

HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN TRABAJADORES DE VIGILANCIA DE UNA EMPRESA ELECTRÓNICA

SEXUAL HARASSMENT AT WORKPLACE IN AN ELECTRONICS COMPANY'S CORPORATE SURVEILLANCE WORKERS

María de L. Preciado S.¹, Sergio A. Franco Ch.²
malourdespre@gmail.com / francochavezsergio@hotmail.com

Recibido: febrero 13, 2013 / Aceptado: mayo 22, 2013 / Publicado: junio 1, 2013

RESUMEN. Introducción: México ha firmado acuerdos internacionales a favor de la erradicación de cualquier tipo de violencia en el trabajo y particularmente respecto al acoso sexual. La legislación federal, en el Código Penal Federal, se encuentra tipificado el delito de hostigamiento sexual, que solamente será punible cuando se cause un perjuicio o daño, y que sólo se procederá contra el hostigador a petición de la parte ofendida. Por esto, la presente investigación ofrece un cuestionario metodológicamente construido para la identificación del hostigamiento sexual en sus primeras manifestaciones. Métodos: Estudio en dos fases: I) Entrevistas a profundidad para la validez del contenido, y II) Diseño transversal analítico para la validez del constructo. En la primera fase se entrevistaron a 12 trabajadores identificados como hostigadores sexuales o víctimas de estos comportamientos, para elaborar los enunciados que conformaron el cuestionario. Posteriormente, se validó la construcción de dicho cuestionario aplicándose a 74 trabajadores de vigilancia empresarial. Resultados: Se llevó a cabo el análisis factorial y determinó 22 ítems adecuados en tres dimensiones: ambiental, emocional y verbal; el 77% de la varianza explicada y 0.80 confiabilidad Alpha de Cronbach. Además, se construyeron 11 ítems que valoraron consecuencias y siete más que indican los procedimientos preventivos en la empresa con formato dicotómico. Finalmente, se evaluó a los trabajadores y el 20% de los trabajadores identificó riesgo, el 7%, consecuencias personales e impacto en la actividad laboral por hostigamiento sexual perpetrado por superiores. Conclusión: El diseño del cuestionario sobre hostigamiento sexual fue psicométricamente válido, de fácil aplicación y calificación para implementarse en las políticas preventivas de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: Validez factorial, confiabilidad de Cronbach, acoso sexual.

ABSTRACT. Introduction: Mexico has signed international agreements for the eradication of all forms of violence in the workplace, particularly regarding sexual harassment. Federal legislation in the Federal Penal Code criminalizes sexual harassment, which is punishable only when it causes injury or damage, and it only proceeds against the harasser by request of the injured party. Because of this, the research provides a questionnaire methodologically built to identify sexual harassment in its early manifestations. Methods: Study in two stages: I) In-depth interviews and cross-sectional analytical design. The 12 interviews in this stage, allowed us to determine the statements that formed the questionnaire HOSEL. Subsequently, the test was assessed with 74 workers to corporate surveillance. Results: The factor analysis identified 22 appropriate items, formed into three dimensions: environmental, emotional and verbal; 77% of the explained variance and 0.80 Cronbach's alpha reliability. In addition, there were constructed 11 items that assessed consequences, and seven more which indicate the company's preventive procedures relative to HOSEL. 20% of workers reported risk and only 7% reported personal consequences and impact on work activity for sexual harassment perpetrated by superiors. Conclusion: The design of the questionnaire about sexual harassment was psychometrically valid, easy to apply and to grade for implementing it in workplace's psychosocial risk-preventive policies.

KEYWORDS. Test validity, Cronbach reliability, sexual harassment.

¹ Departamento de Salud Pública del Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. Sierra Mojada 950, Guadalajara, C.P. 44350, Jalisco, México.

² *Ídem.*

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la mayoría de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral están constreñidas con acuerdos enmarcados en legislaciones que permiten establecer la equidad entre los géneros. Así, la relación con el otro se rige por el consentimiento, el acuerdo o la aceptación de intercambios afectivos, es decir, por un convenio mínimo que evoluciona poco a poco, al paso de la civilidad, para expresar las necesidades y las interacciones de carácter sexual.

A diferencia de otras manifestaciones de violencia, el hostigamiento sexual está demasiado cerca de las reacciones cotidianas, a tal punto, que puede haber confusión entre el límite de lo normal y lo legalmente infringido. Admitir su presencia en ámbitos laborales presupone comportamientos asentados y prácticas que procuran la satisfacción personal de quien ejerce el poder en perjuicio del trabajador, y que se ampara bajo la complicidad de quienes se someten en silencio (1).

Se ha considerado (2, 3) al hostigamiento sexual como la conducta reiterada para la satisfacción de quien la ejerce y es expresamente no deseada por quien la recibe, con lo que se establece una relación que provoca sentimientos hostiles e intimidatorios, humillación o abuso de poder, afectando al trabajador, su actividad laboral o sus relaciones sociales. Una de las características peculiares del hostigamiento sexual es su insistencia, por lo tanto, no se trata de comportamientos aislados. El hecho se ve favorecido o no, por ciertos aspectos organizativos, por la permisividad del entorno de trabajo, la proporción de hombres-mujeres, el tipo de tareas que realizan, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo (4, 5).

Fundamentalmente, las aproximaciones teóricas hacen una diferencia entre acoso físico o psicológico (mobbing, bullying) y hostigamiento sexual. La teoría social enfatiza la diferencia entre estos dos constructos por el carácter motivacional y la función de la organización ante sus manifestaciones. Bajo sus principios, el acoso está concebido en la conducta violenta o agresiva de motivación individual y encubierta por la jerarquía social que le atribuye la organización o empresa; en tanto el hostigamiento sexual es primordialmente una expresión de dominancia en la que involucra la demanda de placer sexual, contacto visual o corporal y la persona vulnerable las percibe como amenazantes, hostiles, que sobre pasan su capacidad de respuesta adaptativa a las relaciones interpersonales legalmente establecidas en el ambiente laboral (6, 7). A diferencia de la teoría del auto control, en la que se propone todo un proceso de regulación cognitiva entre el deseo sexual, la valoración contextual y la complacencia (8-10).

