



Facultad de Psicología
Máster en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos

Trabajo de Fin de Máster
2018/19

**ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: LA IMPORTANCIA DEL
APOYO EN LA ORGANIZACIÓN.**

Alumna: Lara Santos Escuela
Tutora: Naira Delgado Rodríguez
Cotutora: Virginia Gutiérrez Rodríguez

RESUMEN

En este estudio se analiza la relación entre el acoso sexual en el ámbito laboral, el clima de tolerancia hacia el acoso sexual que perciben los trabajadores y trabajadoras y el apoyo organizacional percibido. Además, se examinan las diferencias de edad en la frecuencia de acoso sexual experimentado en la organización. Finalmente, se estudian las diferencias entre un grupo de trabajadores/as de un hotel concreto frente a una muestra perteneciente al Colectivo Kellys para las tres variables objeto de estudio. Los resultados muestran la existencia de correlación entre las variables objeto de estudio y confirman las diferencias entre los grupos de edad.

Palabras clave

acoso sexual, género, apoyo organizacional, lugar de trabajo

ABSTRACT

In this study the relationship between workplace sexual harassment, psychological climate for sexual harassment that is perceived by the employees and perceived organizational support are all analysed. Furthermore, age differences are examined in the frequency of sexual harassment cases reported within the organisation. Finally, the differences between a group of hotel employees are compared to a sample belonging to Colectivo Kellys in relation to the three variables of study. The results show the existence of a correlation between the variables of study, and confirm the differences between the age groups.

Keywords

sexual harassment, gender, organizational support, workplace

MARCO TEÓRICO

El acoso sexual en el trabajo

El reconocimiento del acoso sexual como un problema social tiene su origen en los estudios llevados a cabo por movimientos feministas norteamericanos en la década de los años 70 (Camacho-Ramírez, 2018). Dichos estudios fueron utilizados como denuncia social, poniendo de manifiesto las prácticas discriminatorias que compañeros hombres llevaban a cabo hacia mujeres en el contexto laboral. Estas prácticas incluían comportamientos de índole sexual (comentarios, tocamientos, proposiciones sexuales,...) y también conductas no sexuales (como la infantilización y el paternalismo), y definían la manera en la que los hombres se relacionaban con las mujeres. Así, las primeras definiciones del concepto surgen como una “conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres” (Pérez y Rodríguez, 2013). En el caso de esta definición se engloban conductas presentes en cualquier ámbito de la vida social –incluido el empleo– y se le añade la etiqueta de “laboral” cuando se producen en dicha esfera (Pérez y Rodríguez, 2013).

Posteriormente, comienzan a surgir nuevas definiciones de acoso sexual laboral en las que se elimina la diferenciación entre hombres y mujeres y, tanto unos como otras, se convierten en potenciales víctimas y acosadores/as (Nicolson et al., 1992; citado en Pérez y Rodríguez, 2013). Estas nuevas definiciones se alejaban de la propuesta inicial del movimiento feminista de la época, ampliando las posibles víctimas de acoso sexual a mujeres y hombres, y restringiendo las conductas consideradas acoso a aquellas exclusivamente de índole sexual.

Desde entonces el debate sobre el acoso sexual se ha ido extendiendo hasta alcanzar el ámbito institucional, donde se define actualmente como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (LO 3/2007, de 22 de marzo).

El acoso sexual laboral es un estresor con consecuencias tanto para los/as empleados/as como para las organizaciones. En diferentes investigaciones se han documentado algunos de los efectos negativos de este tipo de acoso, entre ellos el aumento del absentismo, la disminución de la satisfacción laboral y el deterioro de las relaciones con los/as compañeros/as, pudiendo afectar incluso al compromiso con la organización (U.S. Merit Systems Protection Board, 1987, Gruber, 1992, Gutek, 1985, Morrow et al., 1994; citado en Schneider et al., 1997). Además, el acoso laboral no solo tiene implicaciones psicológicas sino también físicas, siendo las más frecuentes el nerviosismo, la irritabilidad

y la ira, que se agravan dado que el acoso suele producirse de manera continuada y no en hechos aislados (Schneider et al., 1997). En el estudio de Schneider et al. (1997) se corroboró que el acoso sexual afecta al bienestar psicológico así como a las actitudes y comportamientos en el trabajo incluso cuando la frecuencia de los episodios es relativamente baja. También se probó que aunque las participantes negaron haber sido acosadas sexualmente en los últimos dos años en su organización, igualmente experimentaron consecuencias negativas atribuibles a las situaciones a las que habían sido expuestas. Por lo tanto, las consecuencias del acoso sexual se hacen patentes incluso aunque la persona no se perciba a sí misma como víctima.

