distribuidos a través del servicio postal a los domicilios de los (as) participantes. Para medir el HSL, se utilizó la escala de Bergen Sexual Harassment, mientras

que el distrés psicológico se evaluó mediante la lista de verificación de síntomas de Hopkins. Los resultados evidencian que, al inicio del estudio, la exposición al HSL se asoció de forma significativa con un mayor riesgo de experimentar distrés psicológico en el seguimiento posterior entre las mujeres (odds ratio [OR]: 2.03; intervalo de confianza [IC] del 95%: 1.2-3.39), pero no en los hombres (OR: 1.32; IC del 95%: 0.72-2.43). Además, se encontró que el distrés psicológico inicial se relacionó significativamente con la exposición al HSL durante el seguimiento en los hombres (OR: 3.03; IC del 95%: 1.74-5.26), pero no en las mujeres (OR: 1.15; IC del 95%: 0.69-1.92).

En un estudio realizado en Dinamarca, Friborg et al. (2017) aplicaron un cuestionario a una muestra representativa de 7,603 trabajadoras (es) de 1,041 organizaciones para investigar el HSL y su relación con la depresión, considerada como un indicador del distrés psicológico. La medición del HSL se realizó mediante una pregunta “Durante los últimos 12 meses ha estado expuesta a hostigamiento sexual en tu trabajo”. Además, se empleó el Major Depression Inventory (MDI) para evaluar los síntomas depresivos. Los hallazgos del estudio indican que, en comparación con las(os) trabajadoras(es) no expuestas (os) al HSL, aquellas (os) expuestas (os) al HSL por parte de un supervisor, colega o subordinado presentan un nivel medio elevado de síntomas depresivos, con una puntuación de 2.45 (IC del 95%: 0.57–4.34; $p = 0.011$).

2.2.3. Investigaciones aplicadas sobre el modelo de mediación (HSL => Distrés psicológico => Compromiso laboral

Con relación a la influencia del hostigamiento sexual laboral (HSL) en el compromiso laboral, se ha realizado un estudio que ha empleado como variable mediadora el distrés psicológico para explicar la relación entre estas variables. El estudio de Jiang et al. (2014) analizó una muestra de 3,282 mujeres pertenecientes a las fuerzas armadas en Estados Unidos. Los hallazgos muestran que el distrés psicológico actuó como mediador en la relación entre el HSL y el compromiso laboral, demostrando un efecto indirecto significativo de -0.06 ($p < .001$) y el porcentaje de mediación se estima en un 30%. Este resultado sugiere que el impacto negativo del HSL en el compromiso laboral se debe, al menos en parte, al deterioro de la salud psicológica de las trabajadoras.

Por otro lado, en otro estudio de mediación realizado en Trinidad, se analizó el efecto del HSL en el compromiso organizacional a través de la salud mental. Balwant et al. (2019) llevaron a cabo este estudio mediante una encuesta aplicada a 249 participantes, incluyendo tanto hombres (n=84) como mujeres (n=165), provenientes de diversos sectores laborales. El HSL fue evaluado utilizando el Cuestionario de Experiencias Sexuales (SEQ), la salud mental se midió mediante el Inventario de Salud Mental (MHI) y el compromiso organizacional se evaluó utilizando la Escala de Compromiso Organizacional (OCS). Los hallazgos mostraron una asociación significativa y negativa entre el HSL y la salud mental ($\beta = -0.49$, $p < 0.001$), así como una relación positiva entre la salud mental y el compromiso organizacional ($\beta = 0.28$, $p < 0.01$). Sin embargo, no se encontró evidencia de que la salud mental actuara como mediador en la relación entre el HSL y el compromiso organizacional en esta muestra específica ($\beta = -0.07$, $p < 0.10$).

2.3. Marco teórico de la variable dependiente (Y): compromiso laboral

En esta sección, se abordan las teorías que explican el compromiso laboral, se presentan las principales definiciones y se revisan los antecedentes de estudios empíricos sobre el tema.

2.3.1. Teorías y definiciones

- **Teorías**

En la literatura se ha documentado tres teorías que son relevantes para comprender el compromiso laboral. Cabe precisar, que la teoría de la conservación de recursos se fundamenta en la motivación humana por la adquisición y acumulación de recursos es un impulso fundamental que inicia y mantiene el comportamiento humano. Mientras la teoría cognitiva social, se enfoca en aclarar el rol de un recurso personal específico (por ejemplo, la autoeficacia) en la relación dinámica entre el compromiso laboral y el desempeño. Finalmente, la teoría de ampliar y construir se fundamenta en aclarar el rol del compromiso laboral en relación con la ampliación del repertorio de pensamientos y acciones de la persona y la construcción de varios tipos de recursos (ver Tabla 14).

Tabla 14
Desarrollo de las teorías del compromiso laboral

Teorías	Definiciones	Autoras/es
1. Teoría de la conservación de recursos (COR)	<p>La teoría propone un modelo de motivación humana basado en la adquisición y acumulación de recursos, los cuales son considerados impulsos fundamentales que impulsan y mantienen el comportamiento humano. Según esta teoría, las personas están motivadas a obtener, retener, fomentar y proteger aquellos recursos que valoran. Estos recursos se dividen en cuatro categorías: objetos (como vivienda, alimentos y herramientas), condiciones (como ocupación, soporte social y control laboral), características personales (como habilidades profesionales y eficacia) y energías (como tiempo, dinero y conocimiento).</p> <p>Además, la teoría del COR plantea dos supuestos fundamentales. En primer lugar, se sugiere que las personas deben invertir sus recursos para hacer frente a situaciones estresantes y evitar resultados negativos. Se predice que aquellos con mayores recursos serán menos vulnerables al estrés, mientras que aquellos con menos recursos serán más vulnerables. En segundo lugar, se argumenta que las personas deben invertir recursos para protegerse contra la pérdida de recursos en el futuro. Por ejemplo, se ha observado que la adquisición de recursos como el soporte social se relaciona con una disminución del estrés emocional. En resumen, según la teoría del COR, la disponibilidad de recursos duraderos genera resultados positivos a nivel personal, como adaptación, afrontamiento y bienestar.</p> <p>En conclusión, esta teoría se basa en la premisa de que las personas tratan de adquirir y preservar recursos valiosos (físicos, sociales y personales), donde las previsiones de estos recursos pueden aumentar los niveles de compromiso entre aquellos que experimentan altos niveles de demanda.</p>	<p>Hobfoll (1989/1998/2001) citado en Salanova, et al. (2010).</p> <p>Hobfoll y Shirom (2000) citado en Salanova, et al. (2010).</p> <p>Westman et al. (2005) citado en Salanova, et al. (2010).</p>
2. Teoría social cognitiva (SCT)	<p>La teoría SCT postula que la agencia, es decir, la capacidad de ejercer control sobre nuestras vidas es un aspecto fundamental de la naturaleza humana. La agencia se caracteriza por atributos como la intencionalidad, la previsión, la autorregulación y la reflexión sobre nuestras capacidades. Según esta teoría, la autoeficacia y la forma en que percibimos nuestra capacidad para gestionar nuestro propio nivel de funcionamiento y enfrentar eventos que afectan nuestra vida desempeñan un papel crucial. La autoeficacia se define como la creencia en nuestra capacidad para organizar y llevar a cabo las acciones necesarias para lograr ciertos resultados. En otras palabras, creemos que tenemos el poder de producir los efectos deseados a través de nuestras acciones, y esta creencia fundamental nos motiva a actuar y perseverar ante las dificultades.</p> <p>En resumen, la teoría SCT se centra en el papel de un recurso personal específico, como la autoeficacia. Según esta teoría, las personas que tienen una alta autoeficacia en relación con su trabajo tienden a mostrar un mayor compromiso laboral, ya que se sienten seguras en sus habilidades y creen que pueden enfrentar eficazmente los desafíos laborales. Esta creencia en la propia capacidad fortalece la motivación y el esfuerzo para alcanzar metas laborales, lo que contribuye al compromiso y satisfacción en el trabajo.</p>	<p>Bandura (1986) citado en Salanova, et al. (2010).</p>

Teorías	Definiciones	Autoras/es
3. Teoría de ampliar y construir (B&B)	<p>La teoría se centra en explicar cómo las emociones positivas influyen en el bienestar y, por consiguiente, en el compromiso laboral. De acuerdo con esta teoría, diversas emociones positivas como la alegría, el interés, el entusiasmo, el amor, el orgullo y la satisfacción tienen la capacidad de ampliar el repertorio de pensamiento y acción de las personas. Esto implica que estas emociones positivas permiten a las personas explorar nuevas ideas, perspectivas y comportamientos, lo que a su vez les brinda la oportunidad de adquirir nuevos recursos personales, como habilidades y conocimientos.</p> <p>La teoría también pone énfasis en el proceso de construcción de recursos. A medida que se adquieren y utilizan recursos personales, como las habilidades, estos recursos se acumulan y fortalecen a lo largo del tiempo. Esto permite a las personas enfrentar desafíos futuros de manera más efectiva y experimentar un mayor bienestar en general.</p> <p>En resumen, esta teoría muestra cómo las emociones positivas amplían el repertorio de pensamiento y acción, lo cual facilita la adquisición y fortalecimiento de recursos personales. A su vez, esta adquisición de recursos contribuye al bienestar en general y, como resultado, al aumento del compromiso laboral.</p>	Fredrickson (2001) citado en Salanova, et al. (2010).
4. Modelo de demandas-recursos laborales (Job demands-resources model/ JD-R)	<p>El modelo JD-R se basó en el modelo de la demanda y el control como en el modelo de equilibrio del estrés laboral. El JD-R sostiene que las demandas laborales, son las exigencias del trabajo como aquellos aspectos físicos y/o psicológicos, sociales y organizativos del trabajo que requieren un esfuerzo mental y físico significativo, que pueden convertirse en estresores laborales cuando satisfacerla requiere un gran esfuerzo, por tanto, podría conducir a costes fisiológicos y/o psicológicos como la depresión, la ansiedad o el agotamiento.</p> <p>Por otro lado, los recursos laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo que pueden reducir los costos psicológicos y fisiológicos asociados con las demandas laborales. Los recursos laborales también desempeñan un papel importante en la consecución de los objetivos laborales y estimulan el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal. Por ejemplo, el feedback sobre el rendimiento, el apoyo de los compañeros y el coaching de supervisión son ejemplos de recursos laborales. En resumen, los recursos proporcionan energía a los empleados y fomentan el compromiso, lo que resulta en bienestar y un buen rendimiento laboral.</p> <p>En conclusión, el modelo JD-R postula que las demandas laborales pueden generar agotamiento, mientras que la presencia de recursos laborales y/o personales adecuados se relaciona con un mayor compromiso por parte de los empleados.</p>	Schaufeli y Bakker (2004)
5. Teoría de intercambio social (SET)	<p>De acuerdo con el SET, las relaciones entre empleados y empleadores se basan en normas de reciprocidad. En este contexto, los altos niveles de compromiso laboral están influenciados por las relaciones tanto entre el empleado y la organización como entre el empleado y su supervisor directo. Específicamente, cuando los empleados se sientan apoyados y se sienten valorados por sus superiores inmediato, lo cual se refleja en una relación positiva, es más probable que actúen realizando un mayor esfuerzo en beneficio del empleador, reflejado en niveles más altos de compromiso.</p> <p>En resumen, la calidad de las relaciones laborales y el apoyo recibido por parte de los superiores son factores determinantes en el nivel de compromiso laboral de los empleados.</p>	Alfes et al. (2013)

Nota. Salanova, et al. (2010), Schaufeli y Bakker (2004) y Alfes et al. (2013).

Según la revisión narrativa realizada por Bailey et al. (2017), se encontró que la teoría más ampliamente utilizada para explicar el compromiso laboral en la literatura académica es el Modelo de demandas-recursos laborales (JD-R). Este modelo fue abordado en un total de 65 estudios, y se empleó la escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) como medida principal del compromiso. En segundo lugar, se observó que la Teoría del Intercambio Social (SET) fue utilizada en 26 estudios para explicar el compromiso laboral. En tercer lugar, se encontró que la Teoría de la Conservación de Recursos fue empleada en 14 estudios. Por último, la Teoría de Ampliar y Construir fue abordada en 8 estudios para entender el compromiso. En resumen, estos hallazgos destacan el predominio del JD-R y el uso de la UWES como medida de compromiso laboral, seguidos por el SET, la Teoría de la Conservación de Recursos y la Teoría de Ampliar y Construir en menor medida.

Considerando las teorías del compromiso laboral, la presente investigación se basará en el "Modelo de demandas-recursos laborales (JD-R)" para examinar el impacto del hostigamiento sexual laboral en el compromiso laboral. De acuerdo con Hameduddin y Hongseok (2022), el hostigamiento sexual laboral se considera una demanda laboral obstaculizadora debido a sus efectos negativos en la exclusión en los grupos de trabajo, así como en el distrés psicológico, la reducción de la eficacia y las consecuencias perjudiciales para la salud. Por lo tanto, se considera una demanda laboral indeseable.

Además, conforme con Hameduddin y Hongseok (2022) el hostigamiento sexual laboral también reduce los recursos personales disponibles para el desempeño laboral y, en última instancia, disminuye el compromiso laboral de los empleados. Estos efectos se explican por el hecho de que el hostigamiento sexual laboral puede generar ansiedad y baja autoestima en las personas afectadas. Como resultado, las personas experimentan dificultades para acceder y utilizar eficazmente sus recursos personales. En consecuencia, la falta de recursos personales debido al hostigamiento sexual laboral reduce la capacidad de los empleados para amortiguar el efecto negativo de las demandas laborales y mantener un alto nivel de compromiso en su trabajo.

Por otro lado, según Sonnentag (2003), el compromiso laboral es un concepto relevante para el bienestar y el comportamiento laboral de los trabajadores, y se destacan cinco razones

para su importancia. En primer lugar, el compromiso laboral se considera una experiencia positiva. Además, se ha observado una relación entre el compromiso laboral, una buena salud y un afecto positivo hacia el trabajo. Asimismo, se ha demostrado que el compromiso laboral ayuda a las personas a obtener beneficios del trabajo estresante. Por último, existe una relación positiva entre el compromiso laboral y el compromiso organizacional, y se espera que el compromiso laboral influya en el desempeño de los trabajadores.

- ***Definiciones***

Kahn (1990) definió por primera vez el compromiso como “la conexión de los miembros de la organización con sus propios roles laborales” (p.694), basándose en la teoría de los roles y la teoría del puesto de trabajo. Según el autor, en este estado de compromiso, las personas se expresan y emplean sus capacidades físicas, cognitivas y emocionales durante el desempeño de sus roles. En síntesis, esta definición se centra en el compromiso personal con el rol.

Considerando la definición de Kahn (1990) sobre el compromiso personal con el rol, se ha desarrollado un conjunto de investigación que ha creado y validado varias escalas para medir este concepto. Por ejemplo, Bailey et al. (2017) señalan que se han desarrollado tres escalas distintas para medir el compromiso personal con el rol. Entre ellas, destaca la escala desarrollada por May y sus colegas en 2004, la cual consta de tres dimensiones: compromiso cognitivo, compromiso emocional y compromiso físico.

Desde otra óptica, Maslach et al. (2001) señalan que el compromiso laboral se caracteriza por la presencia de tres elementos clave: energía, identificación y eficacia en las(os) trabajadoras(es). Se define como el opuesto al "burnout" (agotamiento), que se caracteriza por la presencia de cinismo e ineficacia. Desde este enfoque, el compromiso laboral se plantea como un estado antagónico al agotamiento y la desmotivación en el entorno laboral.

En ese mismo año, Rothbard (2001) proporcionó otra definición del compromiso laboral, destacando la presencia psicológica como elemento central. Según Rothbard, el compromiso

laboral se compone de dos componentes principales: la atención y la absorción. La atención se refiere a la “disponibilidad cognitiva y la cantidad de tiempo que una persona dedica a pensar en su rol laboral” (Rothbard, 2001, p. 656). Por otro lado, la absorción implica “estar completamente absorto en el rol, y se refiere a la intensidad del enfoque y la inmersión en las tareas y responsabilidades laborales” (Rothbard, 2001, p. 656).

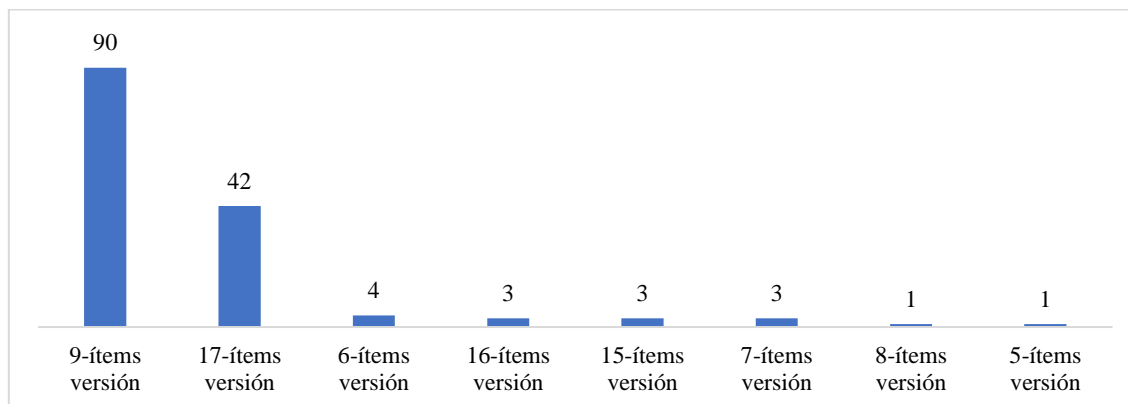
Desde otra perspectiva, se ha puesto especial énfasis en el compromiso laboral, también conocido como "work engagement" en inglés. Según la definición de Schaufeli et al. (2002), el compromiso laboral se describe como “un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción” (p.74). Según Schaufeli et al. (2002) el vigor se refiere a altos niveles de energía y resiliencia mental durante el trabajo, así como la disposición para invertir esfuerzo y perseverar incluso frente a las dificultades. La dedicación se caracteriza por un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración y significado en relación con el trabajo. Por último, la absorción implica estar completamente concentrado y absorto en el trabajo, experimentando dificultades para desconectarse del mismo.