Bajo la teoría social se ha estudiado al hostigamiento sexual según dos modelos explicativos: el modelo sobre pasado de roles y el modelo interaccionista.

Según el modelo sobrepasado de los roles (*spillover model*) (11, 12), la función del trabajador que ejerce en una empresa puede traslaparse con los ejercidos en la vida social, de tal manera que el trato entre compañeros es primeramente por las representaciones sociales de género (hombre-mujer) y después por la función establecida. Por lo que el hostigamiento sexual, en algunos contextos menos favorecidos económicamente, puede manifestarse en los tipos de trabajos que socialmente se establecen como exclusivos para mujeres (secretarias, enfermeras, cocineras, etc.) y otros predominantemente para hombres (albañiles, policías, campesinos, etc.). Se argumenta que cualquier alteración de esta definición de roles empresariales, puede ser un elemento para que las mujeres se sometan a posibles situaciones de acoso sexual.

De acuerdo al modelo interaccionista, la presencia de conductas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral se combina con factores exógenos a la organización (cultura, asignación de actividades por género, desequilibrio demográfico y económico, entre otros) y factores propios de la empresa (solapamiento de conductas violentas, estructura vertical rígida, liderazgo autoritario o tolerancia a la infracción de la normatividad). Pero también, están moderados por la vulnerabilidad personal de la víctima (edad, nivel educativo y estado civil) y su estilo de respuestas (asertivas-eficaces o implosivas-pasivas) que impacta en la eficacia de las relaciones interpersonales y por ende en la producción o servicios que ofrece la organización (13).

Este modelo interaccionista expresa que el hostigamiento sexual es una función de variables como nivel de manifestación (visual, verbal o conductual), frecuencia, duración y rasgos del acosador, así como de dos variables exógenas: el contexto de trabajo de la organización en relación al género (tradicción de los roles de género, proporción hombre/mujer en el grupo de trabajo, sexo del supervisor) y la tolerancia de la organización al hostigamiento sexual: propensión al acoso (*mobbing*), falta de mecanismos de denuncia y ausencia de reglamentación o cumplimiento de la normatividad al respecto (14).

Bajo este modelo teórico, el hostigamiento sexual debe ser valorado y combatido, tanto por el empresario (como condición de seguridad) como por la sociedad en general. Para ello es indispensable contar con instrumentos o cuestionarios precisos y válidos que permitan la identificación oportuna y eficaz del fenómeno, a fin de intervenir en las primeras manifestaciones y preservar la salud de los trabajadores.

Diversos estudios se han acercado al fenómeno mediante instrumentos contruidos en forma de viñetas, que reflejan varios tipos y niveles de hostigamiento sexual que los participantes evalúan en relaciones de profesor-estudiante. Los análisis e interpretación de los resultados son tan amplios que pueden generar confusión (15). Otros estudios, principalmente generados en los Estados Unidos de América, ofrecen cuestionarios de auto-informe que solicitan señalar los comportamientos de la persona hostigada sexualmente como es la “Sexual Resourcefulness Scale (SRS)” (8) o “Sexual Experiences Questionnaire-Department of Defense (SEQ-DoD)” (2), aplicados en ambientes militares, educativos y en ámbitos empresariales. No obstante, estos instrumentos no consideran las consecuencias o actividades preventivas, por lo que se ha visto la necesidad de implementar otras medidas generadas a partir de las apreciaciones de los actores, tanto como víctima o ejecutor del hostigamiento sexual que señalen algunas consecuencias de estos comportamientos o las medidas preventivas que pueda tener la organización laboral.

En tales circunstancias, el hostigamiento sexual se concibe como una forma de violencia, que en algunos países latinoamericanos ya ha sido motivo de legislación contra su acto en el ámbito laboral (16-18). Aunque en los Estados Unidos Mexicanos no se cuenta con una ley específica, la Carta Magna de 1917 y la Ley Federal del Trabajo, establecen el derecho a trabajar en condiciones de igualdad y libertad. Con este fundamento cualquier diferencia pactada o practicada se considera contra derecho y es justamente en el ámbito laboral donde mayormente podríamos avanzar en el ejercicio de la igualdad jurídica de la mujer y del hombre, por lo que ahí debiera ser el lugar donde se fomenten las condiciones que preserven la salud y la dignidad humana (19).

En México se carece de información sistematizada que muestre de qué manera los factores psicosociales están impactando en el proclive del hostigamiento sexual en trabajadores, ya que nuestra legislación determina, en el Artículo 259 del Código Penal Federal, vigente al 24 de octubre de 2011 que “solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño y se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida” (20). Por lo que el proceso de evidenciar este comportamiento, para algunas de las víctimas es penoso y doloroso. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 51 determina que si incurre “el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos” será responsabilidad del patrón o empleadores (21).

Dada la imprecisión jurídica o social en nuestra región, emerge la dificultad en la delimitación conceptual para las investigaciones sobre los comportamientos de carácter sexuales en ámbitos públicos o de la actividad laboral, así como de las técnicas para su medición, registro de incidencia y diagnóstico del daño, lo que requiere de sistematización y metodología científica. A pesar de que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de nuestra región, señala que el 30% de los trabajadores formales sufre de violencia en el trabajo (22), y solamente el 3% denuncian hostigamiento sexual ejercido por compañeros o superiores (y por las condiciones laborales y culturales de nuestra región), el fenómeno se hace sutil (23-25).