En los últimos años han cobrado relevancia movimientos sociales como el popular *Me Too* en los que mujeres víctimas de acoso o agresión sexual denunciaban dichos abusos públicamente. Este movimiento se extendió rápidamente por las redes sociales, mostrando la extensión y gravedad del problema. Pero inevitablemente las denuncias más sonadas se corresponden con aquellas que involucran a hombres poderosos de distintos ámbitos como la política o el cine. Como apunta Amanda Taub en un artículo para The New York Times, las mujeres víctimas de abuso sexual que no cuentan con el poder y prestigio de las actrices de Hollywood tampoco cuentan con los mismos niveles de influencia y apoyo. En muchas ocasiones, denunciar los abusos se convierte en una tarea muy complicada fruto de su estatus social inferior. A esto se añade las formas de afrontamiento de las víctimas que, según el estudio de Schneider et al. (1997), suelen poner en marcha mecanismos de evitación. Si el abuso sexual es perpetrado por una persona de la propia organización, la evitación puede llegar a ser imposible. Esto significa que la víctima se ve obligada a interactuar con su acosador/a incrementándose las posibilidades de volver a sufrir una situación similar o sufriendo las consecuencias negativas de dicho afrontamiento, con implicaciones sobre la propia persona y su trabajo en la organización.

En España, existen datos que indican la relevancia de esta problemática que afecta particularmente a las mujeres. Por ejemplo, según datos del Instituto de la Mujer en el año 2017 se registró un 86% de denuncias por acoso sexual por parte de mujeres frente al 14% de hombres. Además, según el sindicato UGT para un artículo del periódico El Mundo, las denuncias de casos de acoso sexual laboral han aumentado. No obstante, al mismo tiempo se ha reducido la cantidad de denuncias que llegan a involucrar a la Inspección de Trabajo. Esto podría indicar, según la responsable del Departamento de la Mujer de UGT, que la mayoría de los casos logran resolverse dentro de la propia organización sin llegar a niveles más altos de intervención.

Dado el alcance de las consecuencias del acoso sexual y lo extendidos que están estos comportamientos es importante garantizar un espacio seguro en las organizaciones donde las víctimas sean tenidas en cuenta y se les proporcionen los medios adecuados para hacer frente a la situación.

La evaluación del acoso sexual en el trabajo

La evaluación del acoso sexual es una tarea compleja. En España existen dos fuentes principales de las que extraer información sobre este fenómeno. Por un lado, se encuentran los organismos oficiales –el Ministerio de Interior y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social– y, por otro, las investigaciones llevadas a cabo a este respecto (Calle et al., 1988; EMER Estudios, 1994; Ibáñez et al., 2007; Pernas et al., 2000; citado en Pérez, 2012).

Desde el Ministerio se mide el acoso sexual a través del número de denuncias interpuestas sin tener en cuenta, por tanto, los episodios ocurridos frente a los denunciados. Esta cuestión es especialmente relevante: por tratarse de sucesos que afectan gravemente a la intimidad de la persona, existen múltiples motivos por los que la víctima opta por no denunciar el episodio (temor a represalias, desconfianza de la utilidad de la denuncia, voluntad de olvidarlo, normalización de gran parte de estas conductas,...). Además, no se permite explorar la información referida a uno u otro ámbito (por ejemplo, laboral frente a ámbitos de la vida social), agrupando todas las denuncias en un apartado amplio de *Delitos contra la libertad e indemnidad sexual*. Se aprecia una falta de transparencia que dificulta la evaluación de este fenómeno (Pérez, 2012).

Los datos obtenidos a través de investigaciones miden acoso técnico y acoso declarado. La primera de las medidas, el acoso técnico, pregunta por una serie de conductas listadas en un catálogo desarrollado previamente por los/as investigadores/as. Por otra parte, las medidas de acoso declarado se centran en preguntar directamente por las experiencias de acoso sexual laboral vividas. Mientras que las medidas de acoso declarado hacen que las cifras de respuesta positiva disminuyan, el acoso técnico ejerce el efecto contrario (Pérez, 2012). En el trabajo que se presenta se han utilizado medidas de acoso técnico a través de la escala de acoso sexual de Berdahl y Moore (2006). Y además, se ha tratado de evaluar no solo el acoso sexual recibido sino también el clima de acoso sexual como variable relacionada, puesto que esta variable se refiere al grado de tolerancia hacia el acoso sexual que se percibe en la organización.

A pesar de los inconvenientes que obstaculizan la evaluación del acoso sexual en el contexto laboral, los datos existentes ponen de manifiesto la importancia de tratar el acoso sexual como un problema social.