De acuerdo con esta definición, las dimensiones del compromiso laboral son vigor, dedicación y absorción (Schaufeli et al., 2002). Para operativizar estas dimensiones, Schaufeli y sus colegas desarrollaron la escala de compromiso laboral conocida en inglés como Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Esta escala ha sido objeto de diferentes versiones, siendo la versión original compuesta por 17 indicadores. Sin embargo, también se ha creado una versión abreviada que consta de 9 ítems, y ambas versiones han demostrado poseer validez de constructo.

En una revisión narrativa llevada a cabo por Bailey et al. (2017), se encontró que la escala UWES, en sus diferentes versiones, ha sido utilizada en aproximadamente 147 estudios empíricos. La versión abreviada de 9 ítems ha sido la más empleada, utilizada en 90 estudios (ver Figura 18).

Figura 18

Versiones de Utrecht Work Engagement Scale (frecuencia absoluta)



Nota. Figura elaborada considerando estudio de Bailey et al. (2017)

Desde un enfoque multidimensional, Saks (2006) definió al compromiso como “un constructo distintivo y único que consta de componentes cognitivos, emocionales y conductuales que se asocian con el desempeño individual en el rol” (p.602), diferenciando entre el compromiso laboral y el compromiso organizacional. Además, el autor enfatiza que los dos roles más dominantes para la mayoría de los miembros de una organización son su rol en el trabajo y su rol como miembro de una organización. Basada en esta definición, Saks (2006) propuso una escala de medición que constaba de dos escalas: compromiso laboral y compromiso organizacional. Al respecto, Bailey et al. (2017) indica que tres estudios empíricos han utilizado tanto la escala de compromiso laboral como organizacional de Saks (2006). Bailey et al. (2017) resalta que, en línea con la definición de Saks (2006), tres estudios empíricos han utilizado tanto la escala de compromiso laboral como la escala de compromiso organizacional para medir el compromiso.

Por otro lado, según Fearon et al. (2013), el compromiso laboral es promovido por la percepción de eficacia propia, colectiva y organizacional, así como por las interacciones organizacionales a nivel individual, de grupo y organizacional. Estos factores contribuyen a generar un sentido de compromiso y conexión emocional con el trabajo, lo cual influye en el bienestar y el desempeño laboral de los individuos.

Considerando todas las definiciones del compromiso, la presente investigación se centra en el compromiso laboral o "work engagement", que se define como un estado mental positivo

y satisfactorio relacionado con el trabajo. Este estado se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción, que implica altos niveles de energía, entrega y concentración durante el trabajo (Schaufeli et al., 2002).

2.3.2. Estudios de investigaciones aplicadas sobre la relación de la variable compromiso laboral (Y)

Según investigaciones previas, existe una relación inversa entre el distrés psicológico, considerado como variable independiente, y el compromiso laboral, considerado como variable dependiente. A continuación, se presenta evidencia empírica que respalda esta afirmación.

En una investigación efectuada en Japón, se llevó a cabo una encuesta en línea a 972 trabajadoras (es) de una empresa de manufactura. El compromiso laboral fue medido con la escala UWES que consta de nueve ítems y tres dimensiones (vigor, dedicación y absorción) y el distrés psicológico fue evaluado con la escala de Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ) que contiene 15 ítems. Se encontró una relación inversa y significativa entre el distrés psicológico y el compromiso laboral ($r = -0.31$, $p < .001$) (Sakuraya et al., 2017).

Asimismo, en una investigación desarrollada en el centro norte de Japón, se envió por correo un cuestionario de autoinforme a 255 trabajadoras de una fábrica. Uno de los objetivos fue analizar la relación entre el distrés psicológico y el compromiso laboral. Para medir el distrés psicológico, se utilizó la escala K6 desarrollada por Kessler et al. (2002), y el compromiso laboral se midió empleando la versión breve de la escala de Utrecht Work Engagement (9 ítems-UWES), elaborada por Schaufeli et al. (2006). Los resultados del estudio evidencian que existe una relación negativa y significativa entre el distrés psicológico y el compromiso laboral en la muestra analizada ($r = -0.14$, $p < .05$) (Inoue et al., 2010).

Jiang et al. (2014) llevaron a cabo un estudio en Estados Unidos que examinó una muestra de 3,282 mujeres pertenecientes a las fuerzas armadas. En este estudio, los investigadores utilizaron una medida de distrés psicológico compuesta por cinco ítems adaptados del Short-Form Health Survey de Ware y Sherbourne (1992). Además, evaluaron el

compromiso de las empleadas utilizando la escala Q-12 de la Organización Gallup, la cual incluye dimensiones de compromiso laboral y compromiso social. Los hallazgos demostraron una asociación negativa y significativa entre el distrés psicológico y el compromiso de las empleadas ($\beta = -0.32, p < .001$).

En Noruega, se realizó un estudio en el que se aplicó una encuesta de autoinforme a una muestra de 235 empleados del sector bancario. El estrés laboral se midió utilizando una versión noruega del CSI de Cooper (1981), que abarca factores físicos, sociales y emocionales como posibles estresores. El compromiso laboral se evaluó mediante 17 ítems del Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli et al. (2002). Mediante análisis de correlación, se encontró una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y el compromiso laboral. Además, se observó una correlación inversa y significativa entre el estrés laboral, especialmente relacionado con el liderazgo, y las dimensiones del compromiso laboral, como el vigor ($r = -0.33, p < .01$), la dedicación ($r = -0.33, p < .01$) y la absorción ($r = -0.18, p < .01$) (Andreassen et al., 2007).

Por otro lado, existe una amplia evidencia empírica que respalda la relación entre el compromiso laboral, medido como variable dependiente, y diversas variables organizacionales, medidas como variables independientes.

En una investigación llevada a cabo en Sudáfrica, se realizó una encuesta a 296 trabajadoras(es) de una organización pública, en la cual se evaluó el compromiso laboral utilizando la escala Utrecht Work Engagement Scale (UWES), compuesta por 17 ítems v de Schaufeli et al. (2002). Los hallazgos evidencian que la inseguridad laboral tiene un efecto indirecto y significativo en el compromiso laboral ($\beta = -0.21, p < .05$) (Vander Elst et al., 2013).

Asimismo, en un estudio realizado en la India por Ghosh et al. (2014), se analizó una muestra de 210 trabajadoras (es) de bancos del sector público para medir el compromiso laboral y organizacional utilizando la escala propuesta por Saks (2006). Los hallazgos revelaron que la justicia distributiva ($r = 0.569, p < .01$), la justicia procesal ($r = 0.502, p < .01$), la justicia

interaccional ($r = 0.591$, $p < .01$) y el compromiso de la organización ($r = 0.734$, $p < .01$) tienen un impacto directo y significativo en el compromiso laboral.

En un estudio realizado en España por Amor et al. (2019), se administró un cuestionario en línea a 240 trabajadoras (es) de empresas del sector turismo. El compromiso laboral fue evaluado utilizando la versión abreviada de nueve ítems de la escala UWES. Los resultados revelaron que el liderazgo transformacional tiene un efecto directo y significativo en el compromiso laboral de las (os) trabajadoras (es) ($\beta = 0.38$, $p < .001$).

En una investigación llevada a cabo por Sakuraya et al. (2017) en Japón, se realizó una encuesta en línea a 972 trabajadoras/es de una empresa de manufactura. El compromiso laboral fue medido con la versión abreviada de nueve ítems de la escala UWES. Los hallazgos muestran que el aumento de los recursos laborales estructurales ($\beta = 0.31$, $p < .001$), el incremento de los recursos laborales sociales ($\beta = 0.14$, $p < .001$) y el aumento de las demandas laborales desafiantes ($\beta = 0.36$, $p < .001$) tuvieron un efecto directo y significativo en el compromiso laboral.

En ese mismo contexto, en un estudio realizado en Australia con una muestra de 530 trabajadoras (es) a tiempo completo y bajo la supervisión directa de un supervisor, pertenecientes a diversos sectores empresariales, se utilizó la escala completa de UWES, compuesta por 17 ítems, para medir el compromiso laboral. Los resultados indicaron que tanto el liderazgo transformacional ($\beta = 0.47$, $p < .001$) como el significado en el trabajo ($\beta = 0.68$, $p < .001$) se asociaron de manera positiva y significativa con el compromiso laboral de las/os trabajadoras/es (Ghadi et al., 2013).

Entre tanto, también se evidencia la influencia de características de personalidad en el compromiso laboral. Por ejemplo, en un estudio elaborado en la parte occidental de Rumania, se realizó una encuesta virtual a 365 trabajadoras (es) de empresas del sector de servicios de telecomunicaciones, industria automotriz, servicios médicos y turismo. El compromiso laboral fue medido con la versión abreviada de nueve ítems de la escala de UWES. Los resultados evidencian que la personalidad proactiva ($\beta = 0.25$, $p < .001$), la autoevaluación central ($\beta =$

0.18, $p < .001$) y el capital psicológico ($\beta = 0.31$, $p < .001$) predicen directa y significativamente el compromiso laboral (Tisu et al., 2020).

Asimismo, Bailey et al. (2017) realizaron una síntesis narrativa basada en la revisión de 155 estudios empíricos centrados *en los antecedentes del compromiso laboral* (ver Figura 13). En su análisis, identificaron cinco grupos de factores que se relacionan con el compromiso laboral:

- 1) Estado psicológico: En 52 estudios, se encontró que variables como la autoeficacia, la resiliencia, los recursos personales, el afecto positivo y el optimismo, el empoderamiento psicológico, el significado y la seguridad en el trabajo, la satisfacción laboral, el disfrute del trabajo, la personalidad proactiva, la motivación situacional, el reconocimiento de las emociones, el compromiso afectivo, la autoevaluación central y el sentido del trabajo, se asociaron positivamente con el compromiso laboral. Por otro lado, el estado anímico negativo y el burnout se relacionaron negativamente con el compromiso laboral.
- 2) Diseño del puesto de trabajo: En 65 estudios, se examinó la relación entre este factor y el compromiso laboral. Se encontró una asociación positiva entre variables como los recursos laborales, las demandas laborales, la autonomía, el job crafting, el feedback, el control del trabajo, el empoderamiento estructural, el ajuste trabajo-rol, las oportunidades de desarrollo, el enriquecimiento del trabajo, la claridad del rol, la calidad del trabajo, la intensidad del trabajo, la satisfacción con el horario, la sensación de estar haciendo bien el trabajo, la alegría de trabajar y las ofertas idiosincrásicas de la tarea, y el compromiso laboral.
- 3) Percepción individual de los factores organizativos y de equipo: En 53 estudios, se encontró que variables como el apoyo organizativo percibido, los contratos relacionales, la identificación organizativa, la percepción de las prácticas de gestión de recursos humanos, el clima de seguridad psicosocial y el clima de servicio, se asociaron positivamente con el compromiso laboral. Por otro lado, el incumplimiento del contrato,

los contratos transaccionales, el hostigamiento sexual y los conflictos interpersonales se relacionaron negativamente con el compromiso laboral.

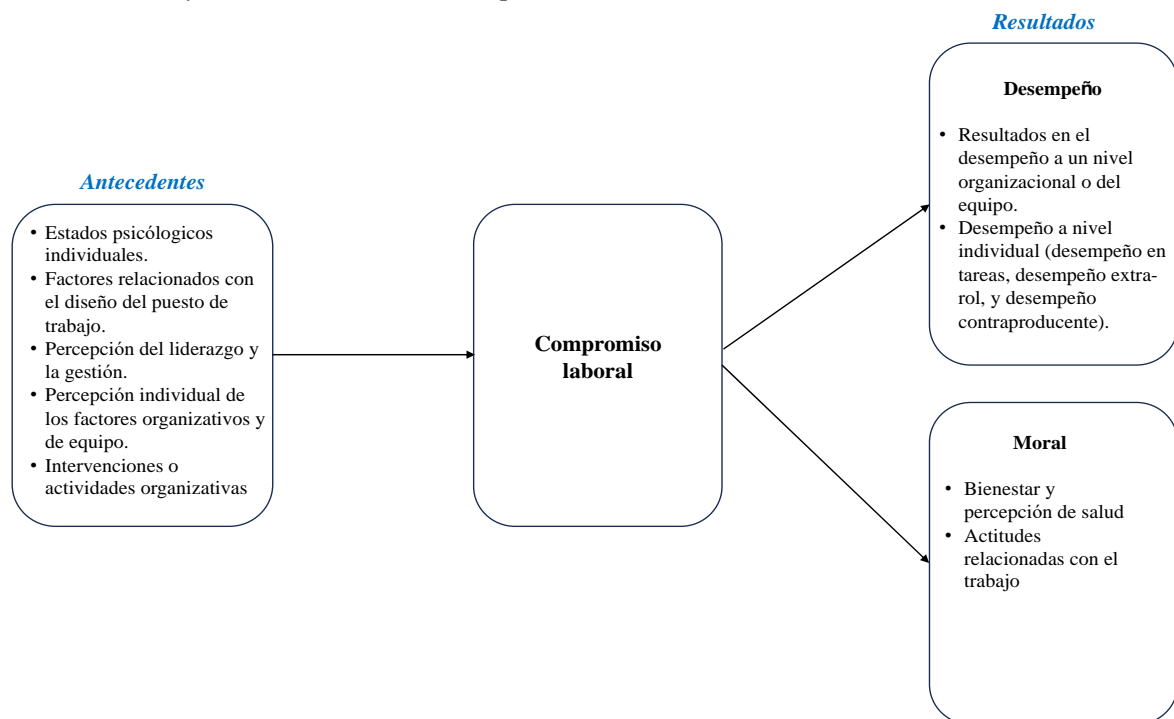
- 4) Percepción del liderazgo y la gestión: En 36 estudios, se encontró que variables como el apoyo del supervisor, la confianza en el gerente/líder, el liderazgo auténtico y el intercambio líder-miembro, se asociaron positivamente con el compromiso laboral. Sin embargo, la supervisión abusiva se relacionó negativamente con el compromiso laboral.
- 5) Intervenciones o actividades organizativas destinadas a aumentar los niveles de compromiso: En 9 estudios, se encontró que los programas de formación influyeron positivamente en el compromiso laboral.

Por otro lado, Bailey et al. (2017) analizaron *los resultados del compromiso laboral* en dos categorías: desempeño y moral (ver Figura 19). En la categoría de desempeño, en 42 se encontró evidencia de que el compromiso laboral influye positivamente tanto a nivel organizacional como individual. A nivel organizacional, se observó que el compromiso laboral está relacionado con un mejor desempeño del equipo, la fidelización de clientes y la calidad de atención. A nivel individual, se encontró que el compromiso laboral tiene un impacto positivo en el desempeño de tareas, como calificaciones más altas en evaluaciones, por ende, mayor rendimiento laboral y una mayor calidad en la ejecución del trabajo. También se encontró que el compromiso laboral se asocia positivamente con el desempeño de funciones adicionales, como comportamientos cívicos, ciudadanía organizacional, adaptabilidad e innovación laboral. Sin embargo, también se encontró que el compromiso laboral está inversamente relacionado con comportamientos contraproducentes que perjudican a la organización.

En cuanto a la moral, se encontró en 47 estudios que el compromiso laboral tenía influencia en las percepciones de bienestar y salud, así como en las actitudes relacionadas con el trabajo. Algunos estudios encontraron una correlación positiva entre el compromiso laboral y la salud general o psicológica, mientras que otros encontraron una asociación negativa. También se encontró una relación inversa entre el compromiso laboral y el agotamiento emocional (burnout), y una relación positiva entre el compromiso laboral y la satisfacción con

la vida. En términos de actitudes relacionadas con el trabajo, se observó que el compromiso laboral estaba positivamente relacionado con el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, y negativamente relacionado con la intención de abandonar el trabajo.

Figura 19
Antecedentes y consecuencias del compromiso laboral



Nota. Figura elaborada a partir de los datos del estudio de Bailey et al. (2017).

En definitiva, en la literatura académica, existe un cuerpo sólido de evidencia que respalda una relación significativa entre el compromiso laboral y diversas variables organizacionales. El compromiso laboral se ha estudiado como una variable dependiente que puede ser influenciada por factores organizacionales, y también se ha investigado como una variable independiente que puede tener un impacto en variables organizacionales. Específicamente, sobre el impacto del compromiso laboral en la organización, un estudio realizado en Canadá examinó una muestra de 102 trabajadoras (es) que ocupaban diferentes roles en distintas organizaciones. A través de la administración de una encuesta, se encontró evidencia de que el compromiso laboral tiene una influencia directa y significativa en la satisfacción laboral ($\beta = 0.26$, $p < .01$), el compromiso organizacional ($\beta = 0.17$, $p < .10$) y la ciudadanía organizacional ($\beta = 0.20$, $p < .10$), también se encontró que el compromiso laboral

tiene un impacto inverso y significativo en la intención de abandonar el trabajo ($\beta = -0.22$, $p < .10$) (Saks, 2006).