En ese sentido es relevante que las investigaciones enfoquen su esfuerzo por delimitar el concepto y construir cuestionarios que determinen la presencia del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, a partir de las expresiones de los actores y valoradas en relación a los constructos teóricos, incluyendo las consecuencias o efectos del hostigamiento sexual de carácter psicológico, social y laboral, a fin de que el riesgo pueda prolongarse con el tiempo e incidir en errores laborales, aumento de accidentes de trabajo o disminución en la productividad.

El objetivo de este estudio fue diseñar un cuestionario válido y confiable para identificar la presencia de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

MATERIAL Y MÉTODO

Se realizó un estudio en dos fases para la construcción de un cuestionario de auto-informe respecto a comportamientos de hostigamiento sexual en ambientes de trabajo.

La primera fase fue de tipo cualitativo mediante entrevistas a profundidad con preguntas abiertas relacionadas a comportamientos o respuestas a peticiones sexuales en el ámbito laboral con la finalidad de obtener los ítems para el cuestionario. Se entrevistó a 12 trabajadores que reportaron ante autoridades sindicales ser víctimas o estar señalados como ejecutores de hostigamiento sexual en el área de trabajo.

Cada entrevista en profundidad tuvo una duración de dos o tres sesiones de 45 minutos a una hora y fue grabada en condiciones de privacidad. La entrevista versó en tres temas principales: a) si existió coerción o amenazas ante las peticiones sexuales en el ámbito laboral; b) descripción de la respuesta o reacciones ante las peticiones de índole sexual en el lugar de trabajo y c) consecuencias o acciones de la organización ante la denuncia correspondiente.

La segunda fase fue un estudio observacional y transversal para identificar factores en la propuesta del cuestionario. Se realizó mediante encuesta a todo el personal de vigilancia de una empresa electrónica (censo). La empresa cuenta con certificaciones en sus procesos y se eligió a un solo sector pretendiendo tener control en variables como función o actividad del trabajador, salario e interacción con los compañeros.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

El protocolo de este estudio tiene registro con clave IISO/CI/05/08 del Comité de Investigación en el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, de la Universidad de Guadalajara y fue aprobado para su implementación por los responsables del departamento de recursos humanos de la empresa. Se tuvo el consentimiento firmado por los participantes, de acuerdo al Reglamento de la Ley General de Salud en México en materia de investigación, Título Segundo, Capítulo I de los aspectos éticos, y de acuerdo con el Artículo 17, la presente investigación se califica con el nivel II: investigación con riesgo mínimo (26). Asimismo el trabajador tuvo claridad en la posibilidad de suspender las entrevistas voluntariamente al firmar su consentimiento, cumpliendo con los principios de la Declaración de Helsinki de 2008 para preservar el respeto a la dignidad, derechos y bienestar de las personas (27).

INSTRUMENTO

Se diseñó el cuestionario con preguntas que describen los comportamientos de la persona señalada como ejecutor del hostigamiento sexual y se sometieron a juicio de cinco investigadores del área de la salud ocupacional (tres nacionales y dos internacionales), quienes analizaron el contenido bajo la teoría social del hostigamiento sexual bajo el principio de Moriyama (28) (ver formato en [anexo 2](#)).

Los enunciados se construyeron bajo tres aspectos: los que identificaban la posibilidad de tener hostigamiento sexual en el ámbito laboral, los que reportan las consecuencias para el trabajador en relación a su actividad y los que identifican la presencia de procedimientos organizacionales para su prevención.

Para la primera parte, se construyeron 32 ítems que ofrecían opciones de respuesta tipo escala de (0)=nunca, (1)=una vez, (2)=algunas veces [al año], (3)=frecuentemente [al mes], (4)=muy frecuentemente [a la

semana], (5)=siempre; y además solicitaba indicar si el comportamiento era ejercido por (1) Superior, (2) compañero, (3) subordinado, (4) otro. En la segunda se eligieron 11 preguntas que pretenden identificar la reacción de la víctima y en tercera secciones se ofrecen siete cuestiones con opciones de respuesta dicotómica. Para la validez de contenido, el cuestionario en su totalidad se sometió a juicio de cinco trabajadores señalados como víctimas para asegurar su comprensión, sugiriendo la modificación en algunas palabras. Se consideró los puntos de corte teóricos, es decir, de acuerdo al número de ítems que conforman cada factor en su nivel mínimo y máximo. Por ejemplo: si el factor se constituye por seis ítems, el nivel bajo se marcaría entre el rango cero a cinco, correspondiendo al conteo de los posibles valores entre nada y una vez (0 y 1); el nivel medio entre seis y 12 puntos, por la suma de los valores: algunas veces y frecuente (2 y 3); y el nivel alto mostraría puntajes por arriba de este nivel, por las respuestas frecuente, muy frecuente y siempre (3,4 y 5) a los ítems correspondientes.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

Las grabaciones fueron transcritas para el análisis posterior. Con el contenido de las entrevistas se construyeron categorías que dimensionaron el concepto de hostigamiento sexual y los enunciados conformaron los ítems del cuestionario a validar. Los resultados de la encuesta se sometieron al análisis factorial y confiabilidad Alpha de Cronbach con el paquete estadístico SPSS, versión 18 (licencia universitaria).

Se eligió contactar a una empresa que cumplía con las características de riesgo señaladas en la literatura: mayor presencia de hombres, escolaridad básica y organización vertical rígida (funciones de vigilancia empresarial) (29) y se encuestó a todos los trabajadores con contrato definitivo. Se solicitaron datos socio-laborales para caracterizar a la población.