Clima de acoso sexual

El clima de acoso sexual es una variable del contexto organizacional asociada a la tolerancia hacia el acoso así como la accesibilidad y efectividad de las medidas contra el acoso (Hulin, 1993; Hulin et al., 1997; citados en Estrada, Olson, Harbke, y Berggren, 2011). Se trata del grado en que las personas perciben que la organización es insensible o tolerante con el acoso sexual (Hulin et al., 1997; citado en Estrada et al., 2011). En una organización con un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, las personas sienten que les está permitido llevar a cabo dichas conductas, se percibe un alto riesgo por manifestar quejas sobre conductas de acoso sexual y en la que dichas quejas, además, no son tomadas en serio (Estrada et al., 2011).

Algunos modelos sugieren que la percepción de tolerancia hacia estas conductas juega un papel importante a la hora de explicar la prevalencia de acoso sexual en el trabajo (Estrada et al., 2011). De hecho, la investigación muestra que la prevalencia de acoso sexual es mayor en contextos percibidos como más tolerantes con el acoso sexual (Chan, Lam, Chow, y Cheung, 2008; O'Leary-Kelly, Bowes-Sperry, Bates, y Lean, 2009; Willness, Steel, y Lee, 2007; citados en Estrada et al., 2011).

El apoyo organizacional percibido

Según Eisenberger, Huntington, Hutchinson y Sowa (1986) el apoyo organizacional percibido es la medida en que el/la trabajador/a percibe que la organización valora sus contribuciones y se preocupa por su bienestar o, en otras palabras, en qué medida la organización está “de su parte” (Witt y Carlson, 2006). Esta teoría del apoyo organizacional sugiere que cuando un/a trabajador/a percibe que su organización valora y apoya a los/as empleados/as surge una obligación implícita entre la organización y sus trabajadores/as (Wallace et al., 2009). Por tanto, el apoyo organizacional percibido contribuye al compromiso con la organización, entendiendo dicho compromiso como la identificación e implicación de los/as empleados/as con su organización. Esto se traduce en un sentido de unidad y apego hacia dicha organización que afecta a la productividad, el absentismo y las rotaciones (Meyer y Allen, 1984; Mowday et al., 1982; citado en Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa, 1986).

El apoyo organizacional percibido se ve influido, además, por la frecuencia, el entusiasmo y la honestidad de los elogios y declaraciones de aprobación que los/as empleados/as intuyen por parte de la organización (Blau, 1964; citado en Eisenberger et al., 1986). En este sentido, también cobran relevancia otras recompensas tales como el salario, el enriquecimiento de las tareas en el puesto o la influencia del/la empleado/a sobre las políticas organizacionales. Estas recompensas son indicadores de la medida en que la organización valora positivamente a los/as trabajadores/as (Brinberg & Castell, 1982; citado en Eisenberger et al., 1986).

Como se ha comentado anteriormente, la organización trata al empleado/a de una manera concreta en los distintos ámbitos de la relación laboral, lo cual influye en el apoyo organizacional percibido y en la interpretación que hace el/la empleado/a de los motivos de dicho trato. Esto supone que habrá un acuerdo en el grado de apoyo que el/la trabajador/a espera de la organización en una amplia variedad de situaciones –incluyendo la probable reacción de la organización a enfermedades, errores, e incluso a un rendimiento superior– y el deseo de la organización de pagar un salario justo y enriquecer el puesto (Eisenberger et al., 1986).

Otras investigaciones han demostrado la importancia del apoyo como moderador de los efectos de ciertos conflictos dentro de la organización. Por ejemplo, el apoyo organizacional reduce los efectos negativos del problema de la conciliación de la vida familiar y laboral. Cuando se pierden recursos a raíz del conflicto inter-rol familia-trabajo las personas pueden sustituir dichos recursos por otros proporcionados por la organización (Witt y Carlson, 2006). Ante altos niveles de conflicto familia-trabajo las personas con mayores niveles de apoyo organizacional percibido son más propensas a mantener niveles óptimos de motivación y rendimiento. El apoyo organizacional percibido, de modo similar al apoyo social, funcionaría como amortiguador reduciendo el impacto negativo del estrés. A su vez, los/as trabajadores/as con bajos niveles de apoyo organizacional percibido carecen de estos recursos adicionales y, por tanto, son más vulnerables a las pérdidas (Witt y Carlson, 2006).

Por otra parte, si el apoyo organizacional se percibe como alto, entonces es posible que las personas se apoyen entre sí de la misma manera que perciben que la organización (o agentes de la organización como los/as jefes/as y supervisores/as) les apoyan. Como resultado, las personas se comprometen llevando a cabo acciones de mutuo beneficio dentro del grupo. El apoyo, por lo tanto, estaría proporcionando recursos socioemocionales adicionales con los que hacer frente a los estresores (Wallace et al., 2009).

Objetivos e hipótesis

Objetivo general

El objetivo principal del trabajo es analizar las relaciones entre las variables de acoso sexual, clima de tolerancia hacia el acoso sexual y apoyo organizacional percibido.