2.5. Hipótesis operativas

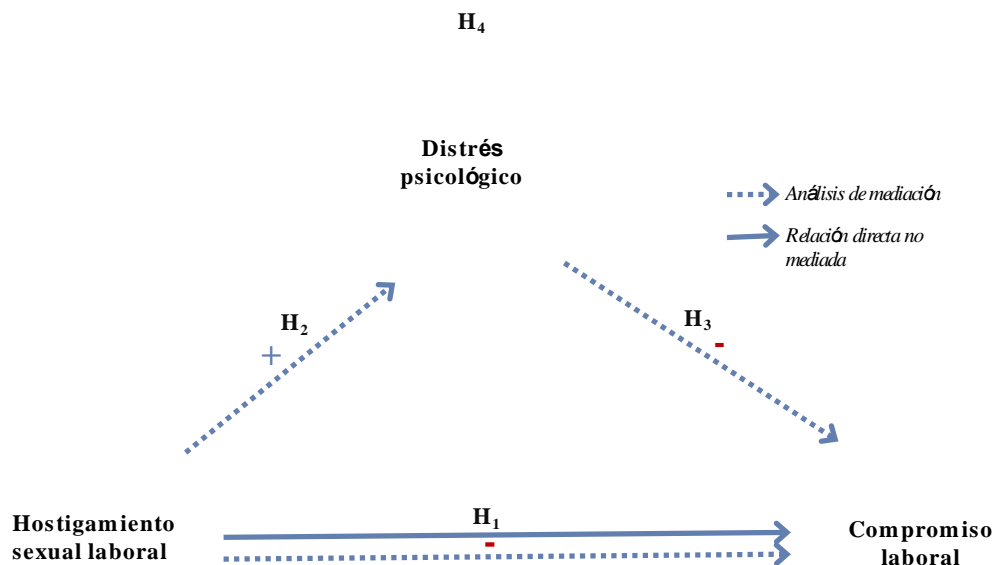
- H₁: El hostigamiento sexual laboral tiene un efecto negativo en el compromiso laboral de las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.
- H₂: El hostigamiento sexual laboral tiene un efecto positivo en el distrés psicológico de las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.
- H₃: El distrés psicológico tiene un efecto negativo en el compromiso laboral de las trabajadoras de medianas y grandes empresas en Bolivia - La Paz.
- H₄: El hostigamiento sexual laboral (X) tiene un efecto en el compromiso laboral (Y) mediado por el distrés psicológico (M) en las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.

2.6. Modelo gráfico

En la Figura 20 se presenta el modelo conceptual de la presente investigación. Según este modelo, se establece que las trabajadoras que son víctimas de HSL, les ocasiona distrés psicológico, posteriormente disminuye sus niveles de compromiso laboral.

Figura 20

Modelo conceptual de la investigación considerando las hipótesis de investigación



Nota. Elaboración propia basado en Jiang et al. (2014) y Fitzgerald, Gelfand & Drasgow (1995).

En definitiva, considerando el modelo conceptual se espera evidenciar que el HSL tiene un efecto indirecto negativo en el compromiso laboral, por medio del distrés psicológico.

2.7. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis

En la Tabla 12, se presenta la relación teórica entre HSL (X) y compromiso laboral (Y), basado en estudios empíricos se evidencia que es una relación inversa. También, se presenta la relación teórica entre HSL (X) y distrés psicológico (M), basado en estudios empíricos se evidencia que es una relación directa. Finalmente, se presenta la relación teórica entre distrés psicológico (M) y compromiso laboral (Y), basado en estudios empíricos se evidencia que es una relación inversa.

En la Tabla 15, se presenta la relación teórica entre HSL (X), distrés psicológico (M) y compromiso laboral (Y), basado en estudios empíricos se evidencia que es una relación indirecta negativa.

Tabla 15*Relación de las variables en estudio (HSL, distrés psicológico y compromiso laboral)*

Referencia	X	M	Y
H₁: HSL => compromiso laboral			
Hameduddin y Hongseok (2022)			
Węziak-Białowolska, Białowolski & McNeely (2019)	X		X
Jiang, Ying Hong, Mckay, Avery, Wilson & Volpone (2014)	X		X
Cogin & Fish (2009)	X		X
Li, Chen, Lyu, & Qiu (2016)	X		X
H₂: HSL => Distrés psicológico			
Diez-Canseco et al. (2022)			
Gibson et al. (2022)			
Worker et al. (2023)			
Nielsen & Einarsen (2012)	X	X	
Friborg et al. (2017)	X	X	
Ho, Dinh, Bellefontaine, & Irving (2012)	X	X	
Collinsworth, Fitzgerald & Drasgow (2009)	X	X	
McLaughlin et al. (2017)			
Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand & Magley (1997a)	X	X	
H₃: Distrés psicológico => Compromiso laboral			
Andreassen et al. (2007)			
Inoue et al. (2010)		X	X
Jiang et al. (2014)			
Sakuraya et al. (2017)		X	X
H₄: HSL => Distrés psicológico => Compromiso laboral			
Jiang et al. (2015)	X	X	X

Nota. X=HSL; M= Distrés psicológico; Y = Compromiso laboral.

Este capítulo se cierra con la exposición del desarrollo teórico, las definiciones y los antecedentes de las variables analizadas: hostigamiento sexual laboral (HSL), distrés psicológico y compromiso laboral. A través del marco teórico, se ha establecido la base para la formulación de la hipótesis propuesta en este estudio.

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En este capítulo se presenta el tipo y diseño de la investigación, se describe el método de recolección de datos, se explica la población, el marco muestral y la muestra, se detalla el método de análisis, se describe el procedimiento de trabajo de campo y se presenta los resultados de la prueba piloto.

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipos de investigación

El presente estudio se enmarca en un enfoque cuantitativo, específicamente de tipo descriptivo, correlacional y explicativo. El tipo descriptivo se emplea con el propósito de proporcionar una descripción detallada de las propiedades y características de las tres variables objeto de estudio (Hernández et al., 2014). Asimismo, el tipo correlacional se utiliza para explorar y analizar las posibles relaciones existentes entre dos o más constructos (Hernández et al., 2014). Por último, el tipo explicativo tiene como finalidad comprender y explicar la relación entre los constructos, basándose en marcos teóricos previos, como es el caso de la influencia del hostigamiento sexual laboral en el compromiso laboral a través del estrés psicológico (Ato et al., 2013).

Cabe resaltar que estudios previos, tales como los llevados a cabo por Jiang et al. (2014), Collinsworth et al. (2009) y China Li et al. (2016), también han adoptado un diseño descriptivo, correlacional y explicativo en sus investigaciones.

3.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación se caracteriza por ser no experimental y de corte transversal. Se clasifica como no experimental debido a que no se realizó una manipulación intencionada de las variables independientes consideradas como posibles causas de la variable dependiente (Hernández et al., 2014; Vara-Horna, 2015b).

En cuanto al corte transversal, implica que la recopilación de datos se realizó en un único momento específico, como si se capturara una fotografía de las variables en estudio en ese momento específico. Este diseño permite obtener información en un punto temporal determinado y analizar la interrelación de las variables en estudio (Hernández et al., 2014; Vara-Horna, 2015b).

3.2. Métodos de recolección de datos

3.2.1. Operacionalización de las variables de la hipótesis

La Tabla 16 muestra la operacionalización de las tres variables analizadas, como se detalla a continuación.

Tabla 16
Operacionalización de las variables de la hipótesis

Variable	Definición	Autores/as	Unidad de medición
<i>Hostigamiento sexual laboral</i>	El Hostigamiento sexual laboral se refiere a conductas que denotan actitudes insultantes, hostiles y degradantes dirigidas específicamente hacia las mujeres, constituyendo así el acoso basado en el género. Este tipo de hostigamiento engloba tanto acciones verbales como no verbales que son ofensivas, no deseadas y no correspondidas, como la atención sexual no deseada. Además, incluye la coerción sexual, que implica la extorsión de una cooperación sexual a cambio de beneficios o consideraciones laborales.	(Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995).	Escala ordinal de seis puntos: nunca; una vez; de 2 a 5 veces; de 6 a 10 veces; de 11 a 20 veces; más de 20 veces.
<i>Compromiso laboral</i>	El compromiso laboral se define como un estado mental positivo y satisfactorio relacionado con el trabajo. Este estado se caracteriza por tres componentes principales: el vigor, que implica niveles altos de energía y resiliencia mental durante el trabajo; la dedicación, que se caracteriza por un sentido de importancia y significado en relación con las tareas laborales; y la absorción, que se manifiesta en una completa concentración y entrega al trabajo.	(Schaufeli et al., 2002)	Escala ordinal de seis puntos: Nunca; Casi nunca; Pocas veces; Muchas veces; Casi siempre; Siempre.
<i>Distrés psicológico</i>	El distrés psicológico hace referencia a un nivel de sintomatología de ansiedad y depresión que denota una disminución en las capacidades de funcionamiento social debido a un deterioro en el estado afectivo	Wheaton (1982)	Escala ordinal de siete puntos: Nunca; 1 vez; 2 veces; Entre 3 y 5 veces; Entre 6 y 10 veces; Entre 11 y 20 veces; Más de 20 veces.

Nota. Elaboración propia basado en Fitzgerald et al. (1995), Schaufeli et al. (2002) y Wheaton (1982).

3.2.2. *Elaboración de la encuesta estructurada*

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. En este sentido, se diseñó un cuestionario estructurado anónimo y confidencial (ver Anexo 1) como instrumento principal. El cuestionario constaba de seis secciones y un total de 35 preguntas, las cuales se describirán a continuación en detalle.

Introducción. En esta sección, se brinda a las participantes una explicación clara sobre el objetivo y propósito de la investigación. Además, se les asegura la protección de su privacidad mediante la garantía de anonimato y confidencialidad de las respuestas proporcionadas en la encuesta.

Información laboral. Se recopiló información laboral a través de cuatro preguntas dirigidas a las participantes. Se solicitó que proporcionaran detalles sobre el tipo de contrato, las horas semanales de trabajo, la antigüedad laboral y los ingresos mensuales.

Información demográfica. En cuanto a la información demográfica, se registraron datos como la edad de la trabajadora, estado civil, si tiene hijos (as) y los efectos del COVID-19 en su vida personal y laboral. Por tanto, esta parte del cuestionario estuvo compuesta por un total de siete preguntas.

Distrés psicológico. Se utilizaron 6 preguntas o ítems para medir los daños psicológicos experimentados por las trabajadoras en los últimos 12 meses, sin necesariamente estar relacionados con el hostigamiento sexual laboral (ver Tabla 17). El constructo del distrés psicológico se basó en los ítems del Major Depression Inventory (MDI) de Bech et al. (2015) y Vara-Horna (2015c). Cada ítem en la Tabla 14 presenta alternativas de respuesta ordinales de seis puntos: Nunca (0)¹, 1 vez (1), Entre 2 y 5 veces (2), Entre 6 y 10 veces (6), Entre 11 y 20 veces (11), y Más de 20 veces (21); cabe resaltar que, para la recodificación, se consideraron los valores mínimos. Por otro lado, en el estudio de Vara-Horna (2015b), el constructo del distrés

¹ Valor considerado para la recodificación

psicológico mostró niveles de Fiabilidad Compuesta de 0.843 y Rho_A de 0.832, lo cual indica altos niveles de consistencia interna.

Tabla 17
Indicadores y algoritmo de distrés psicológico

Indicadores	Algoritmo
D1 ¿Se ha sentido indefensa, temerosa o angustiada?	Distrés psicológico (%) = $\sum (D1, D2, D3, D4, D5, D6)$ preliminarmente recodificado
D2 ¿Se ha sentido deprimida, desanimada o sin esperanza?	
D3 ¿Se ha sentido muy estresada, ansiosa, agobiada, desesperada?	Distrés psicológico (promedio) = $\sum \bar{x} (D1, D2, D3, D4, D5, D6)$ preliminarmente recodificado
D4 ¿Se ha sentido solitaria, aislada, sin apoyo?	
D5 ¿Ha sentido mucha ira, furia o enojo intenso?	
D6 ¿Ha deseado morir o pensado en quitarse la vida?	

Nota. Elaboración propia

Compromiso laboral. Mide el nivel de compromiso laboral de las trabajadoras. Para ello, se utilizó una escala compuesta por nueve indicadores o ítems que se dividen en tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción (ver Tabla 18). Este constructo se basó en la versión abreviada de la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht (UWES-9), la cual es una adaptación de la escala original de 17 ítems desarrollada por Schaufeli et al. (2002). Las participantes registraron su compromiso laboral en una escala ordinal de seis puntos: Nunca; Casi nunca; Pocas veces; Muchas veces; Casi siempre; Siempre.

La elección de utilizar la escala abreviada (UWES-9) en lugar de la versión completa se basó en su capacidad para capturar los aspectos fundamentales del compromiso laboral. Además, al tratarse de una versión más corta de la escala, se logró reducir la carga de respuesta para las participantes, lo que permitió agilizar el proceso de recopilación de datos y minimizar el riesgo de fatiga o desgaste de la trabajadora.

Tabla 18*Dimensiones, indicadores y algoritmo de compromiso laboral*

Dimensiones		Algoritmo
<i>Dimensión 1: vigor (3 preguntas o ítems)</i>		
C1	¿Se siente llena de energía mientras trabaja?	Compromiso laboral = $\sum \bar{x}$ (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9)
C2	¿Se siente fuerte y vigorosa mientras trabaja?	
C3	Cuando se levanta por las mañanas, ¿tiene ganas de trabajar?	
<i>Dimensión 2: dedicación (3 preguntas o ítems)</i>		
C4	¿Su trabajo le inspira?	
C5	¿Está entusiasmada con su trabajo?	
C6	¿Está orgullosa del trabajo que hace?	
<i>Dimensión 3: absorción (3 preguntas o ítems)</i>		
C7	¿Está sumergida/ensimismada en su trabajo?	
C8	¿Pierde la noción del tiempo cuando está trabajando?	
C9	¿Es feliz cuando está concentrada en su trabajo?	

Fuente: Elaboración propia basado en Schaufeli, Bakker y Salanova (2006).

La Tabla 19 muestra que tanto las dimensiones como la escala UWES-9 han sido validadas en 10 países, demostrando niveles óptimos de confiabilidad de acuerdo con el estudio realizado por Schaufeli, Bakker y Salanova (2006).

Tabla 19*Fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de compromiso laboral*

Estudio	Vigor α	Dedicación α	Absorción α	Compromiso laboral α
Schaufeli et al. (2006)	Entre .60 y .88	Entre .75 y .90	Entre .66 y .86	Entre .85 y .92

Nota. Elaboración propia basado en Schaufeli et al. (2006)

Hostigamiento Sexual Laboral [HSL]. Se indaga la presencia de al menos una manifestación de HSL reportada por las trabajadoras, provenientes de sus jefes/ supervisores o compañeros de trabajo, durante los últimos 12 meses anteriores a la encuesta. El constructo se compone de 9 indicadores o ítems, distribuidos en tres dimensiones: acoso basado en el género, atención sexual no deseada y coerción sexual (ver Tabla 20). Estos indicadores se basan en el Sexual Experiences Questionnaire – Workplace (SEQ-W) de Fitzgerald et al. (1995) y Fitzgerald et al. (1999). Cabe destacar que, en el marco de esta investigación, se adaptó, redujo de 19 a 9 indicadores y se tradujo al español la versión del SEQ-W para su aplicación en el

contexto boliviano, ya que no se encontraron instrumentos traducidos al español en la revisión de la literatura. Además, las participantes reportaron la frecuencia de manifestaciones de HSL en una escala ordinal de seis puntos: Nunca (0)²; Una vez (1); De 2 a 5 veces (2); De 6 a 10 veces (6); De 11 a 20 veces (11); Más de 20 veces (21). Para la construcción de la variable, se realizó una recodificación utilizando los valores mínimos de cada punto de las alternativas de respuesta.

Tabla 20

Dimensiones, indicadores y algoritmo de hostigamiento sexual laboral

<i>Dimensiones</i>	<i>Algoritmo</i>
<i>Dimensión 1: Acoso basado en el género (3 preguntas o ítems)</i>	
H1 En el trabajo se cuentan historias “insinuantes” con contenido sexual o hacen bromas ofensivas hacia las mujeres.	HSL (%) = $\sum (H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9)$ preliminarmente recodificado
H2 En el trabajo se trata de manera diferente a las mujeres solo porque son mujeres (por ejemplo, las maltratan, las desprecian o las ignoran).	
H3 En el trabajo se hacen comentarios sexistas contra las mujeres (por ejemplo, sugiriendo que las mujeres son demasiado emocionales para ser jefas, o que son incapaces de hacer un buen trabajo).	
<i>Dimensión 2: Atención sexual no deseada (3 preguntas o ítems)</i>	
H4 Alguien del trabajo le ha hecho comentarios incómodos sobre su apariencia física o le ha hecho notar su deseo hacia usted.	HSL (promedio) = $\sum \bar{x} (H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9)$ preliminarmente recodificado
H5 Alguien del trabajo le ha insistido pidiéndole citas, salir a beber o comer, a pesar de que usted le dijo que no.	
H6 Alguien del trabajo intentó acariciarla o tocarle las partes íntimas de su cuerpo (por ejemplo, acariciar su pierna o cuello, tocar su pecho, nalgas, etc.).	
<i>Dimensión 3: Coerción sexual (3 preguntas o ítems)</i>	
H7 Alguien del trabajo ha intentado sobornarla sutilmente con algún tipo de recompensa (por ejemplo, trato preferencial) para aceptar invitaciones sexuales/íntimas.	
H8 Usted se ha sentido amenazada con algún tipo de represalia para aceptar invitaciones sexuales/íntimas en el trabajo (Ej. Perjudicarla en su evaluación, no renovar el contrato, perder algún beneficio, etc.).	
H9 Alguien del trabajo la ha amenazado para aceptar invitaciones sexuales/íntimas.	

Nota. Elaboración propia basada en Fitzgerald *et al.* (1995) y Fitzgerald *et al.* (1999).

De acuerdo con la Tabla 21, la mayoría de las dimensiones de la escala Sexual Experiences Questionnaire - Workplace (SEQ-W) de Fitzgerald *et al.* (1995) demostraron niveles aceptables de fiabilidad, con la excepción de la dimensión de coerción sexual. Este resultado podría atribuirse a la baja frecuencia de respuestas en la muestra analizada. No obstante, para abordar esta dificultad, los autores optaron por utilizar el método de mínimos

² Valor considerado para la recodificación

cuadrados ponderados (WLS) para estimar los ítems que mostraron cargas factoriales entre 0.661 y 0.948 en esta dimensión, demostrando validez.