El cuestionario se aplicó a 74 de trabajadores para determinar su validez mediante el método factorial de componentes principales, con el fin de eliminar los enunciados que no correlacionaran entre sí o con el concepto (30), bajo el criterio Kaiser con valor *eigen* mayor a uno. Se solicitó la rotación *varimax* para eliminar las preguntas que no tuvieron saturaciones altas (arriba de 0.3) en algún factor.

RESULTADOS

VALIDEZ DE CONTENIDO

De las 12 entrevistas a profundidad, dos fueron a trabajadores presuntos ejecutores de conductas de hostigamiento sexual (hombre y mujer); y 10 trabajadoras que se sentían víctimas de hostigamiento sexual, todos de diferentes organizaciones que acudieron voluntariamente a atención psicológica y expresaron participar de manera anónima en el estudio.

Categorías extraídas de la narrativa de las entrevistas:

1. De índole individual o personal (experiencia y actitudes hacia la violencia, posición en la organización, sensibilidad ante los comportamientos de acoso, etcétera).
2. De índole situacional o contextual (ocurrencia de comportamientos de hostigamiento sexual, permisividad de imágenes o elementos de contenido sexual no relacionados con el objeto de la empresa, tendencia a etiquetar o poner sobre nombres, “acercamientos corporales”, etcétera).
3. Organizacionales: reacción de los mandos directivos cuando alguien denuncia una situación de hostigamiento sexual (se sabe ante quién y cómo denunciar, no se teme ningún tipo de venganza, la dirección no minimiza o quita importancia a los hechos, etcétera).

Con el contenido de las entrevistas se diseñaron las cuestiones referidas a las condiciones ambientales propicias para el hostigamiento sexual, expresiones verbales o reacciones emocionales al respecto no deseados por los trabajadores. Posteriormente, se sometieron al escrutinio de profesionales de la salud ocupacional, para la validez de contenido (entre jueces). Se eligieron a cinco, por contar con investigaciones sobre violencia psicológica y mobbing en el ámbito laboral bajo la teoría social. Los jueces aprobaron por

arriba del 90% de acuerdo, la pertinencia de los ítems, la redacción y estructura del cuestionario.

VALIDEZ DE CONSTRUCTO

Se encuestó a todos los trabajadores (74) del área de vigilancia de base en el año 2009. El 51% (38) fueron hombres y el 49% (36), mujeres, con edad promedio de 32.5 (± 9.4) años. El 40% (30) reportaron estudios primarios; el 27% (19), secundarios y el 33% (25) de nivel técnico o de licenciatura. Además, el 24% (18) estudiaba en el momento de la encuesta. El 34% (25) eran solteros; el 49% (36), casados; el 10% (7) separados y el 7% (6), divorciado o en unión libre. El rango de antigüedad en su puesto de trabajo fue de uno a 10 años y manifestaron trabajar en promedio 48 horas semanales.

Puesto que la concepción teórica señala que los 32 primeros ítems que integraron el primer cuestionario muestran interacción entre sí, se llevó a cabo un análisis de correlación y se seleccionaron aquéllos con puntajes arriba de 0.30, con los que se llevó a cabo un análisis de varianza (ANOVA) mediante los tests de Friedman (8.722) y Tukey para determinar la no aditividad (175.917), cuyo resultado fue significativo ($p < 0.001$). De esta forma se consideró apropiado llevar a cabo el análisis factorial para la validez de constructo con 22 preguntas para la primera sección del cuestionario que identifica comportamientos de hostigamiento sexual laboral.

En seguida, se llevó a cabo el análisis factorial, mediante el método de componentes principales con rotación varimax y después de cuatro iteraciones se obtuvieron valores *eigen* arriba de 0.3 para los 22 ítems, los cuales construyeron tres factores que explican el 77% de la varianza acumulada. El primer factor se conformó por nueve ítems que describen situaciones ambientales en el trabajo que atentan la integridad de la vida sexual de los trabajadores; el segundo factor (siete ítems) refiere la expresión emocional del trabajador ante las peticiones sexuales no deseadas y, finalmente, el tercer factor (seis ítems) da cuenta de elementos verbales relacionados con la sexualidad del trabajador. Los ítems ocho y 11 obtuvieron menor peso factorial (0.340 y 0.358) en este último análisis y como se muestra en la correlación, también presentaron interacción con ítems que no pertenecían a un factor, no obstante que el 2% ó el 5% de los participantes reportaron niveles altos de hostigamiento sexual en estos ítems, por lo que se decidió dejarlos en su factor original.

El análisis de confiabilidad Alpha de Cronbach con los 22 ítems estandarizados fue de 0.80 en la escala total ([Cuadro 1](#)).

El 6% (4) de los trabajadores expresa que existen las condiciones ambientales de riesgo para la presencia del hostigamiento sexual; el 14% (9) manifestó reacciones emocionales como daño y el 7% (5) reportó que ha recibido de manera verbal comportamiento de índole sexual no deseados. En cuanto a los ítems que consideran las consecuencias para el trabajador en su actividad por hostigamiento sexual, los ítems 23 y 24 fueron los más frecuentes y solamente una persona marcó el ítem 33 (“padecer algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo”), sin embargo, no reportó si era por un superior, compañero u otro relacionado con el trabajo.

De los 74 participantes, el 27% (20) reconocieron haber padecido, en cualquier dimensión, hostigamiento sexual; de las cuales el 25% (5) ha tenido consecuencias personales; el 20% (4), laborales o sociales, aproximadamente ([Cuadro 2](#)). Respecto a quien ejerce el hostigamiento sexual los participantes reportaron que es un superior y solamente un trabajador mencionó que es una persona externa a la empresa.

Las cuestiones preventivas en relación al hostigamiento sexual en la empresa (ítems 34 a 40) indicaron que el 59% de los entrevistados reportó tener medidas suficientes y el 95% (70) reconocieron que se atendió de manera adecuada por lo menos un caso ([Cuadro 3](#)).

DISCUSIÓN

El diseño del cuestionario de hostigamiento sexual laboral (HOSEL) demostró tener suficientes fortalezas psicométricas (validez y confiabilidad) para ser aplicado en poblaciones similares favoreciendo la identificación oportuna de comportamientos de riesgo para estos comportamientos. La estructura

tridimensional de este cuestionario permitió identificar la percepción del fenómeno en relación a la interacción con los compañeros de trabajo, las consecuencias de índole personal, laboral o social, así como la existencia de procesos organizacionales para la atención a posibles casos de hostigamiento sexual.

La aplicación del cuestionario de esta investigación en la población que la literatura demuestra que es la más vulnerable a este padecimiento (31-33), dado la organización vertical, reportó fortaleza psicométrica para trabajadores de vigilancia empresarial, ya que se utilizaron algunas palabras en los ítems que se extrajeron de las entrevistas a profundidad.

La confiabilidad alpha de Cronbach obtenida tuvo una alta consistencia interna en los 22 ítems tipo Likert, similar a otros estudios con población mexicana (34, 35) lo que indicó una fuerte correlación entre las cuestiones y el concepto, lo que favoreció su calificación de manera total o por cada factor: ambiental, emocional y verbal. La validez relevante fue adecuada dada la sensibilidad del cuestionario, ya que se corroboró con las 11 cuestiones que señalan las consecuencias personales, laborales o sociales que un trabajador pudiera padecer por el hostigamiento sexual, resultados que coinciden con los reportados utilizando otros instrumentos para valorar el mismo constructo (2, 36).

La frecuencia del hostigamiento sexual en el ámbito laboral que se reportó en este estudio fue menor que en otros estudios en población militar o con profesionales (37-39), pero similar a lo reportado en la construcción de cuestionarios con dimensiones verbal y comportamental (2, 40). De acuerdo con otras investigaciones (41-48), las conductas de hostigamiento sexual son generadas por personas de rango superior en la actividad profesional o laboral, que mediante expresiones verbales respecto a partes del cuerpo del afectado o acercamientos corporales no deseados, insisten en la propia satisfacción y aunque el porcentaje de este estudio pudo ser menor, posiblemente a que el perpetrador no es tan íntimo como un entrenador de atletas, docentes de profesionales de la salud u orientadores, que valiéndose de la corta edad, del género o del rol de sus colegas, propician las condiciones para manifestar sus deseos sexuales en contra de los derechos de una persona.

Sin embargo son las condiciones organizacionales, la estructura y el no tener claridad en los procesos preventivos de este fenómeno, lo que pudiera aumentar el riesgo (49-52). Por ello, contar con cuestionarios claramente determinados para identificar el fenómeno y con las características psicométricas mínimas que validen su estructura, permitirá que una empresa u organización implemente políticas contra la práctica de hostigamiento sexual entre sus trabajadores, como lo sugieren varios estudios (53-56).

Comprender que el hostigamiento sexual ha evolucionado en la legislación es indispensable para que el empleador considere medidas preventivas que pugnen cualquier acción de riesgo y pueda preservar la salud integral de sus trabajadores.

A modo de conclusión, el cuestionario HOSEL tiene fundamento psicométrico adecuado y los niveles medios que se ofrecen pueden ser indicadores de riesgo para la salud de los trabajadores en relación al hostigamiento sexual, y en la medida que sea contestado bajo las condiciones de protección a la integridad, el proceso favorecerá las intervenciones oportunas para que la organización esté libre de estos comportamientos negativos

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Se sugiere que futuras investigaciones puedan sustentar la validez y confiabilidad de este instrumento con otro criterio externo (por ejemplo, violencia laboral) para monitorear los comportamientos de carácter sexual no deseados en las áreas de trabajo. Seguir trabajando en la estructura del cuestionario con los análisis factorial-confirmatorios, en los que se pudiera valorar la relación con otras variables a fin de contribuir en la explicación del fenómeno.

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores participantes del estudio y a la empresa, que posteriormente intervino para atender el caso particular de hostigamiento sexual declarado en el cuestionario. Particularmente, nuestra gratitud a los miembros del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara por sus

comentarios que enriquecieron los ítems del instrumento: Dra. María Guadalupe Aldrete Rodríguez, Dr. Manuel Pando Moreno. Asimismo, a los miembros del Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiente y de Salud Ocupacional (IISASO): Dra. Ma. Àngels Carrión y Dr. Francisco López. En especial, al Dr. Juan Manuel Vázquez Goñi de la Asociación Internacional de Doctores en Ciencias de la Salud en el Trabajo, por su apoyo en la corrección de estilo del manuscrito.