Cabe resaltar que Frías (2020) efectuó adiciones y modificaciones a los ítems de la versión original del SEQ-W, logrando así que la dimensión de coerción sexual presentara niveles aceptables de fiabilidad.

Tabla 21

Fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de las dimensiones de hostigamiento sexual laboral

	Acoso basado en el género	Atención sexual no deseada	Coerción sexual
Fitzgerald <i>et al.</i> (1995)	0.82	0.85	0.42
Frías (2020) ^a	0.62	0.79	0.87

^aNota. Frías (2020) adaptó y realizó modificaciones al SEQ-W.

3.2.3. Métodos de confiabilidad y validación del instrumento

- ***Evaluación de la confiabilidad y validez convergente y discriminante del instrumento a través de los datos***

Según Hernández et al. (2014), un instrumento de medición puede ser confiable pero no necesariamente válido. Por lo tanto, los autores recomiendan que los instrumentos de medición demuestren tanto confiabilidad como validez. De lo contrario, los hallazgos de la investigación no deben considerarse fidedignos. Con respecto a la confiabilidad, existen diversos procedimientos para calcular el coeficiente, como el Alfa de Cronbach, la Fiabilidad Compuesta y Omega. Por otro lado, la validez debe evaluarse en función de diferentes tipos de evidencia, incluyendo la validez de contenido, la validez de criterio y la validez de constructo, según lo señalado por Hernández et al. (2014). Esto permitirá asegurar que las variables están midiendo lo que pretenden medir. Siguiendo esta recomendación, en esta investigación se midió la confiabilidad, la validez de constructo y la validez de contenido.

Confiabilidad. Se utilizó el procedimiento de Fiabilidad Compuesta (FC) y Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad por consistencia interna de los tres constructos o

variables complejas: HSL, distrés psicológico y compromiso laboral. Según Hair et al. (2017), se considera que las variables complejas son confiables cuando ambos coeficientes superan el valor de 0.7. Se recomienda incluir ambos coeficientes en el informe de confiabilidad, dado que el Alfa de Cronbach tiende a presentar valores de confiabilidad relativamente bajos, mientras que la Fiabilidad Compuesta proporciona valores más altos. Por tanto, de acuerdo con Hair et al. (2017), el nivel real de confiabilidad por consistencia interna generalmente se encuentra entre el coeficiente de Alfa de Cronbach (límite inferior) y la Fiabilidad Compuesta (límite superior).

Al evaluar la fiabilidad de ambos métodos, tanto en las dimensiones (primer orden) como en la variable latente (segundo orden), se observa una consistencia interna confiable. Esto se evidencia mediante los valores de Alfa de Cronbach, que oscilan entre 0.718 y 0.891. Además, se encontraron valores de Fiabilidad Compuesta que varían entre 0.838 y 0.932 (ver Tabla 22).

Validación de constructo. Según Hernández et al. (2014) esta forma de validación es un componente esencial en la investigación científica, ya que de acuerdo con Santisteban (2009) busca determinar en qué medida las pruebas empíricas y la teoría respaldan la interpretación de los puntajes atribuidos a los constructos. En este estudio, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la validez de constructo, que incluyó la evaluación de la validez convergente y discriminante.

La validez convergente se refiere al grado en que los indicadores de un mismo constructo se correlacionan positivamente entre sí. Para evaluar la validez convergente, se examinaron las cargas factoriales de los indicadores, siguiendo las pautas propuestas por Hair et al. (2017), quienes sugieren que las cargas factoriales deben ser iguales o superiores a 0.708. Además, se calculó el valor de la varianza extraída media (AVE), que indica el porcentaje de varianza explicado por el constructo en promedio. Según las recomendaciones de Hair et al. (2017), se esperaba que el AVE fuera igual o superior al 50%. De esta manera, se busca evidenciar la estrecha relación entre los indicadores y su capacidad para capturar los aspectos comunes del constructo.

Al analizar los datos, se confirma la validez convergente tanto en las dimensiones (primer orden) como en la variable latente (segundo orden) por dos razones fundamentales. En

primer lugar, la gran mayoría de las cargas de los indicadores superan el umbral establecido (0.708), con valores que oscilan entre 0.693 y 0.931. En segundo lugar, los valores de la varianza extraída media (AVE) se encuentran en un rango de 63.5% a 74.7% (ver Tabla 22). Estos valores superan el umbral mínimo aceptable para el AVE (50%).

Tabla 22

Validez convergente y fiabilidad de las variables en la muestra final

Variables	Cargas	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media
Hostigamiento sexual laboral (HSL) (segundo orden)			0.859	0.671
<i>Acoso basado en el género (primer orden) - ABG</i>		0.831	0.899	0.747
H1	0.828			
H2	0.880			
H3	0.884			
<i>Atención sexual no deseada (primer orden) - ASND</i>		0.740	0.853	0.659
H4	0.808			
H5	0.862			
H6	0.763			
<i>Coerción sexual (primer orden) CS</i>		0.768	0.865	0.682
H7	0.831			
H8	0.846			
H9	0.799			
Distrés psicológico (DP)		0.878	0.910	0.635
D1	0.798			
D2	0.886			
D3	0.854			
D4	0.850			
D5	0.832			
D6	0.496			
Compromiso (CL) (segundo orden)			0.915	0.783
<i>Vigor (primer orden) -VI</i>		0.874	0.922	0.798
C1	0.895			
C2	0.918			
C3	0.867			
<i>Dedicación (primer orden) -DE</i>		0.891	0.932	0.822
C4	0.927			
C5	0.931			
C6	0.860			
<i>Absorción (primer orden)- AB</i>		0.718	0.838	0.635
C7	0.840			
C8	0.693			
C9	0.848			

Nota. El nombre completo de las abreviaturas de HSL se encuentra en la Tabla 20; Distrés psicológico en la Tabla 17 y Compromiso laboral en la Tabla 18.

Fuente: Elaborado a partir de encuestas realizadas a 1,748 trabajadoras

En relación con la validez discriminante, que se refiere a la evidencia de que un constructo es único y captura un fenómeno no medido por otros constructos en un modelo (Cepeda & Roldán, 2005), se utilizaron dos criterios para establecer dicha validez: el criterio de Fornell-Lacker y el Ratio Heterorrasgo-Monorrasgo (HTMT). Según el criterio de Fornell-Lacker, se verifica cuando la raíz cuadrada del AVE compartida entre el constructo y sus indicadores es mayor que las correlaciones con otros constructos. En cuanto al HTMT, los valores no deben superar 0.9 y los intervalos de confianza no deben contener el valor de 1 (Hair et al., 2017).

Al evaluar los datos, como se muestra en la Tabla 23, se confirma la validez discriminante según el criterio del HTMT. Los valores obtenidos, que oscilan entre 0.166 y 0.782, son inferiores al umbral establecido de 0.9 al relacionarse con dimensiones distintas del constructo al que pertenecen. Además, el intervalo de confianza del 95% no incluye el valor de 1. Estos hallazgos respaldan la existencia de una distinción clara entre los constructos analizados.

Tabla 23
Validez discriminante a través del criterio del Ratio Heterorrasgo-Monorrasgo (HTMT)

	<i>AB</i>	<i>ABG</i>	<i>ASND</i>	<i>CS</i>	<i>DE</i>	<i>DP</i>
<i>ABG</i>	0.166 [0.116; 0.234]					
<i>ASND</i>	0.162 [0.110; 0.234]	0.736 [0.650; 0.823]				
<i>CS</i>	0.075 [0.043; 0.144]	0.414 [0.306; 0.562]	0.782 [0.676; 0.884]			
<i>DE</i>	0.837 [0.798; 0.873]	0.234 [0.173; 0.291]	0.222 [0.145; 0.306]	0.159 [0.062; 0.251]		
<i>DP</i>	0.210 [0.169; 0.264]	0.297 [0.232; 0.364]	0.246 [0.187; 0.311]	0.095 [0.062; 0.160]	0.349 [0.298; 0.399]	
<i>VI</i>	0.735 [0.690; 0.778]	0.165 [0.102; 0.228]	0.201 [0.122; 0.286]	0.158 [0.066; 0.244]	0.799 [0.765; 0.829]	0.380 [0.329; 0.430]

Nota. Acoso basado en el género (ABG); Atención sexual no deseada (ASND); Coerción sexual (CS); Distrés psicológico (DP); Vigor (VI); Dedicación (DE); Absorción (AB)

Fuente: Elaborado a partir de encuestas realizadas a 1,748 trabajadoras

Asimismo, se confirma la validez discriminante mediante el criterio de Fornell-Larcker. Esto se evidencia al observar que la raíz cuadrada de la varianza extraída media de las variables

con relación a sí mismas (diagonal de la Tabla 24) es mayor que la correlación con las demás variables del modelo.

Tabla 24

Validez discriminante de las variables según el criterio de Fornell Larcker

	<i>AB</i>	<i>ABG</i>	<i>ASND</i>	<i>CS</i>	<i>DE</i>	<i>DP</i>	<i>VI</i>
<i>AB</i>	0.797						
<i>ABG</i>	-0.142	0.865					
<i>ASND</i>	-0.126	0.578	0.812				
<i>CS</i>	-0.059	0.340	0.592	0.826			
<i>DE</i>	0.706	-0.202	-0.182	-0.129	0.906		
<i>DP</i>	-0.191	0.252	0.200	0.072	-0.315	0.797	
<i>VI</i>	0.613	-0.141	-0.163	-0.126	0.709	-0.340	0.894

Nota. Acoso basado en el género (ABG); Atención sexual no deseada (ASND); Coerción sexual (CS); Distrés psicológico (DP); Vigor (VI); Dedicación (DE); Absorción (AB)

Fuente: Elaborado a partir de encuestas realizadas a 1,748 trabajadoras

- **Validez del instrumento a través de los expertos**

Validación de contenido. Se refiere al grado en que la medición representa con precisión el concepto que se está midiendo, según la teoría y los antecedentes de investigación (Hernández et al., 2014). En el marco de este estudio, se estableció la validez de contenido, ya que los indicadores utilizados en las tres variables complejas representan adecuadamente los conceptos que se pretenden medir, y han sido seleccionados teniendo en cuenta la literatura existente.

Además, según Vara-Horna (2015b), en este tipo de validez se incluye la validación de expertos, que implica someter el instrumento de medición al juicio de expertos para evaluar su adecuación en la medición de las variables complejas. En este estudio, se llevó a cabo la validación del instrumento con la participación de tres expertos en el campo, quienes sugirieron mejoras en la redacción de los indicadores para adaptarlos al contexto boliviano (ver Anexo 2). En resumen, se ha establecido la validez de contenido.

3.3. Población, marco muestral y muestra

Como marco referencial, en Bolivia, específicamente en la capital La Paz, se encuentran 144 medianas y grandes empresas, de las cuales 33 pertenecen a la categoría de producción de prendas de vestir y cuero, mientras que 29 empresas se dedican a la fabricación de sustancias químicas básicas, según datos proporcionados por el Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural (2010).

La población del estudio se compone de 3,392 trabajadoras pertenecientes a 10 empresas bolivianas. De estas, seis empresas son consideradas grandes y cuatro son de tamaño mediano. En cuanto a la actividad económica de las empresas participantes, cinco se dedican a servicios (farmacéutico, comercial, financiero, alimentario), mientras que las otras cinco se dedican al sector manufacturero.

3.3.1. Tipo de muestreo

En esta investigación, se empleó la técnica de muestreo no probabilístico de selección intencional o por criterio, fundamentada en dos razones. En primer lugar, se realizaron visitas a más de 30 empresas medianas y grandes en La Paz-Bolivia, donde se les brindó información detallada sobre los objetivos y alcance de la investigación. Posteriormente, solo 10 empresas accedieron a participar en el estudio. En segundo lugar, dentro de cada empresa participante, las trabajadoras encuestadas no fueron seleccionadas siguiendo un proceso de probabilidad específico. Por lo tanto, se trata de un muestreo no probabilístico, ya que no se aplicó el principio de equiprobabilidad o criterios aleatorios, tal como se menciona en Vara-Horna (2015b).

3.3.2 Tamaño de muestra

Para determinar el tamaño de muestra se empleó la fórmula para muestras finitas cuantitativas, fijando un margen de error del 2%, nivel de confianza del 97% ($z=2.17$) y probabilidad de ocurrencia del 0.5.

$$n = \frac{N z^2 p(1 - p)}{(N - 1)e^2 + z^2 p(1 - p)}$$

Donde:

- N: tamaño de población
- z: Nivel de confianza
- p: Probabilidad a favor
- q: Probabilidad en contra
- e: Error muestral

De acuerdo con los parámetros establecidos, se determinó que el tamaño muestral mínimo requerido fue de 1,576 trabajadoras provenientes de empresas medianas y grandes en Bolivia. Sin embargo, se logró obtener una muestra final de 1,748 casos, superando así el tamaño mínimo establecido. La tasa de respuesta promedio de las empresas participantes fue del 69.4%, lo que demuestra un nivel adecuado de participación por parte del personal femenino en cada una de ellas.

Cabe resaltar, que los datos utilizados en este estudio fueron recopilados como parte de un proyecto realizado por el Programa Prevención de la Violencia contra las Mujeres – PREVIO de la cooperación alemana (GIZ) y la Universidad de San Martín de Porres. Como colaboradora en este proyecto, tuve la responsabilidad de elaborar informes confidenciales para cada una de las empresas participantes. Aprovecho esta oportunidad para expresar mi profundo agradecimiento a ambas instituciones por otorgarme el acceso a la valiosa base de datos utilizada en este estudio.

3.3.3. Sujetos de estudio

El objeto de estudio son las empresas privadas medianas y grandes ubicadas en La Paz-Bolivia, y el sujeto de estudio son las trabajadoras de dichas empresas.

3.3.4. Procedimiento de trabajo de campo

El acceso a la muestra del estudio se llevó a cabo tras una coordinación previa con la gerencia de cada empresa participante. Las encuestas se aplicaron tanto de forma presencial como virtual. Para las encuestas virtuales, se empleó un formulario adaptable de la plataforma Survey Monkey, el cual era compatible con dispositivos móviles, computadoras y tablets. La elección de cómo se administrarían las encuestas fue dejada a discreción de cada empresa.

Antes de realizar las encuestas, ya fuera de forma presencial o virtual, se informó a las trabajadoras que la Cooperación Alemana estaba llevando a cabo una encuesta independiente sobre la calidad de vida laboral. Se les otorgó plena libertad para decidir si deseaban participar o no. Una vez obtenido su consentimiento, se procedió a aplicar las encuestas, asegurando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas.

3.4. Métodos de Análisis

Tras la aplicación de la encuesta, ya sea de manera virtual o presencial, se llevó a cabo la tabulación de los datos de las encuestas presenciales mediante una matriz tipo R utilizando el programa estadístico SPSS. Por otro lado, para las encuestas virtuales, se descargó la base de datos de la plataforma Survey Monkey en formato SPSS, y posteriormente, se procedió a fusionar los datos en una sola matriz.

Luego, se realizó el análisis de la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se llega a la conclusión de que las tres variables latentes no siguen una distribución normal (ver Tabla 25). En consecuencia, se ha optado por utilizar la técnica estadística PLS-SEM (Partial Least Squares Structural Equation Modeling), dado que, de acuerdo con las indicaciones de Hair et al. (2017), se trata de una técnica de segunda generación apropiada para casos en los que los datos no se ajustan a una distribución normal. Además, esta técnica ha sido seleccionada en virtud de que el objetivo principal de la presente investigación radica en analizar el efecto mediador.

Tabla 25*Pruebas de normalidad Kolmogorov – Smirnov*

Variable	Estadístico	gl	p	Ho	Conclusión
Hostigamiento sexual laboral	0.385	1747	0.000	Se rechaza	No, presenta distribución normal
Distrés psicológico	0.224	1747	0.000	Se rechaza	No, presenta distribución normal
Compromiso laboral	0.114	1747	0.000	Se rechaza	No, presenta distribución normal

Nota. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

En la Tabla 26 se presenta información relevante acerca del tipo de análisis realizado, la técnica empleada y el programa estadístico utilizado en el contexto de esta investigación académica.

Tabla 26*Técnica y programa estadísticos empleadas para el análisis de datos*

Tipo de análisis	Técnica estadística	Programa estadístico
Descripción del perfil del sujeto de estudio	<ul style="list-style-type: none"> • Para las variables de naturaleza cualitativa con nivel de medición ordinal o nominal, se utilizaron la frecuencia absoluta (n) y la frecuencia relativa (%). • Para la variable de naturaleza cuantitativa con nivel de medición razón, se calcularon la media aritmética y la desviación estándar. 	Programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)
Normalidad de los datos	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizaron pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para verificar si los datos seguían una distribución normal. Esta prueba fue seleccionada debido a que, según Romero-Saldaña (2016), se recomienda su utilización cuando el tamaño de la muestra es mayor a 50. 	
Análisis de las variables complejas	<ul style="list-style-type: none"> • Para describir la variable HSL, se utilizaron la frecuencia absoluta (n), la frecuencia relativa (%), la media aritmética y la desviación estándar. • Para analizar la asociación entre los indicadores de distrés psicológico y HSL, se realizaron tablas cruzadas y se emplearon la prueba de asociación chi-cuadrado (X^2), el Odds Ratio (OR) y el intervalo de confianza al 95%. • Para describir la asociación entre los indicadores de compromiso laboral y HSL, se utilizó una Prueba t para muestras independientes. <p>Además, los valores de Cohen's d se utilizaron como medida de la magnitud de las diferencias entre los grupos, donde se consideró un efecto pequeño cuando $Cohen's\ d < 0.20$, un efecto moderado cuando $0.20 \leq Cohen's\ d < 0.50$, y un efecto grande cuando $0.50 \leq Cohen's\ d$.</p> <p>Para evaluar la asociación entre las variables complejas, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman debido a que las tres variables no presentan una distribución normal.</p>	
Análisis de fiabilidad y validez	<ul style="list-style-type: none"> • Se utilizó la técnica de Modelos de Ecuaciones Estructurales con Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM por sus siglas en inglés). • En la técnica PLS-SEM se evalúa dos componentes: el modelo de medida y el modelo estructural. • En el modelo de medida, se evaluó la confiabilidad y la validez de las variables. • La confiabilidad se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach y la Fiabilidad Compuesta. • La validez convergente se evaluó mediante las cargas factoriales y la varianza extraída media (AVE). • La validez discriminante se analizó utilizando el criterio de Fornell-Lacker y el Ratio Heterorrasgo-Monorrasgo (HTMT). 	Programa estadístico SmartPLS 4.0
Análisis de mediación	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizando la técnica de PLS-SEM, se llevó a cabo un análisis de las relaciones de mediación en el modelo estructural • El análisis de mediación implica la exploración de dos tipos de efectos: el efecto directo y el efecto indirecto o mediador (Nitzl et al., 2016; Hair et al., 2017). En primer lugar, el efecto directo se refiere a la relación que existe entre dos constructos representada por una sola flecha, por ejemplo, la conexión entre el hostigamiento sexual laboral 	

Tipo de análisis	Técnica estadística	Programa estadístico
<p>y el distrés psicológico, así como la relación entre el distrés psicológico y el compromiso laboral. Por otro lado, el efecto indirecto o mediador se compone de una secuencia de dos o más efectos directos, representados por diversas flechas. Por ejemplo, se puede analizar el efecto indirecto del hostigamiento sexual laboral en el compromiso laboral a través del distrés psicológico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durante la evaluación de los efectos directos e indirectos, se analizaron tres indicadores principales: los coeficientes de ruta estandarizados (β), el coeficiente de determinación (R^2) y el tamaño de efecto (f^2) (Hair et al., 2017). Estos indicadores son fundamentales para comprender el alcance y la magnitud de las relaciones entre las variables en el modelo. <ol style="list-style-type: none"> (1) Coeficientes de ruta o estandarizado (β), proporciona información sobre la fuerza y la dirección de la relación entre las variables. Este coeficiente varía entre -1 y +1, donde valores positivos indican una relación positiva, valores negativos indican una relación negativa y el valor absoluto refleja la magnitud de la relación. (2) Coeficiente de determinación (R^2) indica la proporción de variabilidad en la variable dependiente que pudo ser explicada por las variables independientes incluidas en el modelo. Varía entre 0 y 1, donde valores cercanos a 1 indican una alta capacidad de explicación por parte de las variables independientes. Sin embargo, este coeficiente se debe interpretar considerando el área de investigación. (3) Tamaño de efecto (f^2) este indicador evalúa el grado de contribución de una variable o constructo independiente sobre una variable dependiente. Los valores de tamaño de efecto se clasifican en rangos: pequeño ($0.02 \leq f^2 < 0.15$), mediano ($0.15 \leq f^2 < 0.35$) y grande ($f^2 \geq 0.35$). <ul style="list-style-type: none"> • Para evaluar la significancia estadística de los coeficientes de los efectos directos e indirectos, se utilizó la técnica de remuestreo conocida como bootstrapping, generando un total de 5,000 submuestras. A partir de este análisis, se obtuvieron los valores de los estadísticos t, los valores p correspondientes y los intervalos de confianza del 95%. Esta metodología permitió obtener estimaciones robustas y confiables de los coeficientes, asegurando una evaluación rigurosa de la significancia estadística en el contexto de la investigación. 	<p>Programa estadístico SmartPLS 4.0</p>	

Nora. Elaboración propia

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En esta sección, se presenta la prueba piloto y los resultados de la investigación basados en una muestra de 1,748 participantes. Se abordan diferentes aspectos, como el perfil de las participantes, la estadística descriptiva de las variables complejas, el análisis de mediación y la comprobación de hipótesis.

4.1. Prueba piloto

La fase de prueba piloto se realizó utilizando una muestra compuesta por 53 trabajadoras pertenecientes a una única empresa. Como se puede apreciar en la Tabla 27, los tres constructos evaluados exhiben niveles óptimos de fiabilidad. Tanto los coeficientes de Alfa de Cronbach como los de Fiabilidad Compuesta se sitúan entre 0.806 y 0.916, valores que se consideran satisfactorios en el análisis de fiabilidad. Estos resultados indican una consistencia interna sólida en los indicadores utilizados.

Cabe señalar que dos indicadores relacionados con el constructo de HSL no fueron incluidos en el análisis de confiabilidad. Estos indicadores son: 1) "Sentirse amenazada con represalias para aceptar invitaciones sexuales/íntimas en el trabajo" (por ejemplo, temer consecuencias negativas en su evaluación o en su contrato laboral); y 2) "Ser amenazada por alguien en el trabajo para aceptar invitaciones sexuales/íntimas". Estos indicadores tuvieron un bajo peso en el análisis de confiabilidad porque fueron las menos frecuente en la muestra seleccionada para el piloto. Sin embargo, es relevante destacar que esto no significa que no formarán parte del constructo de HSL. Por el contrario, estos dos indicadores son los más sensibles del HSL, y se espera que su frecuencia varíe cuando se amplía la muestra.

Tabla 27
Fiabilidad de las variables en la prueba piloto

Variables	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta
HSL	0.806	0.854
Distrés psicológico	0.852	0.882
Compromiso laboral	0.907	0.916

Nota. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 53 trabajadoras.

4.2. Resultados Finales

4.2.1. Estadísticos descriptivos de los datos muestrales

- **Las características demográficas de las participantes**

La Tabla 28 presenta las características demográficas de las trabajadoras. La edad promedio de las participantes fue de 34 años, con un rango que abarca desde los 18 hasta los 88 años. En cuanto al estado civil, la gran mayoría de las participantes son solteras. Además, más de la mitad de las participantes indicaron tener hijos/as. Por otro lado, como resultado de la pandemia, más de un tercio de las participantes informaron haber asumido una mayor carga doméstica, y casi la mitad mencionaron que les resultó un poco más difícil trabajar. Asimismo, el 45% de las trabajadoras afirmaron que el COVID-19 tuvo un impacto en su vida laboral, y más de la mitad de las participantes indicaron que alguien en su hogar se ha enfermado de COVID-19.

Tabla 28
Características demográficas de las trabajadoras encuestadas(%)

Variables	%
Edad (promedio)	
Promedio	34.3
Desviación estándar	7.845
Rango	18 - 88
Estado civil	
Soltera	46.1
Casada/Conviviente	44.7
Divorciada/Separada	8.3
Viuda	0.9
Tenencia de hijas/os	
Sí	62.5

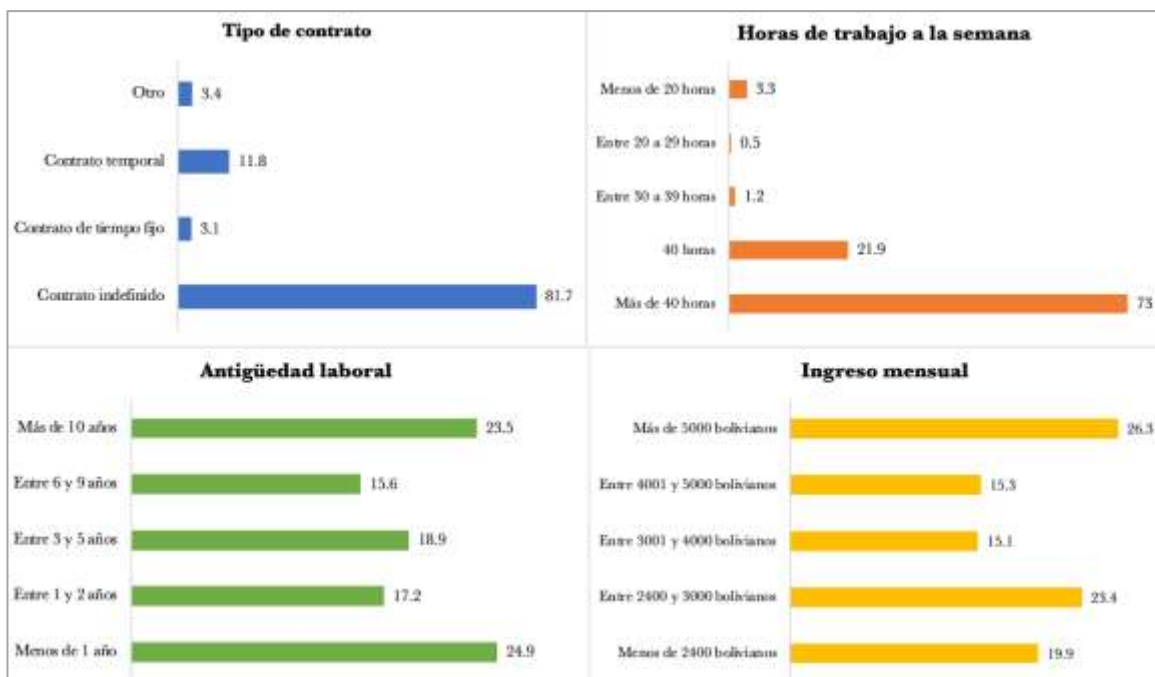
Variables	%
No	37.5
Considerando los últimos 12 meses y debido a la pandemia ¿Ha tenido que asumir más carga doméstica	
Sí, mucho más	35.7
Sí, un poco más	39.2
No, igual carga que antes	22.0
No, menos carga que antes	3.1
Considerando los últimos 12 meses y debido a la pandemia ¿Se le ha hecho más difícil trabajar?	
Sí, mucho más difícil	18.1
Sí, un poco más difícil	48.2
No, igual que antes	29.9
No, menos difícil que antes	3.8
¿Qué tanto le ha afectado en su vida laboral el COVID-19?	
Me ha afectado muchísimo	14.2
Me ha afectado bastante	32.3
Me ha afectado poco	45.0
No me ha afectado	8.5
Considerando los últimos 12 meses ¿Alguien dentro de su hogar se ha enfermado de COVID-19?	
Sí	63.3
No	36.7

Nota. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

- **Las características laborales de las participantes**

La Figura 21 presenta las características laborales de las participantes. En relación con el tipo de contrato, más de la mitad de las participantes reportaron tener contrato indefinido. En cuanto a las horas de trabajo, se observa que más del 70% de las trabajadoras declararon trabajar más de 40 horas a la semana. Además, aproximadamente una cuarta parte de las participantes manifestaron tener una antigüedad laboral de menos de un año. De manera similar, un cuarto de las trabajadoras mencionó percibir ingresos mensuales superiores a 5,000 bolivianos.

Figura 21
Características laborales (%)



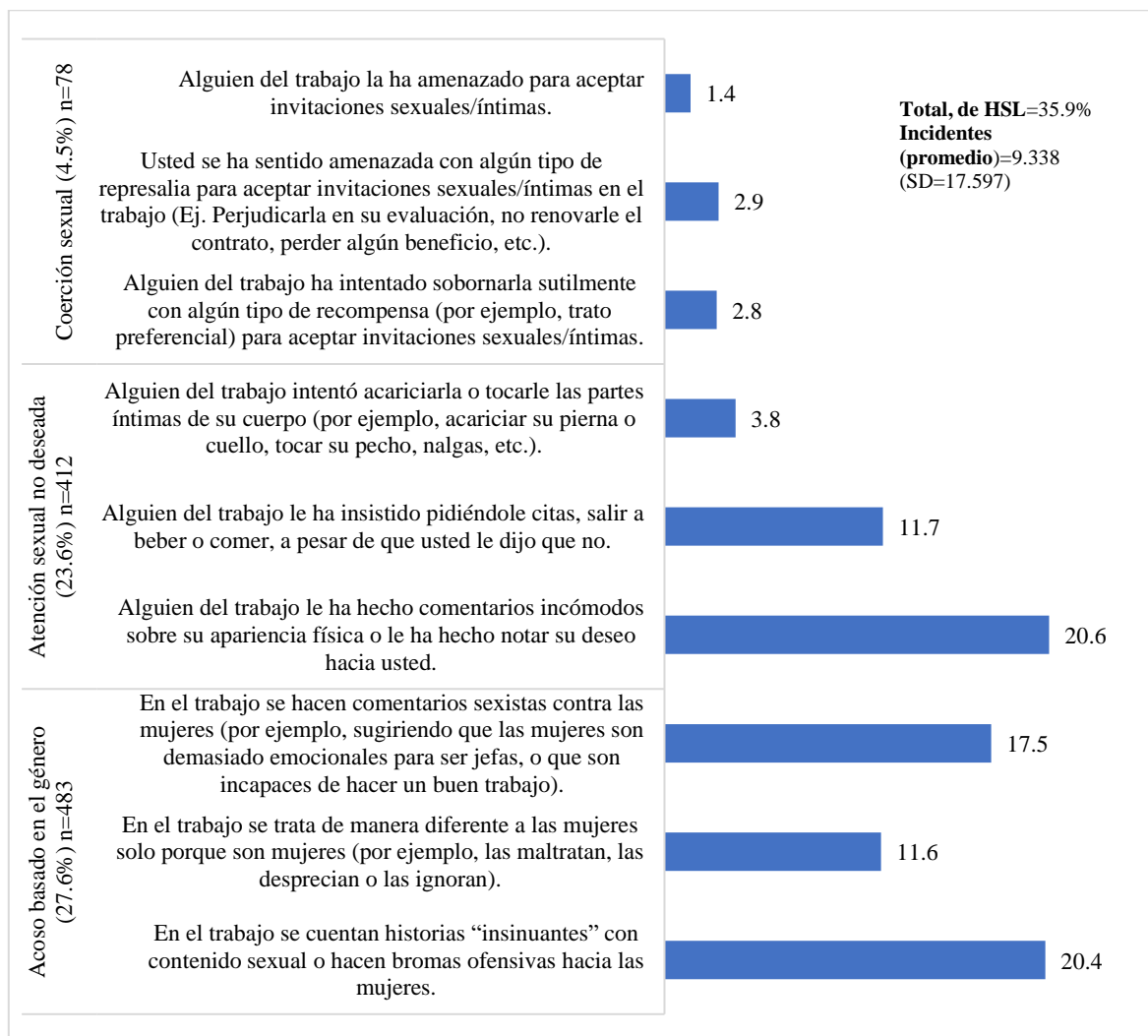
Fuente: Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

4.2.2. Estadística descriptiva de las variables complejas o latentes

El 35.9% de las trabajadoras reportó alguna manifestación de hostigamiento sexual laboral (HSL) durante los últimos 12 meses, con un promedio de 9 incidencias por año. En cuanto al acoso basado en género, como se muestra en la Figura 22, el 27.6% de las trabajadoras ha experimentado este tipo de hostigamiento sexual laboral, siendo el principal indicador la presencia de relatos con contenido sexual en el entorno laboral (20.4%). En relación con la atención sexual no deseada, el 23.6% de las trabajadoras menciona haberla experimentado, de las cuales, al 20.6% le han hecho comentarios incómodos sobre su apariencia física o han manifestado deseos hacia ellas. Por último, solo el 4.5% de las trabajadoras ha informado de coerción sexual, siendo el principal indicador la sensación de ser amenazadas con represalias en caso de negarse a aceptar invitaciones sexuales o íntimas en el trabajo.

Figura 22

Porcentaje de las manifestaciones de hostigamiento sexual laboral, según el reporte de las trabajadoras encuestadas



Nota. SD= Desviación Estándar. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

Según se muestra en la Tabla 29, al comparar a las trabajadoras que reportaron HSL con aquellas que no lo reportaron, se observa que la presencia de HSL incrementa significativamente la probabilidad de experimentar distrés psicológico. Específicamente, las trabajadoras que han experimentado HSL tienen mayor probabilidad de experimentar sentimientos de indefensión, temor o angustia (OR=2.504), así como altos niveles de estrés, ansiedad, agobio o desesperación (OR=2.463). Además, se identifica que estas trabajadoras presentan una mayor propensión a tener pensamientos suicidas o deseos de quitarse la vida (OR=2.407).

Tabla 29*Distrés psicológico, según el reporte de las trabajadoras encuestadas*

	Total (%)	Con distrés psicológico (%)		X ²	Odds Ratio (OR)	95% intervalo de confianza
		No reportó HSL	Reportó HSL			
Se ha sentido indefensa, temerosa o angustiada	89.2	86.5	94.1	24.512 ***	2.504	[1.723;3.638]
Se ha sentido deprimida, desanimada o sin esperanza	79.0	74.7	86.6	34.134 ***	2.186	[1.674;2.853]
Se ha sentido muy estresada, ansiosa, agobiada o desesperada	90.7	88.3	94.9	20.652 ***	2.463	[1.652;3.673]
Se ha sentido solitaria, aislada, sin apoyo	63.2	56.8	74.6	54.372 ***	2.229	[1.797;2.765]
Ha sentido mucha ira, furia o enojo intenso	69.0	63.2	79.4	48.899 ***	2.238	[1.781;2.814]
Ha deseado morir o pensado en quitarse la vida	12.6	9.0	19.1	37.799 ***	2.407	[1.808;3.204]
Total, de distrés psicológico	96.2	94.5	99.2	24.440 ***	7.283	[2.912;18.21]

Nota. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

***p<.001

Por otra parte, en la Tabla 30 se presentan los resultados del análisis comparativo de las medidas de compromiso entre dos grupos de participantes. Específicamente, se observó que las participantes que experimentaron HSL mostraron niveles significativamente más bajos de vigor, dedicación y absorción en comparación con aquellas que no reportaron HSL. Al examinar los valores de Cohen's d, se constató una diferencia sustancial y estadísticamente significativa en el compromiso laboral asociado al HSL.