REFERENCIAS

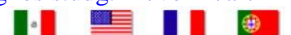
1. Uggen C, Blackstone A. Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review*. 2004; 69(1):64-92.
2. Fitzgerald L, Magley V, Drasgow F, Waldo C. Measuring Sexual Harassment in the Military: The Sexual Experiences Questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*. 1999; 11(3):243.
3. Preciado-Serrano ML, Aldrete-Rodríguez MG, Franco-Chávez SA. Psicología del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral. En Pando-Moreno M, Salazar-Estrada JG. *Temas de Condiciones de Trabajo y Salud Mental*. Ed. Universidad de Guadalajara, México; 2007. Pp. 141-154
4. Kane-Urrabazo C. Sexual harassment in the workplace: it is your problem. *Journal Of Nursing Management*. 2007; 15(6):608-613.
5. Pesta B, Hrivnak M, Dunegan K. Parsing Work Environments Along the Dimensions of Sexual and Non-Sexual Harassment: Drawing Lines in Office Sand. *Employee Responsibilities & Rights Journal*. 2007; 19(1):45-55.
6. Berdahl JL. Harassment based on sex: protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*. 2007; 32(2):641-658.
7. Fitzgerald LF, Drasgow F, Hulin CL, Gelfand MJ, Magley VJ. Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*. 1997; 82:578-589.
8. Humphreys TP, Kennett DJ. The reliability and validity of instruments supporting the sexual self-control model. *The Canadian Journal of Human Sexuality*. 2010; 19(1-29):1.13
9. Ely R, Padavi I. A feminist analysis of organizational research on sex differences. *Accademy of Management Review*. 2007; 32(4):1121-1143.
10. Chan DKS, Chow SY, Lam ChB, Cheung ShF. Examining the Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. 2008; 32:362-376.
11. Sheffey S, Scott R. Perceptions of sexual harassment in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 1992; 22:1502-1520.
12. Bowling N, Beehr T. Workplace Harassment From the Victim's Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*. 2006; 91(5): 998-1012.
13. Hesson-McInnis MS, Fitzgerald LF. (1997). Sexual harassment: a preliminary test of an integrative model. *Journal of Applied Social Psychology*. 1997; 27:877-901.
14. Leskinen E, Cortina LM, Kabat DB. Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work. 2011; 35:25-39.
15. Bursik K. Perceptions of Sexual Harassment in an Academic Context. *Sex Roles*. 1992; 27(7/8):401-412.
16. Carballo Mena CA. Aproximación al régimen jurídico venezolano del acoso sexual en las relaciones de trabajo. Ponencia presentada en el Congreso Internacional sobre Relaciones de Trabajo y Seguridad Social: Tendencias y Desafíos, celebrado en Caracas del 25 al 28 de octubre de 1998 y publicada en *Trabajo y Seguridad Social: Relaciones*. Ed. UCAB y Ministerio del Trabajo, Caracas, 1999. Pp. 257 y ss.
17. Autor Corporativo. *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley N° 7476)*; 2ª. Edición; San José, Costa Rica; IJSA; 1999.
18. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Mecanismos de igualdad. Violencia*. Hallado en: http://www.americalatinagenera.org/main/index.php?option=com_content&task=view&id=138&Itemid=269&limit=1&limitstart=3 (2006-2008) [Acceso el 28 de diciembre de 2011]: Violencia: 4.
19. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Última reforma publicada, Octubre 13, 2011.
20. *Código Penal Federal Libro Segundo Título Decimoquinto. Delitos Contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo I Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación . Artículo 259 Bis*. Hallado en: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/8/default.htm?s=>
21. *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada Enero 17, 2006.
22. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Comunicado Núm. 127/07 México, D.F. Junio 5, 2007; 1-5. Hallado en: www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Especiales/2007/junio/. Acceso el 26 de diciembre de 2011.
23. Olaiz G, Rico B, Del Río A. Et al. *Encuesta Nacional Violencia contra las Mujeres 2003*. Cuernavaca, México: Instituto Nacional de Salud Pública. 2003.
24. Ávila-Burgos L, Valdez-Santiago R, Híjar M, Del Rio-Zolezzi A, Rojas-Martínez R, Medina-Solís CE. Factors Associated with Severity of Intimate Partner Abuse in Mexico: Results of the First National Survey of Violence Against