Tabla 30*Compromiso laboral, según el reporte de las trabajadoras encuestadas*

	Con compromiso				t	Cohen's d
	No reportó HSL		Reportó HSL			
	M	SD	M	SD		
Vigor	5.003	0.892	4.690	0.993	6.760 ***	0.930
Se siente llena de energía mientras trabaja	4.937	1.025	4.646	1.076	5.572 ***	1.044
Se siente fuerte y vigorosa mientras trabaja	4.907	1.020	4.580	1.075	6.294 ***	1.040
Cuando se levanta por las mañanas, ¿tiene ganas de trabajar	5.170	0.993	4.840	1.126	6.334 ***	1.043
Dedicación	5.393	0.827	5.049	0.991	7.750 ***	0.890
Su trabajo le inspira	5.302	0.948	4.933	1.133	7.269 ***	1.018

	Con compromiso				t	Cohen's d
	No reportó HSL		Reportó HSL			
	M	SD	M	SD		
Está entusiasmada con su trabajo	5.333	0.963	4.926	1.150	7.870 ***	1.034
Está orgullosa del trabajo que hace	5.547	0.796	5.290	1.023	5.824 ***	0.884
Absorción	5.012	0.876	4.804	0.964	4.597 ***	0.909
Está sumergida/ensimismada en su trabajo	4.987	1.149	4.720	1.232	4.520 ***	1.180
Pierde la noción del tiempo cuando está trabajando	4.737	1.262	4.636	1.294	1.586	1.274
Es feliz cuando está concentrada en su trabajo	5.313	0.888	5.058	1.056	5.365 ***	0.952
Total, de compromiso (promedio)	5.136	0.744	4.846	0.866	7.350 ***	0.789

Nota. M= Promedio; SD= Desviación Estándar. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

***p<.001

Antes de realizar el análisis de mediación, según Hair et al. (2017), es necesario establecer relaciones significativas entre las tres variables. En ese sentido, los resultados presentados en la Tabla 31 revelan asociaciones significativas entre las variables estudiadas. Al analizar la dirección de estas relaciones, se observa que el HSL se relaciona de manera directa con el distrés psicológico, mientras que este último se asocia inversamente con el compromiso laboral. Además, se encontró una relación inversa entre el HSL y el compromiso laboral.

Tabla 31

Correlación de las variables empleando el coeficiente de asociación de Spearman

Variables	n	M	SD	1	2	3
1. Distrés psicológico	1748	20.734	25.738	---		
2. Compromiso laboral	1747	5.032	0.802	-.311**	---	
3. HSL	1748	3.349	11.447	.249**	-.184**	---

Nota. M= Promedio; SD= Desviación Estándar. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

**p<.01

4.2.3. Análisis de mediación

Antes de llevar a cabo el análisis de mediación en PLS-SEM, es fundamental evaluar la presencia de problemas de colinealidad. Para ello, se utiliza el Factor de Inflación de la Varianza

(FIV), que, según Hair et al. (2019), debe ser inferior a 3 para asegurar la ausencia de colinealidad entre los constructos predictores.

En este estudio, se aplicó el criterio del FIV a los constructos de hostigamiento sexual laboral y distrés psicológico. Los resultados, presentados en la Tabla 32, indican que no se evidencian problemas de colinealidad en dichos constructos. Esto implica que los constructos predictores están suficientemente independientes entre sí, fortaleciendo así la fiabilidad y validez del análisis de mediación realizado.

Tabla 32
Evaluación de colinealidad

Constructo	FIV	¿Presenta problemas de colinealidad? (FIV<3)
Hostigamiento sexual laboral	1.067	No
Distrés psicológico	1.000	No

Nota. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

Se encontró que el HSL afecta de forma negativa al compromiso laboral ($H_1 = \beta = -0.217$; $p = 0.000$), explicando el 4.7% de la variabilidad en el constructo dependiente. Además, se observó un tamaño de efecto pequeño ($f^2 = 0.049$; $p = 0.001$) en esta relación. Estos resultados confirman que el HSL tiene un impacto perjudicial en el compromiso laboral. Para comprender mejor el mecanismo subyacente de esta asociación, se considera al distrés psicológico como una variable mediadora. En este análisis de mediación, se examina tanto el efecto directo como el indirecto.

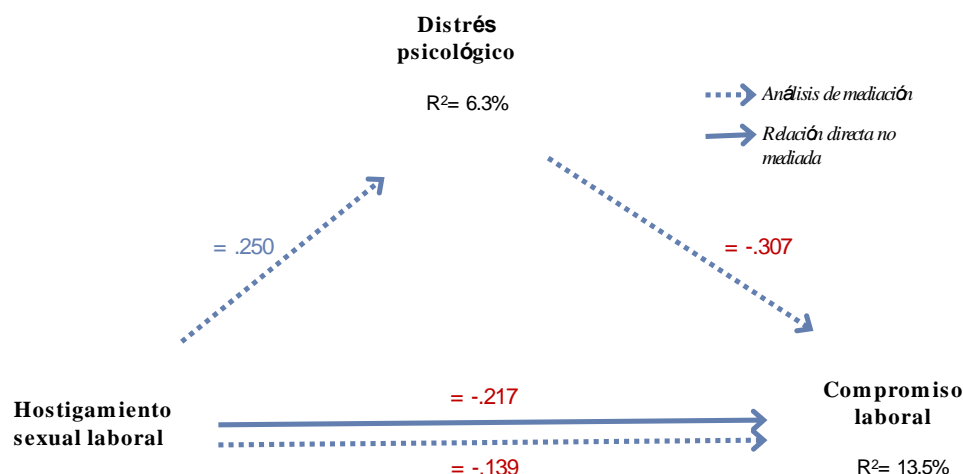
Al evaluar los efectos directos, según se observa en la Tabla 34 y la Figura 23, el HSL influye de forma positiva y estadísticamente significativa en el distrés psicológico ($\beta = 0.250$; $p = 0.000$), explicando el 6.3% de la variabilidad en el distrés psicológico. De igual modo, se encontró que el distrés psicológico tiene un impacto negativo y significativo en el compromiso laboral ($\beta = -0.307$; $p = 0.000$), explicando el 10.5% de la variabilidad en el compromiso laboral. Al considerar conjuntamente el HSL y el distrés psicológico, se observa que estas variables en conjunto explican el 13.5% de la variabilidad en el compromiso laboral.

En relación con el efecto mediador o indirecto, se ha corroborado de manera estadística que el distrés psicológico actúa como un mecanismo que explica la relación entre el HSL y el compromiso laboral ($\beta=-0.077$; $p=0.000$). En otras palabras, se observa que las trabajadoras que experimentan manifestaciones de HSL presentan niveles más elevados de distrés psicológico, caracterizado por síntomas como depresión, estrés, ansiedad, desesperanza, angustia, aislamiento, soledad y pensamientos suicidas. Este distrés psicológico, a su vez, ejerce una influencia negativa en su compromiso laboral, manifestándose en una menor energía durante la jornada laboral y una disminución del entusiasmo hacia el trabajo, entre otros aspectos.

El Valor de la Varianza Contabilizado (VAF, por sus siglas en inglés) determina la magnitud del efecto indirecto en comparación con el efecto total (Nitzl et al., 2016). Se calcula dividiendo el efecto indirecto entre el efecto total. Los resultados revelaron que el VAF es del 35.6%. Esto significa que en un 35.6% el efecto del HSL en el compromiso laboral se mediatiza a través del distrés psicológico, mientras que HSL explica en un 64.4% el compromiso laboral independiente del distrés psicológico. En otras palabras, del 100% de la influencia que ejerce el HSL en el compromiso laboral, el 64.4% es directo independiente de la variable mediadora y el 35.6% se atribuye al proceso de mediación, en términos relativos.

$$\text{VAF} = \frac{0.250 * -0.307}{0.250 * -0.307 + (-0.139)} = 0.356 \cong 35.6\%$$

Figura 23
Modelo estructural de las variables



Nota. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

Tabla 33
Resumen de prueba del efecto directo e indirecto

	β	<i>t</i> -valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza	<i>p</i> -valor	H_0^a	R^2
Efecto directo						
HSL => compromiso laboral	-.139	3.830	[-0.142; -0.214]	0.000		
H₂ : HSL => Distrés psicológico	.250	8.495	[0.193; 0.308]	0.000	Se rechaza	6.3%
H₃ : Distrés psicológico => Compromiso laboral	-.307	12.229	[-0.358; -0.260]	0.000	Se rechaza	10.5%
Efecto mediador						VAFA^a
H₄ : HSL => Distrés psicológico => Compromiso laboral	-.077	6.568	[-0.102; -0.056]	0.000	Se rechaza	35.6%

Nota. Los valores *t*, *p*, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidas mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5,000 submuestras). Fuente: Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.
^a H_0 =hipótesis nula

Por otro lado, al examinar el tamaño del efecto (f^2), como se muestra en la Tabla 34, se ha encontrado evidencia estadística que indica que el HSL tiene un efecto pequeño pero significativo en el distrés psicológico ($f^2 = 0.067$; $p = 0.000$). Además, se observó que el distrés

psicológico tiene un efecto también pequeño pero significativo en el compromiso laboral ($f^2 = 0.102$; $p = 0.000$).

Tabla 34

Resumen de prueba de tamaño de efecto

	f^2	t -valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza	p - valor	Tamaño de efecto
H1: HSL => compromiso laboral	0.049	3.257	[0.030; 0.089]	0.001	Pequeño
H2: Hostigamiento sexual laboral => Distrés psicológico	0.067	3.934	[0.039; 0.104]	0.000	Pequeño
H3: Distrés psicológico => Compromiso laboral	0.102	5.633	[0.072; 0.142]	0.000	Pequeño

Nota. Los valores t , p , los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidas mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5,000 submuestras). Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

4.2.4. Comprobación de hipótesis

Las tres hipótesis de investigación han sido confirmadas, como se puede observar en la Tabla 35.

Tabla 35

Resumen de validación de hipótesis

Hipótesis de investigación	Coficiente β	p - valor	Conclusión
H ₁ : El hostigamiento sexual laboral tiene un efecto negativo en el compromiso laboral de las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.	-.217	0.000	Se confirma H ₁
H ₂ : El hostigamiento sexual laboral tiene un efecto positivo en el distrés psicológico de las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.	.250	0.000	Se confirma H ₂
H ₃ : El distrés psicológico tiene un efecto negativo en el compromiso laboral de las trabajadoras de medianas y grandes empresas en Bolivia - La Paz.	-.307	0.000	Se confirma H ₃
H ₄ : El hostigamiento sexual laboral (X) tiene un efecto en el compromiso laboral (Y) mediado por el distrés psicológico (M) en las trabajadoras de medianas y grandes empresas de Bolivia – La Paz.	-.077	0.000	Se confirma H ₄

Nota. Elaboración propia basado en las encuestas realizadas a 1748 trabajadoras.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo, se presentan las conclusiones obtenidas a partir del estudio, se realiza una discusión detallada de los resultados y se analizan las implicaciones prácticas, teóricas y políticas derivadas de los hallazgos.

- **Logros**

Esta investigación representa un hito a nivel de América Latina al abordar la relación entre el hostigamiento sexual laboral (HSL) y el compromiso laboral, mediado por el distrés psicológico en una muestra proveniente del sector empresarial de La Paz, Bolivia. Se distingue de otras investigaciones por varias razones: en primer lugar, se ha enfocado en una muestra representativa de trabajadoras de medianas y grandes empresas en Bolivia, un país con altos niveles de violencia contra las mujeres. En segundo lugar, se ha elaborado un instrumento simplificado y práctico basado en el modelo tripartido de Fitzgerald et al. (1995) y adaptados del estudio de Fitzgerald et al. (1999), en la presente investigación se evidencia la validez de constructo del instrumento empleado, que es el tipo de validez más validado por la comunidad científica. En tercer lugar, se ha obtenido evidencia estadística que demuestra el efecto mediador del distrés psicológico en la relación entre el HSL y el compromiso laboral. Además, se ha comprobado empíricamente la aplicabilidad del "Modelo de demandas-recursos laborales (JD-R)" para analizar el efecto del hostigamiento sexual laboral en el compromiso laboral. En este contexto, el hostigamiento sexual laboral se considera una demanda laboral obstaculizadora que reduce los recursos personales disponibles, como la salud, al provocar distrés psicológico, consecuentemente disminuyendo el compromiso laboral.

Estos hallazgos son de suma importancia para implementar medidas efectivas que prevengan el HSL en el entorno laboral y promuevan un ambiente de trabajo más seguro y saludable para las mujeres trabajadoras.

Para abordar la pregunta central de investigación sobre cómo el hostigamiento sexual laboral influye en el compromiso laboral mediado por el distrés psicológico, se aplicó el método

científico. Este método implica una serie de pasos lógicos universales que aseguran la calidad de la información obtenida, los cuales incluyen: planteamiento del problema, formulación de hipótesis, diseño metodológico y presentación de los resultados obtenidos (Vara-Horna, 2015b). Cada uno de estos pasos fue abordado siguiendo los lineamientos establecidos, asegurando así la rigurosidad y validez de la investigación.

En primer lugar, se realizó una revisión de la literatura académica para plantear el problema de investigación. Esta revisión permitió analizar los hechos actuales, así como las causas y consecuencias del problema en cuestión. Para contextualizar de manera precisa el problema, se presentaron estadísticas provenientes de diversas fuentes como ILO (2022), Neall et al. (2014), Basile et al., (2020), Hango & Moyser (2018), Frías (2020), GenderLab (2021a), Vara-Horna et al. (2023), GenderLab (2021b), ILO (2022), Hameduddin y Hongseok (2022), Basile et al. (2020) y Hango y Moyser (2018).

En segundo lugar, se realizó una exhaustiva revisión de la literatura académica para fundamentar las hipótesis de investigación. Se analizaron diversas teorías, se presentaron definiciones relevantes y se revisaron antecedentes tanto a nivel nacional como internacional hasta el año 2023. En el caso de la variable HSL, se examinaron cuatro teorías, se consideraron definiciones desde diversas perspectivas y se revisaron antecedentes empíricos, incluyendo un análisis de los resultados de la base de datos multidisciplinaria Socpus. Esto permitió obtener una visión más completa de las investigaciones realizadas sobre HSL. Asimismo, se revisaron cuatro teorías y definiciones distintas relacionadas con el distrés psicológico, y se consideraron antecedentes empíricos para enriquecer el fundamento teórico de esta variable. En cuanto al compromiso laboral, se tomaron en cuenta cinco teorías, se presentaron definiciones desde diferentes perspectivas y se analizaron antecedentes empíricos relevantes.

En tercer lugar, se desarrolló un diseño metodológico que incluyó el enfoque cuantitativo, específicamente de tipo descriptivo, correlacional y explicativo, establecido según los lineamientos de Vara-Horna (2015a) como una "receta de investigación". Considerando este diseño, se seleccionó la encuesta como técnica de recolección de datos y se empleó un cuestionario estructurado como instrumento. Dicho instrumento fue sometido a dos tipos de

validación: validación de contenido y validación de constructo. La encuesta se aplicó a una muestra intencional, y para el análisis de los datos, se utilizó la técnica de PLS-SEM para contrastar las hipótesis, considerada una técnica de segunda generación.

En cuarto lugar, se presentan de manera integral y detallada los resultados del estudio, incluyendo estadísticas descriptivas de los datos muestrales, descripción de variables complejas, análisis de mediación y verificación de hipótesis. Esta presentación garantiza una interpretación precisa de los hallazgos obtenidos y su relevancia en el campo académico. Finalmente, con el propósito de cumplir los objetivos metodológicos de la presente investigación y basándonos en los hallazgos obtenidos, se presentan las recomendaciones para las futuras líneas de investigación, así como para las empresas y el gobierno boliviano.

- **Hallazgos/Discusión**

Los hallazgos de esta investigación se consideran válidos debido a que se respaldan en dos tipos de validez: la interna y la estadística. En lo que respecta a la validez interna, se emplearon escalas de medición basadas en teorías previas que han demostrado validez, como se evidencia en las escalas utilizadas para evaluar el compromiso laboral, el estrés psicológico y HSL. Además, se llevó a cabo la comprobación de la validez de constructo mediante diversos métodos estadísticos, tales como la Ratio Heterorrasgo-Monorrasgo (HTMT), el criterio de Fornell-Larcker, las cargas y la Varianza Extraída Media (AVE). Estas pruebas sustentan de manera sólida la afirmación de que los indicadores utilizados miden con precisión el fenómeno que se pretende evaluar. Entre tanto, se ha verificado la confiabilidad de los indicadores mediante el uso de los métodos de Alfa de Cronbach y Fiabilidad Compuesta, lo que asegura la consistencia interna y la estabilidad de las medidas utilizadas en el estudio.

En relación con la validez estadística, se rechazaron las hipótesis nulas cuando el valor de probabilidad fue inferior al 5%, lo que respalda la significancia estadística de los resultados obtenidos. Además, se realizó una prueba de remuestreo para verificar la estabilidad del nivel de significancia de la prueba.

Estos enfoques rigurosos de validación fortalecen la confianza en los resultados obtenidos y en las conclusiones derivadas de esta investigación académica, proporcionando así un sólido fundamento para futuros estudios y su relevancia en el campo académico.

Se evidenció que aproximadamente el 35.9% de las trabajadoras reportó haber experimentado alguna manifestación de Hostigamiento Sexual Laboral (HSL), que incluye acoso basado en género, atención sexual no deseada y coerción sexual. Este porcentaje es casi similar a los hallazgos de estudios previos que han medido el modelo tripartido de Fitzgerald et al. (1995) en países como Perú (GenderLab, 2021a; Vara-Horna et al., 2023) y en Bolivia tanto en el sector privado como público (GenderLab, 2021b). Sin embargo, se observó que este porcentaje es superior en comparación con estudios que han medido el HSL utilizando únicamente una pregunta, como se ha encontrado en el caso del International Labour Organization (2022) y Basile et al. (2020).

Asimismo, se evidencia que la manifestación más frecuente del HSL es el acoso basado en género, mientras que la coerción sexual es la menos común. Este hallazgo está en línea con investigaciones previas que también han llegado a la misma conclusión (Frías, 2020; GenderLab, 2021a, 2021b; Vara-Horna, 2023).

Por otro lado, con respecto a la primera hipótesis de investigación, la presente investigación ha evidenciado que el HSL tiene un efecto negativo y estadísticamente significativo en el compromiso laboral de las trabajadoras. Los resultados obtenidos revelan que las trabajadoras que experimentan manifestaciones de HSL tienden a presentar un menor nivel de compromiso con su trabajo. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones empíricas previas que también han destacado la relación perjudicial entre el HSL y el compromiso laboral (Cogin & Fish, 2009; Hameduddin y Hongseok, 2022; Li et al., 2016; Jiang et al., 2014; Węziak-Białowolska et al., 2019).

El análisis de los datos reveló que el impacto del hostigamiento sexual laboral en el compromiso laboral de las trabajadoras es de magnitud pequeña. Esto indica que existen otras variables que tienen una influencia más significativa en el compromiso laboral de las

trabajadoras. Sin embargo, es crucial no subestimar la importancia de este efecto pequeño, ya que las consecuencias para las mujeres que experimentan hostigamiento sexual en el trabajo son perjudiciales, ya que según Fitzgerald et al. (1997a) y Willness et al. (2007) el HSL tiene un impacto significativo en la productividad y el bienestar general de las mujeres afectadas.

En cuanto a la segunda hipótesis, los resultados de la investigación han revelado que HSL tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo en el distrés psicológico de las trabajadoras. Este hallazgo indica que las mujeres que han reportado al menos una manifestación de HSL también han experimentado distrés psicológico, manifestándose en términos de ansiedad, depresión, estrés, angustia, aislamiento y pensamientos suicidas. Este resultado es consistente con investigaciones empíricas previas realizadas en distintos países, como Etiopía, Estados Unidos, Noruega y Dinamarca (Collinsworth et al., 2009; Fitzgerald et al., 1997a; Friberg et al., 2017; Gibson et al., 2022; Ho et al., 2012; McLaughlin et al., 2017; Nielsen & Einarsen, 2012; Worker et al., 2023).

Asimismo, se ha evidenciado que el impacto del HSL en el distrés psicológico es de magnitud pequeña. Es probable que esto se deba a que el HSL tiene diferentes dimensiones, que van desde las menos graves hasta las más severas (Fitzgerald et al., 1995). Las manifestaciones menos graves son las que se reportan con mayor frecuencia, mientras que las más graves, como la coerción sexual, se reportan con menor frecuencia. Esta variabilidad en la intensidad de las manifestaciones de HSL podría explicar el tamaño de efecto pequeño observado en el distrés psicológico. No obstante, cabe precisar que, a pesar del tamaño de efecto pequeño, las consecuencias del HSL en el bienestar psicológico de las mujeres afectadas son significativas y no deben subestimarse.

En relación con la tercera hipótesis, los hallazgos muestran que el distrés emocional influye de forma negativa en el compromiso laboral. Es decir, las trabajadoras que reportan algún indicador de distrés psicológico manifiestan un menor nivel de compromiso laboral. Este resultado es coherente con estudios previos desarrollado en Japón, Estados Unidos y Noruega (Andreassen et al., 2007; Jiang et al., 2014; Inoue et al., 2010; Sakuraya et al., 2017).

Además, los resultados indican que el efecto del distrés psicológico en el compromiso laboral es de tamaño de efecto pequeño, lo cual puede atribuirse a varias razones. Una de ellas es la interacción con otras variables presentes en el entorno laboral. Por ejemplo, si las trabajadoras reciben recursos o apoyo para hacer frente a la ansiedad o el estrés, esto podría mitigar los efectos del distrés psicológico en su compromiso laboral. Esta inferencia se obtiene a partir de los hallazgos mostrados por Bailey et al. (2017), donde se indica que las prácticas de gestión de recursos humanos, el clima de seguridad psicosocial y el clima de servicio, se asociaron positivamente con el compromiso laboral.

Otra razón relevante podría ser la capacidad de adaptación y resiliencia de las trabajadoras, lo que implicaría que poseen habilidades para gestionar el estrés y la ansiedad. Esto podría atenuar el efecto general del distrés en su compromiso laboral, permitiéndoles mantener un nivel de involucramiento más sólido a pesar de las dificultades emocionales. Esta inferencia se respalda con la revisión narrativa realizada por Bailey et al. (2017), donde se evidencia que la resiliencia influye de forma positiva en el compromiso laboral.

En conclusión, los estudios realizados por Bailey et al. (2017) respaldan las inferencias obtenidas a partir de los resultados de esta investigación, lo que sugiere que las variables como el apoyo laboral y la resiliencia pueden modular el impacto del distrés psicológico en el compromiso laboral de las trabajadoras. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar un entorno laboral que promueva el apoyo y el bienestar de las trabajadoras, lo que puede contribuir a mejorar su compromiso con el trabajo y su calidad de vida laboral.

Con respecto a la cuarta hipótesis, se ha encontrado que el distrés psicológico actúa como variable mediadora que explica por qué el HSL influye de forma negativa en el compromiso laboral de las trabajadoras. Este hallazgo muestra que el HSL tiene un efecto pernicioso en la salud emocional de las trabajadoras, lo que a su vez resulta en distrés psicológico y, posteriormente, afecta el compromiso laboral. Esta evidencia es coherente con la investigación previa realizada en la fuerza armada de Estados Unidos (Jiang et al., 2014). Sin embargo, en un contexto laboral específico en Trinidad, un estudio intentó demostrar un efecto mediador similar, pero en relación con el compromiso organizacional. La falta de significancia estadística

en ese caso podría deberse a la falta de representatividad de la muestra. Por lo tanto, estos resultados enfatizan la importancia de contar con muestras representativas para investigar adecuadamente los efectos directos o mediadores del HSL, especialmente considerando que el tamaño de efecto es pequeño.

Adicionalmente, al examinar la mediación utilizando el valor del VAF (35.6%), se evidencia una mediación parcial, de acuerdo con los criterios establecidos por Hair et al. (2016). Es relevante destacar que este valor se encuentra cercano al reportado por Jiang et al. (2014) de 30%, lo que indica que los resultados son coherentes. En ese sentido, este valor señala que es probable que existan otras variables mediadoras aún no exploradas que contribuyan a comprender cómo el hostigamiento sexual laboral (HSL) afecta el compromiso laboral.

- **Limitaciones**

Aunque esta investigación es el primer estudio en América Latina en demostrar el efecto mediador del estrés psicológico en la relación entre el HSL y el compromiso laboral, es importante tener en cuenta una limitación. El muestreo utilizado fue no probabilístico intencional, lo que significa que los resultados obtenidos no pueden aplicarse de manera generalizada a toda la población.

Además, es probable que los resultados obtenidos en esta investigación estén subvalorados, debido a que solo se incluyeron datos de 10 empresas que accedieron a participar. Por otro lado, otras 20 empresas se negaron a participar, lo que podría implicar la presencia de más casos de HSL en el conjunto de empresas no consideradas. Estas empresas podrían haber declinado participar debido al temor de que su reputación se viera afectada negativamente ante la revelación de casos de HSL, o porque ya eran conscientes de la existencia de dichos casos en su entorno laboral.

- **Recomendaciones**

Líneas futuras de investigación

En primer lugar, es importante reconocer que el enfoque no probabilístico de esta investigación limita la generalización de los resultados. Sin embargo, para abordar esta debilidad, se sugiere que los hallazgos de este estudio sean corroborados a través de la replicación en otros países de América Latina. Se recomienda a la académica probar las hipótesis del modelo en diferentes contextos, y empleando la técnica estadística de ecuaciones estructurales de covarianza confirmatorias (CB-SEM, por sus siglas en inglés).

Una contribución de este estudio es la versión abreviada y traducida al español del cuestionario Experiences Questionnaire – Workplace (SEQ-W) adaptados del estudio de Fitzgerald et al. (1995) y Fitzgerald et al. (1999). La validación de esta versión simplificada ha demostrado niveles óptimos de fiabilidad y validez, tanto en términos de contenido como de constructo. Es importante destacar que este instrumento ha sido predominantemente evaluado en contextos de habla inglesa, y su aplicación en países de habla hispana, especialmente en el contexto de América Latina, ha sido limitada. La disponibilidad de una versión abreviada y adaptada del cuestionario representa un valioso recurso para su utilización práctica en entornos laborales. En ese sentido, se sugiere que se realicen investigaciones adicionales para corroborar su validez de constructo en poblaciones hispanohablantes.

Con el objetivo de obtener una visión más holística y precisa de la compleja relación entre el HSL y el compromiso laboral, se recomienda a futuras investigaciones a continuar explorando y considerando otras posibles variables mediadoras. Estos estudios adicionales serán esenciales para profundizar en la comprensión del efecto del HSL en el compromiso laboral y proporcionarán información valiosa para el desarrollo de estrategias de intervención y prevención en el ámbito laboral.

En resumen, aunque esta investigación ha realizado aportes significativos en el campo, es esencial abordar sus limitaciones y seguir ampliando el conocimiento mediante la replicación en diferentes contextos y la exploración de nuevas variables mediadoras. Esto fortalecerá la validez y aplicabilidad de los resultados en el ámbito laboral en América Latina.

A las empresas

Según los resultados de esta investigación, que demuestran que el HSL tiene un impacto en el compromiso laboral de las trabajadoras a través del distrés psicológico, se recomienda a las empresas tomar medidas inmediatas para abordar y prevenir esta problemática. A continuación, se presentan algunas recomendaciones efectivas basadas en las investigaciones de Vara-Horna (2015a) y Foster et al. (2018):

1. **Liderazgo comprometido:** Es fundamental que los líderes de la empresa muestren un compromiso sólido en la lucha contra el HSL y en la creación de un entorno laboral seguro.
2. **Establecimiento de políticas claras:** Es relevante que las empresas desarrollen y difundan políticas claras que prohíban el HSL en todas sus manifestaciones. Estas políticas deben ser ampliamente comunicadas y comprensibles para todo el personal, de manera que estén al tanto de las conductas prohibidas y las consecuencias por su incumplimiento.
3. **Implementación de programas de capacitación:** Durante la capacitación, es crucial abordar de manera exhaustiva la desmitificación del sexismo y llevar a cabo sesiones específicas dirigidas a equipos de trabajo o áreas específicas de la organización.
4. **Establecimiento de canales seguros de denuncia:** Las empresas deben garantizar la existencia de canales de denuncia confidenciales y accesibles para las trabajadoras que deseen reportar casos de HSL. Además, se debe fomentar un entorno seguro y libre de represalias para aquellas que denuncien, asegurando que se tomen las medidas adecuadas para investigar y abordar cada denuncia de manera imparcial. También se debe garantizar que se sigan los procedimientos adecuados para garantizar la seguridad y el bienestar de las víctimas durante el proceso de denuncia.
5. **Apoyo a las víctimas y manejo del distrés psicológico:** Es esencial que las empresas brinden apoyo psicológico especializado a las víctimas de HSL, incluyendo acceso a asesoramiento psicológico y servicios de apoyo. Esto contribuirá a la recuperación y bienestar de las trabajadoras afectadas.

6. Evaluación y seguimiento: Se recomienda realizar una evaluación exhaustiva de la efectividad del programa de capacitación con el fin de identificar las mejores prácticas que permitan prevenir de manera efectiva la ocurrencia del HSL en las organizaciones. Este proceso de evaluación contribuirá a obtener información valiosa que ayudará a optimizar el programa y garantizar su eficacia.

Al implementar estas recomendaciones, las empresas podrán abordar de manera efectiva el impacto del HSL en el compromiso laboral de las trabajadoras a través del estrés psicológico. Estas recomendaciones promoverán un entorno laboral más seguro, mejorando la calidad de vida de las empleadas y contribuyendo al éxito y desarrollo sostenible de las empresas.

Al gobierno boliviano

En base a los resultados de la investigación, se espera que el gobierno boliviano no solo promulgue una ley que prohíba el hostigamiento sexual en el entorno laboral, sino que también se establezcan procedimientos claros y efectivos para denunciar y sancionar este tipo de conductas en el entorno laboral.

Además, se sugiere que el gobierno implemente políticas específicas para abordar el HSL. Un enfoque efectivo que ha tenido éxito en países como Perú, Paraguay y Ecuador es la creación del "Sello, empresa segura libre de violencia contra las mujeres". Este sello reconoce y destaca a las empresas que han adoptado acciones concretas para prevenir y erradicar el HSL, así como cualquier forma de violencia hacia las mujeres en el lugar de trabajo. En este sentido, se espera que el gobierno boliviano considere implementar este tipo de reconocimientos para incentivar al sector empresarial a adoptar prácticas y políticas que prevengan el HSL y promuevan un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las trabajadoras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfes, K., Shantz, A.D., Truss, C. and Soane, E.C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behavior: a moderated mediation model. *International Journal of Human Resource Management*, 24, 330–351. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.679950>
- Amor, A. M., Vázquez, J. P. A., & Faíña, J. A. (2019). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Andreassen, C.S., Ursin, H. and Eriksen, H.R. (2007). The relationship between strong motivation to work, ‘workaholism’, and health. *Psychology and Health*, 22, pp. 615–629. <https://doi.org/10.1080/14768320600941814>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Au, S., Dong, M., & Tremblay, A. (2023). How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value? *Journal of Business Ethics*, 1-68. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05335-x>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International journal of management reviews*, 19(1), 31-53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.1207>
- Balwant, P. T., Jueanville, O., & Ramdeo, S. (2019). “I’ve had enough!” Mental health as a mechanism in the relationship between sexual harassment and organizational commitment. *Work*, 64(3), 439-451. <https://doi.org/10.3233/WOR-193006>
- Banco Mundial. (2023a). *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-64 años) (estimación modelada OIT) – Mundo*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2021&start=2015>
- Banco Mundial. (2023b). *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina mayor de 15 años) (estimación nacional) – Bolivia*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?end=2021&locations=BO&start=2015>

- Barker, K. C. (2017). Sexual harassment experience, psychological climate, and sex effect on perception of safety. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/3276>
- Basile, K. C., D'Inverno, A. S., & Wang, J. (2020). National prevalence of sexual violence by a workplace-related perpetrator. *American journal of preventive medicine*, 58(2), 216-223. <https://dx.doi.org/10.1016/j.amepre.2019.09.011>
- Bech, P., Timmerby, N., Martiny, K., Lunde, M., & Soendergaard, S. (2015). Psychometric evaluation of the Major Depression Inventory (MDI) as depression severity scale using the LEAD (Longitudinal Expert Assessment of All Data) as index of validity. *BMC psychiatry*, 15(1), 1-7. <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-015-0529-3>
- Cepeda, G. y Roldán, J. (2005). *Aplicando en la práctica la técnica PLS en la administración de empresas* [Trabajo de Investigación, Universidad de Sevilla]. <https://core.ac.uk/download/pdf/161254889.pdf>
- Cogin, J., & Fish, A. (2009). An Empirical Investigation of Sexual Harassment and Work Engagement: Surprising differences between men and women. *Journal of Management and Organization*, 15(1), 47–61. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.15.1.47>
- Collinsworth, L. L., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (2009). In harm's way: factors related to psychological distress following sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 33(4), 475-490. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01525.x>
- Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia. (2014). *El Acoso Laboral vulnera los derechos humanos*. <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/cartilla-acoso-laboral.pdf>
- Deloitte Access Economics. (2019). *The economic costs of sexual harassment in the workplace*. <https://www.deloitte.com/au/en/services/economics/perspectives/economic-costs-sexual-harassment-workplace.html>
- Diez-Canseco, F., Toyama, M., Hidalgo-Padilla, L., & Bird, V. J. (2022). Systematic review of policies and interventions to prevent sexual harassment in the workplace in order to prevent depression. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20). <https://doi.org/10.3390/ijerph192013278>

- Drapeau, A., Marchand, A., & Beaulieu-Prévost, D. (2012). Epidemiology of psychological distress. *Mental illnesses-understanding, prediction and control*, 69, 105-106. <https://doi.org/10.5772/30872>
- Fearon, C., McLaughlin, H., & Morris, L. (2013). Conceptualizing work engagement: an individual, collective, and organizational efficacy perspective. *European Journal of Training and Development*, 37(3), 244-256. <https://doi.org/10.1108/03090591311312723>
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997a). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82 (4), 578–589. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and applied social psychology*, 17(4), 425-445. https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2
- Fitzgerald, L., Gelfand, M., & Drasgow, F. (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445, https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2
- Fitzgerald, L., Magley, V., Drasgow, F., & Waldo, C. (1999). Measuring Sexual Harassment in the military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-Dod). *Military Psychology*, 11(3), 243-263. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1103_3
- Fitzgerald, L., Shullman, S., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M. & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32(5), 152-175. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90012-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90012-7)
- Fitzgerald, L., Swan, S., & Magley, V. (1997b). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral a psychological definitions of the workplace victimization of women. En W. O'Donohue. (Ed), *Sexual harassment: Theory, research and treatment* (pp. 5-28). Allyn&Bacon.
- Foster, P., & Fullagar, C. (2018). Why Don't We Report Sexual Harassment? An Application of the Theory of Planned Behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 40(3), 148-160. <https://doi.org/10.1080/01973533.2018.1449747>