- Women. *Can J Public Health* 2009;100(6):436-41.
25. Bustillos-Domínguez MD, Sanín-Aguirre LH, Valdez-Santiago R, Harlow S. Violencia doméstica y su impacto en mujeres de la industria maquiladora en Chihuahua. *Género y Salud en cifras*, enero-abril 2006; 4(1):8-15.
 26. Reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la Salud. 1986. Hallado en: <http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/rlgsmis.html>. Acceso el 26 de diciembre de 2009.
 27. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. 59ª Asamblea General, Seúl, Corea, octubre 2008. Hallado en: http://www.wma.net/es/30publications/10policies/b3/17c_es.pdf. Acceso 13 de enero de 2010.
 28. Alonso R, Bayarre H, Artiles L. Construcción de un instrumento para medir la satisfacción personal en mujeres de mediana edad. *Revista Cubana Salud Pública*. 2004; Jun [citado 2012 Mayo 19] ; 30(2): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000200006&lng=es.
 29. De Haas S, Timmerman G, Höing M, Zaagsma M, Vanwesenbeeck I. The Impact of Sexual Harassment Policy in the Dutch Police Force. *Employee Responsibilities & Rights Journal*. 2010; 22(4):311-323.
 30. Hair JF. et al: Análisis Multivariante. 5ª edición, Prentice-Hall Iberia, Madrid; 1999.
 31. Rademakers J, Muijsenbergh MET, Slappendel G, Lagro-Janssen A, Borleffs J. Sexual harassment during clinical clerkships in Dutch medical schools. *Medical Education*. 2008; 42(5):452-458.
 32. Estrada A, Berggren A. Sexual harassment and its impact for women officers and cadets in the Swedish armed forces. *Military Psychology*. 2009; 21(2):162-185.
 33. Lopez S, Hodson R, Roscigno V. Power, status, and abuse at work: General and Sexual Harassment Compared. *Sociological Quarterly*. 2009; 50(1):3-27.
 34. Cox R, Dorfman P, Stephan W. Determinants of sexual harassment coping strategies in Mexican American and Anglo women. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*. Paper. 2005; (GDO) C:1-6.
 35. Iglesias Benavides J, Saldívar Rodríguez D, Bermúdez Barba V, Guzmán López A. Maltrato del estudiante de medicina. Percepción de 404 alumnos de cuarto, quinto y sexto años de la carrera. *Medicina Universitaria*. 2005; 7(29):191-202.
 36. Street A, Stafford J, Mahan C, Hendricks A. Sexual harassment and assault experienced by reservists during military service: Prevalence and health correlates. *Journal of Rehabilitation Research & Development*. 2008; 45(3):409-419.
 37. Maypole D. Sexual Harassment of Social Workers at Work: Injustice Within? *Social Work*. 1986; 31(1):29-34.
 38. Merkin R. South American Perspectives on Sexual Harassment: The Standpoint in Argentina, Brazil, and Chile. *Journal of Behavioral & Applied Management*. 2009; 10(3):357-376.
 39. Merkin R. Cross-Cultural Differences in Perceiving Sexual Harassment: Demographic Incidence Rates of Sexual Harassment/Sexual Aggression in Latin America. *North American Journal of Psychology*. 2008; 10(2):277-289.
 40. Russo A, Milić R, Knezević B, Mulić R, Mustajbegović J. Harassment in workplace among school teachers: development of a survey. *Croatian Medical Journal*. 2008; 49(4):545-552.
 41. Elendu I, Umeakuka O. Perpetrators of sexual harassment experienced by athletes in southern Nigerian Universities. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education & Recreation (SAJR SPER)*. 2011; 33(1):53-63.
 42. Celik Y, Celik S. Sexual harassment against nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*. 2007; 39(2):200-206.
 43. Huebner L. It is part of the job: waitresses and nurses define sexual harassment. *Sociological Viewpoints*. 2008;(Fall):2475-90.
 44. Hibino Y, Ogino K, Inagaki M. Sexual Harassment of Female Nurses by Patients in Japan. *Journal of Nursing Scholarship*. 2006; 38(4):400-405.
 45. Elisha S, Rutledge D. Clinical Education Experiences: Perceptions of Student Registered Nurse Anesthetists. *AANA Journal*. 2011; (supl):35-42.
 46. Benavides-Espinoza C, Cunningham G. Bystanders' Reactions to Sexual Harassment. *Sex Roles*. 2010a; 63(3/4):201-213.
 47. Kath L, Swody C, Magley V, Bunk J, Gallus J. Cross-level, three-way interactions among work-group climate, gender, and frequency of harassment on morale and withdrawal outcomes of sexual harassment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. 2009; 82(1):159-182.
 48. Nielsen M, Bjorkelo B, Notelaers G, Einarsen S. Sexual harassment: prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*. 2010; 19(3):252-274.
 49. Tyner L, Clinton M. Sexual harassment in the workplace: Are human resource professionals victims? *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*. 2010; 14(1):33-49.
 50. Benavides-Espinoza C, Cunningham G. Observers' Reporting of Sexual Harassment: The Influence of Harassment Type, Organizational Culture, and Political Orientation. *Public Organization Review*. 2010b; 10(4):323-337.
 51. Abdel-hameid S, AbdelRhman W. Sexual Harassment in the Workplace. *Ahfad Journal*. 2009; 26(1):3-24.
 52. Ismail M, Lee Kum C. An empirical investigation of sexual harassment incidences in the Malaysian workplace. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*. 2005; 7(1):202-207.
 53. Sand T, Fasting K, Chroni S, Knorre N. Coaching Behavior: Any Consequences for the Prevalence of Sexual



- Harassment?. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2011; 6(2):229-242.
54. Das a. sexual harassment at work in the United States. *Archives of Sexual Behavior*. 2009; 38(6):909-921.
55. Peek L, Roxas M, Peek G, Robichaud Y, Covarrubias Salazar B, Barragan Codina J. NAFTA Students' Whistle-Blowing Perceptions: A case of sexual harassment. *Journal of Business Ethics*. 2007; 74(3):219-231.
56. Cass S, Levett L, Kovera M. The effects of harassment severity and organizational behavior on damage awards in a hostile work environment sexual harassment case. *Behavioral Sciences & The Law*. 2010; 28(3):303-321.



Cuadro 1. Matriz de componentes rotados en el análisis factorial de ítems sobre hostigamiento sexual laboral ([regresar al texto](#))

Ítems	Valor <i>eigen</i> de los componentes			Raíz de la comunalidad	Confiabilidad alpha de Cronbach
	Ambiental varianza explicada 50%	Emocional varianza explicada 14%	Verbal varianza explicada 13%		
Hosel A1	-0.063	0.226	0.727	0.763	
Hosel A2	0.192	-0.195	0.621	0.679	
Hosel A3	0.183	-0.065	0.819	0.842	
Hosel A4	-0.089	-0.003	0.762	0.768	
Hosel A5	-0.091	0.189	0.559	0.597	
Hosel A7	0.397	0.356	0.585	0.791	
Validez relevante				0.740	0.71
Hosel A9	0.138	0.984	0.05	0.999	
Hosel A10	0.147	0.782	0.057	0.797	
Hosel A11	0.119	0.358	0.224	0.439	
Hosel A13	0.545	0.868	-0.096	0.899	
Hosel A14	0.479	0.805	0.175	0.953	
Hosel A17	0.138	0.926	0.05	0.999	
Hosel A18	0.138	0.849	0.05	0.999	
Validez relevante				0.869	0.68
Hosel A6	0.978	0.194	0.05	0.999	
Hosel A8	0.340	-0.019	0.053	0.345	
Hosel A12	0.807	-0.052	-0.01	0.981	
Hosel A15	0.978	0.194	0.05	0.999	
Hosel A16	0.978	0.194	0.05	0.999	
Hosel A19	0.978	0.194	0.05	0.999	
Hosel A20	0.978	0.194	0.05	0.999	
Hosel A21	0.978	0.194	0.05	0.999	
Hosel A22	0.978	0.194	0.05	0.999	
Validez relevante				0.924	0.93
Validez total relevante				Confiabilidad total	
0.856				0.80	

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización del test Kaiser.

Rotación convergente en cuatro iteraciones. Procesado en SPSS, v. 18 con licencia universitaria

Cuadro 2. Consecuencias dañinas en trabajadores que reportan haber sido hostigados sexualmente en su ambiente laboral ([regresar al texto](#))

	Ítems	Si		No	
		n	%	n	%
Personales					
	Hosel_23	5	25	15	75
	Hosel_24	5	25	15	75
	Hosel_31	3	15	17	85
	Hosel_32	5	25	15	75
	Hosel_33	1	5	19	95
Laborales					
	Hosel_25	3	15	17	85
	Hosel_26	4	20	16	80
	Hosel_28	3	15	17	85
	Hosel_29	3	15	17	85
Sociales					
	Hosel_27	4	20	16	80
	Hosel_30	4	20	16	80

Cuadro 3. Procesos preventivos en una organización ante el hostigamiento sexual
[\(regresar al texto\)](#)

ítem	Si		No	
	n	%	n	%
Hosel_34	63	85	11	15
Hosel_35	44	59	30	41
Hosel_36	41	55	33	45
Hosel_37	54	73	20	27
Hosel_38	64	86	10	14
Hosel_39	66	89	8	11
Hosel_40	70	95	4	5



ANEXO 1

CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL)

A continuación se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) trabajador(a) puede estar viviendo. Marca el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

(0) nunca, (1) una vez, (2) algunas veces (al año), (3) frecuente (al mes), (4) muy frecuente (a la semana), (5) siempre

(1) ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(2) ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(3) ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atentan tu reputación?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(4) ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(5) ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(6) ¿En tu trabajo, exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(7) ¿Has recibido comentarios obscenos (picantes) por alguien que está en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(8) ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(9) ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque te han tocado partes de tu cuerpo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(10) ¿Alguna persona de tu trabajo te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás enteren?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(11) ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(12) ¿Expresas que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente con él/ella?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(13) ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(14) ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(15) ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(16) ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(17) ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(18) ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(19) ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(20) ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(21) ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)
(22) ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con un cliente para beneficiar a la empresa?	(0) (1) (2) (3) (4) (5)

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

(23) ¿Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?	SI ()	NO ()
(24) ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales?	SI ()	NO ()
(25) ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?	SI ()	NO ()
(26) ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?	SI ()	NO ()
(27) ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?	SI ()	NO ()

- (28) ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales? SI () NO ()
- (29) ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales? SI () NO ()
- (30) ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo? SI () NO ()
- (31) ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual? SI () NO ()
- (32) ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo? SI () NO ()
- (33) ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo? SI () NO ()

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

CALIFICACIÓN HOSEL

COLUMNA (A): percepción de presencia. Sumar los valores señalados en cada ítem.

DIMENSIÓN	ÍTEMS	PUNTAJE
Verbal (3ª.dimensión)	1,2,3,4,5,7	0-5= nulo o bajo; 6-12= medio; 13 y más= alto
Emocional (2ª.dimensión)	9,10,11,13,14,17,18	0-6= nulo o bajo; 7-14= medio; 15 y más= alto
Ambiental (1ª.dimensión)	6,8,12,15,16,19,20,21,22	0-8= nulo o bajo; 9-18= medio; 19 y más= alto

CONSECUENCIAS: Contar las veces (frecuencia) que señala cada una de las opciones según corresponda:

Personales	23, 24, 31, 32, 33
Laborales	25, 26, 28, 29
Sociales	27, 30



ANEXO 2

PRINCIPIOS BÁSICOS DE MORIYAMA, PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS

- a) Razonable y comprensible: comprensión de los diferentes ítems que se evalúan en relación con el fenómeno que se pretende medir.
- b) Sensible a variaciones en el fenómeno que se mide: si del instrumento puede derivarse un índice que distinga a los evaluados con diferentes grados del constructo a medir.
- c) Con suposiciones básicas justificables e intuitivamente razonables: si se justifica la presencia de cada uno de los ítems que se incluyen en el instrumento.
- d) Con componentes claramente definidos: si cada ítem se define claramente.
- e) Derivable de datos factibles de obtener: si es posible obtener la información deseada a partir de las respuestas dadas ante el instrumento

A continuación encontrará una serie de ítems, divididos en tipos de variables y éstas a su vez incluidas en X dimensiones con las que se pretende evaluar (CONSTRUCTO).

La tarea, si Ud. la acepta, consiste en contestar en términos de “mucho”, “poco” o “nada” las siguientes preguntas para cada ítem.

1. ¿Se justifica la presencia de este ítem en el instrumento para medir (CONSTRUCTO)
2. ¿El ítem responde a la variable que se pretende medir?
3. ¿El ítem ayuda a la evaluación de la dimensión en la que está incluido?
4. ¿En caso de haber contestado que poco, ¿sugiere su reubicación en otra dimensión?, diga cual

5. ¿El presente ítem se define claramente?
6. ¿Es posible obtener la información que se desea con las posibles respuestas a este ítem?
7. ¿Cree que con este instrumento se puedan distinguir diferentes grados de Calidad de Vida en el Trabajo en la población de estudio?

La siguiente tabla contiene todos los ítems que componen el instrumento propuesto, las instrucciones son como sigue:

Para cada pregunta, poner las letras A, B o C según corresponda en cada casilla. Los números de casillas corresponden al número de pregunta.

A = Mucho

B = Poco

C = Nada

DIMENSIONES O CATEGORÍAS	VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS	A	B	C