- Frías, S. M. (2020). Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia. *Estudios sociológicos*, 38(112), 103-139. <https://doi.org/10.24201/es.2020v38n112.1745>
- Friborg, M. K., Hansen, J. V., Aldrich, P. T., Folker, A. P., Kjær, S., Nielsen, M. B. D., & Madsen, I. E. (2017). Workplace sexual harassment and depressive symptoms: a cross-sectional multilevel analysis comparing harassment from clients or customers to harassment from other employees amongst 7603 Danish employees from 1041 organizations. *BMC Public Health*, 17(1), 675. <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4669-x>
- GenderLab. (2021a). *Primer informe ELSA sobre acoso laboral en el Perú*. <https://www.genderlab.io/Informe-ELSA-10-preguntas-sobre-acoso-sexual-laboral-en-el-Perú.pdf>
- GenderLab. (2021b). *Primer informe ELSA sobre acoso laboral en Bolivia*.
- Ghadi, M. Y., Fernando, M., & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6), 532-550. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0110>
- Ghosh, P., Rai, A., & Sinha, A. (2014). Organizational justice and employee engagement Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personnel Review*, 43(4), 628-652. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2013-0148>
- Gibson, C. J., Lisha, N., Lalchandani, P., & Huang, A. J. (2022). Workplace Sexual Harassment: Potential Long-term Associations with Psychological Function in Older Adults. *Journal of General Internal Medicine*, 37, 692-694. <https://doi.org/10.1007/s11606-021-06591-1>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2016), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage, Thousand Oaks.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hameduddin, T., & Lee, H. (2022). Sexual Harassment and Employee Engagement: Exploring the Roles of Gender, Perceived Supervisory Support, and Gender Equity Climate. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X221095404>

- Hango, D., & Moyser, M. (2018). *Harassment in Canadian workplaces*. Minister responsible for Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.pdf?st=9uN1NJeG>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (sexta edición)*. McGRAW-HILL.
- Ho, I. K., Dinh, K. T., Bellefontaine, S. A., & Irving, A. L. (2012). Sexual harassment and posttraumatic stress symptoms among Asian and White women. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 21(1), 95-113. <https://doi.org/10.1080/10926771.2012.633238>
- Horwitz, A. V. (2007). Distinguishing distress from disorder as psychological outcomes of stressful social arrangements. *Health*, 11(3), 273-289. <https://doi.org/10.1177/1363459307077541>
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., & Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International archives of occupational and environmental health*, 83(1), 29-38. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0485-7>
- International Labour Organization. (2022). *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*. <https://n9.cl/h5gix>
- International Center for Research on Women. (2018). *The costs of sexbased harassment to businesses: an in-depth look at the workplace*. https://www.icrw.org/wp-content/uploads/2018/08/ICRW_SBHDonorBrief_v5_WebReady.pdf
- International Labor Organization. (2007). *Sexual Harassment at Work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Jiang, K., Hong, Y., McKay, P. F., Avery, D. R., Wilson, D. C., & Volpone, S. D. (2014). Retaining employees through anti-sexual harassment practices: Exploring the mediating role of psychological distress and employee engagement. *Human Resource Management*, 54(1), 1-21. <https://doi.org/10.1002/hrm.21585>
- Jonsdottir, S. D., Hauksdottir, A., Aspelund, T., Jakobsdottir, J., Runarsdottir, H., Gudmundsdottir, B., Tomasson, G., Valdimarsdottir, U., Halldorsdottir, T., & Thordardottir, E. B. (2022). Risk factors for workplace sexual harassment and violence

- among a national cohort of women in Iceland: a cross-sectional study. *The Lancet Public Health*, 7(9), e763-e774. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00201-8](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00201-8)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Ley N° 29430. (2009, 19 de octubre). *Presidencia de la República*. El Peruano. https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/29430_Ley_modif_Ley_de_Hostiga.pdf
- Li, Y., Chen, M., Lyu, Y., & Qiu, C. (2016). Sexual harassment and proactive customer service performance: The roles of job engagement and sensitivity to interpersonal mistreatment. *International Journal of Hospitality Management*, 54, 116-126. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.008>
- Mabitsela, L. (2003). *Exploratory study of psychological distress as understood by Pentecostal pastors* [Tesis doctoral, University of Pretoria]. Archivo digital. <https://repository.up.ac.za/bitstream/handle/2263/30114/Complete.pdf?sequenc>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 31(3), 333-358. <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>
- Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural (2010). *Bolivia: Valor Bruto de la Producción, Consumo Intermedio, Valor Agregado, Número de Ocupados y Número de Empresas por Rama de Actividad Manufacturera gestión 2006 , 2007 y 2010*. https://siip.produccion.gob.bo/repSIIP2/formulario_eaim.php
- Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social. (2023). *En 2021 y 2022 el Ministerio de Trabajo emitió 342 conminatorias de cese de acoso laboral en favor de mujeres trabajadoras*. <https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=9971#:~:text=La%20mayoría%20de%20las%20denuncias,laboral%20y%2071%20en%202022.>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2017). Trabaja sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público. <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2023). *Registro de Casos de Hostigamiento Sexual Laboral*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/717870-mtpe-plataforma-de-registro-de-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-recibio-mas-de-1000-casos-en-el-2022>
- Mirowsky, J., & Ross, C.E. (2002). Measurement for a Human Science. *Journal of Health and Social Behavior*, 43,152-170. <https://doi.org/10.2307/3090194>
- Neall, A. M., & Tuckey, M. R. (2014). A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 225–257. <https://doi.org/10.1111/joop.12059>
- Ngo, F., Piquero, N., Mastracchio, N., & Piquero, A. (2021): Sexual Harassment among Male and Female Public Accountants: An Exploratory Study. *Deviant Behavior*, 43(5),556-572. <https://doi.org/10.1080/01639625.2021.1890534>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Prospective relationships between workplace sexual harassment and psychological distress. *Occupational Medicine*, 62(3), 226-228. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs010>
- Nitzl, C., Roldan, J., & Cepeda, G. (2016). Mediation analysis in partial least squares path modeling. *Industrial Management & Data Systems*, 116(9), 1849–1864. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2015-0302>
- O'Leary-Kelly, A., Magra, E., Reeves, C., & Randel, J. (2008). Coming Into the Light: Intimate Partner Violence and Its Effects at Work. *Academy of Management Perspectives*, 22(2), 57-72.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *El hostigamiento o acoso sexual*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf
- Organización Internacional del trabajo. (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO

- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118–131). http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2010_Salanova-Scaufeli-Xanthopoulou-Bakker-The-Gain-Spiral-of-resources-and-work-....-.pdf
- Santisteban, C. (2009). *Principios de Psicometría*. Editorial Síntesis.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/0.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92 <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518-528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Vander, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J., & De Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology*, 62(4), 558-570. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00499.x>
- Vara-Horna, A. (2015a). *Modelo de gestión para prevenir la violencia contra las mujeres. Una propuesta integral para involucrar a las empresas en la prevención de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. Universidad de San Martín de Porres y Agencia de Cooperación Alemana - GIZ. https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/Modelo_gestión_prevenir_VcM.pdf

- Vara-Horna, A. (2015b). *7 pasos para elaborar una tesis: Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Macro EIRL.
- Vara-Horna, A. (2015c). *Los costos de la violencia contra las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimación de su impacto económico*. Universidad de San Martín de Porres y Agencia de Cooperación Alemana - GIZ. https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/Costos_VcM_microempresas_formales_peruanas-1.pdf
- Vara-Horna, A., Díaz-Rosillo, A., Asencios-Gonzalez, Z., & Quipuzco-Chicata, L. (2023). Direct and indirect effects of workplace sexual harassment on the productivity of victims and witnesses: The preventive role of equitable management. *Helyon* (Proceso de publicación).
- Węziak-Białowolska, D., Białowolski, P., & McNeely, E. (2019). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*, 126, 104732. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104732>
- Wheaton, B. (1982). Uses and abuses of the Langner index: A reexamination of findings on psychological and psychophysiological distress. In David Mechanic (Ed.). *Symptoms, illness behavior, and help-seeking* (pp. 25-53). New York: Prodist
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel psychology*, 60(1), 127-162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- Worke, M.D., Koricha, Z.B., & Debelew, G.T. (2023). Consequences of exposure to sexual harassment among women working in hospitality workplaces in Bahir Dar City, Ethiopia: a structural equation model. *Arch Public Health*, 81(7). <https://doi.org/10.1186/s13690-023-01024-3>
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report*. <https://reports.weforum.org/globalgender-gap-report-2023>.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario anónimo y confidencial sobre calidad de vida laboral

Estimada colaboradora,

Estamos realizando una investigación para identificar los diversos desafíos laborales y sociales que enfrentan las trabajadoras en estos tiempos de pandemia por la COVID-19, y, a partir de ello, sugerir mejoras de bienestar y calidad de vida. Le pedimos encarecidamente que nos apoye completando este cuestionario de la forma más sincera posible.

Por favor, siéntase con la mayor confianza y libertad de responder las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. Si bien hemos coordinado con la empresa para que podamos llegar hasta usted, los directivos no tendrán acceso a sus respuestas, pues serán confidenciales y totalmente anónimas. Nadie sabrá lo que usted responde ni podrá identificarla. La empresa solo recibirá un informe global, pero las respuestas individuales se mantendrán secretas. De antemano agradecemos su colaboración.

Sugerencia: Por favor, elija el mejor momento para responder el cuestionario. Algunas preguntas son personales y sensibles y es más seguro que nadie esté presente mientras usted responde. Si se presentase alguna situación que ponga en riesgo su anonimato o seguridad, cierre inmediatamente el cuestionario y llénelo en otro momento.

I. Información laboral

Por favor, responda las siguientes preguntas, marcando con la alternativa adecuada a su caso.

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
1	¿Qué tipo de contrato laboral tiene?	<input type="checkbox"/> Contrato indefinido <input type="checkbox"/> Contrato de tiempo fijo <input type="checkbox"/> Contrato temporal <input type="checkbox"/> Otro
2	¿Cuántas horas trabaja a la semana?	<input type="checkbox"/> Más de 40 horas <input type="checkbox"/> 40 horas <input type="checkbox"/> Entre 30 a 39 horas <input type="checkbox"/> Entre 20 a 29 horas <input type="checkbox"/> Menos de 20 horas
3	¿Desde cuándo viene trabajando para la empresa?	<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> Entre 1 y 2 años

		<input type="checkbox"/> Entre 3 y 5 años <input type="checkbox"/> Entre 6 y 9 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años
4	¿Cuál es su rango de ingreso mensual (ingresos brutos, sin descuentos)?	<input type="checkbox"/> Menos de 2200 Bolivianos <input type="checkbox"/> Entre 2200 y 3000 Bolivianos <input type="checkbox"/> Entre 3001 y 4000 Bolivianos <input type="checkbox"/> Entre 4001 y 5000 Bolivianos <input type="checkbox"/> Más de 5000 Bolivianos

II. Información demográfica

Por favor, responda las siguientes preguntas, marcando con la alternativa adecuada a su caso.

Nº	Preguntas	Alternativas de respuesta
5	¿Cuántos años tiene?	_____ años
6	¿Cuál es su estado civil?	<input type="checkbox"/> Soltera <input type="checkbox"/> Casada/Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciada/Separada <input type="checkbox"/> Viuda
7	¿Tiene hijas/os?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
8	Considerando los últimos 12 meses y debido a la pandemia ¿Ha tenido que asumir más carga doméstica? (Ej. Cocinar, limpiar, hacer compras, cuidado de hijos, cuidado de personas discapacitadas o mayores).	<input type="checkbox"/> Sí, mucho más <input type="checkbox"/> Sí, un poco más <input type="checkbox"/> No, igual carga que antes <input type="checkbox"/> No, menos carga que antes
9	Considerando los últimos 12 meses y debido a la pandemia ¿Se le ha hecho más difícil trabajar?	<input type="checkbox"/> Sí, mucho más difícil <input type="checkbox"/> Sí, un poco más difícil <input type="checkbox"/> No, igual que antes <input type="checkbox"/> No, menos difícil que antes
10	¿Qué tanto le ha afectado en su vida laboral el COVID-19?	<input type="checkbox"/> Me ha afectado muchísimo <input type="checkbox"/> Me ha afectado bastante <input type="checkbox"/> Me ha afectado poco

		[] No me ha afectado
11	Considerando los últimos 12 meses ¿Alguien dentro de su hogar se ha enfermado de COVID-19?	[] Sí [] No

III. Salud emocional

Durante los últimos 12 meses, cuántas veces...							
12	¿Se ha sentido indefensa, temerosa o angustiada?	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
13	¿Se ha sentido deprimida, desanimada o sin esperanza?	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
14	¿Se ha sentido muy estresada, ansiosa, agobiada, desesperada?	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
15	¿Se ha sentido solitaria, aislada, sin apoyo?	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
16	¿Ha sentido mucha ira, furia o enojo intenso?	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
17	¿Ha deseado morir o pensado en quitarse la vida?	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces

IV. Compromiso laboral

Durante los últimos 12 meses, qué tan frecuente...							
18	¿Se siente llena de energía mientras trabaja?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
19	¿Se siente fuerte y vigorosa mientras trabaja?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
20	Cuando se levanta por las mañanas, ¿tiene ganas de trabajar?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
21	¿Su trabajo le inspira?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre

22	¿Está entusiasmada con su trabajo?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
23	¿Está orgullosa del trabajo que hace?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
24	¿Está sumergida/ensimismada en su trabajo?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
25	¿Pierde la noción del tiempo cuando está trabajando?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre
26	¿Es feliz cuando está concentrada en su trabajo?	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Muchas veces	Casi siempre	Siempre

V. Relaciones de respeto en el trabajo

A continuación, le presentamos una serie de conductas que su compañero de trabajo, jefe o supervisor pudo haber realizado en los últimos 12 meses (último año). Por favor, **responda con la mayor sinceridad posible, recuerde que todas sus respuestas se mantendrán en secreto.**

Durante los últimos 12 meses, qué tan frecuente ha ocurrido lo siguiente...							
27	En el trabajo se cuentan historias “insinuentes” con contenido sexual o hacen bromas ofensivas hacia las mujeres.	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
28	En el trabajo se trata de manera diferente a las mujeres solo porque son mujeres (por ejemplo, las maltratan, las desprecian o las ignoran).	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
29	En el trabajo se hacen comentarios sexistas contra las mujeres (por ejemplo, sugiriendo que las mujeres son demasiado emocionales para ser jefas, o que son incapaces de hacer un buen trabajo).	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
30	Alguien del trabajo le ha hecho comentarios incómodos sobre su apariencia física o le ha hecho notar su deseo hacia usted.	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
31	Alguien del trabajo le ha insistido pidiéndole citas, salir a beber o comer, a pesar de que usted le dijo que no.	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces

Durante los últimos 12 meses, qué tan frecuente ha ocurrido lo siguiente...							
32	Alguien del trabajo intentó acariciarla o tocarle las partes íntimas de su cuerpo (por ejemplo, acariciar su pierna o cuello, tocar su pecho, nalgas, etc.).	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
33	Alguien del trabajo ha intentado sobornarla sutilmente con algún tipo de recompensa (por ejemplo, trato preferencial) para aceptar invitaciones sexuales/íntimas.	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
34	Usted se ha sentido amenazada con algún tipo de represalia para aceptar invitaciones sexuales/íntimas en el trabajo (Ej. Perjudicarla en su evaluación, no renovarle el contrato, perder algún beneficio, etc.).	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces
35	Alguien del trabajo la ha amenazado para aceptar invitaciones sexuales/íntimas.	Nunca	1 vez	2 - 5 veces	6 – 10 veces	11 – 20 veces	Más de 20 veces

Muchas gracias por su valioso tiempo. Sus respuestas contribuirán significativamente para mejorar las condiciones de calidad de vida laboral en la empresa.

Anexo 2. Validación de experto

FICHA DE INFORME DE OPINION EXPERTOS

I. DATOS DEL INFORMANTE

Apellidos y nombres	Institución donde labora
Marté Sánchez Villagómez	Universidad de San Martín de Porres

II. DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Entrevista <input type="checkbox"/>	Mg. Zaida Asencios Gonzalez
Encuesta <input checked="" type="checkbox"/>	

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Las preguntas están formuladas en un lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Las preguntas están expresadas en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado el tema a los nuevos escenarios.					X
ORGANIZACIÓN	La estructura es adecuada, existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del entorno empresarial textil.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación					X
COHERENCIA	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el objetivo de la investigación					X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

19

V. OPINION DE APLICABILIDAD

1. El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
2. El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado
3. No procede su aplicación

X

FIRMA EXPERTO

DNI: 06775611

FECHA: 15 de noviembre 2021

FICHA DE INFORME DE OPINION EXPERTOS

I. DATOS DEL INFORMANTE

Apellidos y nombres	Institución donde labora
Vara Horna Aristides Alfredo	Universidad San Martin de Porres

II. DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Entrevista <input type="checkbox"/>	Mg. Zaida Asencios Gonzalez
Encuesta <input checked="" type="checkbox"/>	

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Las preguntas están formuladas en un lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Las preguntas están expresadas en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado el tema a los nuevos escenarios.				X	
ORGANIZACIÓN	La estructura es adecuada, existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del entorno empresarial.				X	
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación					X
COHERENCIA	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el objetivo de la investigación					X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

V. OPINION DE APLICABILIDAD

1. El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
2. El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado
3. No procede su aplicación

4,6
X



FIRMA EXPERTO

DNI: 80407286

FECHA: 16 de noviembre 2021

FICHA DE INFORME DE OPINION EXPERTOS

I. DATOS DEL INFORMANTE

Apellidos y nombres	Institución donde labora
Alberto Díaz Rosillo	Universidad de San Martín de Porres

II. DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento	Autora del instrumento
Entrevista <input type="checkbox"/>	Mg. Zaida Asencios Gonzalez
Encuesta <input checked="" type="checkbox"/>	

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
CLARIDAD	Las preguntas están formuladas en un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Las preguntas están expresadas en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado el tema a los nuevos escenarios.	No claro / no aplicable				
ORGANIZACIÓN	La estructura es adecuada, existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad	No claro / no aplicable				
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del entorno empresarial textil.					X
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación					X
COHERENCIA	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores					X
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio	No claro / no aplicable				
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el objetivo de la investigación					X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5

V. OPINION DE APLICABILIDAD

1. El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
2. El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado
3. No procede su aplicación

X

FIRMA EXPERTO
PASAPORTE: AAF288384
FECHA: 12 de noviembre de 2021