Objetivos específicos

- Examinar las correlaciones entre las variables implicadas.
- Estudiar las diferencias entre los dos grupos que componen la muestra (trabajadores/as del hotel y Colectivo Kellys) en las tres variables.
- Estudiar la posible influencia de algunas variables sociodemográficas en la relación entre acoso sexual, clima de tolerancia hacia el acoso sexual y apoyo organizacional percibido.

Hipótesis

Las hipótesis objeto de estudio son las siguientes:

1. Más episodios de acoso sexual en la organización correlacionarán positivamente con la percepción de un clima de tolerancia hacia el acoso.
2. El clima de tolerancia hacia el acoso correlacionará negativamente con el nivel de apoyo organizacional percibido.
3. Existirán diferencias significativas entre los/as trabajadores/as del hotel con respecto al Colectivo Kellys en frecuencia de acoso sexual, clima y apoyo organizacional percibido.
4. Existirán diferencias de edad en la percepción de las situaciones de acoso sexual en el trabajo.

MÉTODO

Participantes

Se trabajó con una muestra de 33 personas en total. Por un lado, se contó con la participación de los/as trabajadores/as de un mismo hotel del sur de la isla de Tenerife (51,5%) pertenecientes al departamento de pisos (94,1%) y al departamento de administración (5,9%). El resto de la muestra (48,5%) se obtuvo a través del *Colectivo Kellys de Fuerteventura*, siendo en este caso trabajadores/as de distintos hoteles tanto del departamento de pisos (87,5%) como de otros departamentos (12,5%).

El total de la muestra está compuesta mayoritariamente por mujeres (93,9%).

La edad mínima de los/as participantes corresponde al rango de 25-35 años (27,3%) y la edad máxima al rango de más de 45 años. El mayor volumen de sujetos se concentra en los rangos de más de 45 años y 35-45 años de edad (39,4% y 33,3% , respectivamente).

En cuanto al nivel de estudios, la mayoría de los/as participantes poseen estudios secundarios (48,5%). Aunque la muestra también se distribuye entre participantes sin estudios o con estudios primarios (27,3%) y con estudios superiores (24,2%).

Los/as participantes proporcionaron consentimiento informado por escrito y respondieron las escalas online. Las respuestas fueron anónimas.

Instrumentos

Variables sociodemográficas (ver Anexo 1). Se diseñó una escala con las siguientes variables sociodemográficas: *género, edad, estudios, departamento y antigüedad en la empresa*. Tanto la edad como los estudios fueron categorizados por rangos, de esta manera se garantizó el total anonimato de los/as trabajadores/as. Con respecto al departamento, se clasificó a los/as participantes en dos grupos: trabajadores/as del departamento de pisos y del departamento de administración u otros. La variable *antigüedad en la empresa* presenta dos niveles (menos de dos años y dos años o más) con el objetivo de conocer cuáles de las situaciones de acoso sexual o racista descritas en la *Escala de Experiencias Sexuales y Étnicas* han tenido lugar en el actual puesto de trabajo tratando de proteger, a la vez, el anonimato de los/as trabajadores/as.

Escala de Apoyo Organizacional Percibido (ver Anexo 2). Se ha utilizado la escala de apoyo organizacional percibido (POS) de Eisenberger et al. (1986). Contiene 16 ítems evaluados en una escala Likert de 7 puntos donde 1 = *totalmente en desacuerdo* y 7 = *totalmente de acuerdo*. A través de esta escala se obtuvieron medidas de en qué grado los/as trabajadores/as se sienten respaldados o apoyados por la organización en la que trabajan. La escala se modificó para ajustar los ítems al sector de hostelería.

Escala de Clima de Acoso Sexual (ver Anexo 3). Se midió el clima de tolerancia hacia el acoso sexual en el trabajo a través la escala de Estrada et al. (2011), que fue traducida al español para este estudio. El instrumento está compuesto por 9 ítems valorados a través de una escala Likert de 5 puntos donde 1 = *totalmente en desacuerdo* y 5 = *totalmente de acuerdo*. Para el análisis de datos se invirtieron los siguientes ítems: 1, 2, 4, 6 y 7. De esta

manera, las puntuaciones altas en la escala indican baja tolerancia al acoso sexual y las puntuaciones bajas indican alta tolerancia al acoso sexual por parte de la organización.

Escala de Experiencias Sexuales y Étnicas (ver Anexo 4). Se trata de una escala diseñada por Berdahl y Moore (2006) basada en el *Cuestionario de Experiencias Sexuales* (SEQ; Fitzgerald, Gelfand, y Drasgow, 1995; Fitzgerald, Shullman, et al., 1988) para la dimensión de experiencias sexuales, y en la *Escala de Experiencias de Acoso Étnico* (EHE; Schneider et al., 2000) para la dimensión de experiencias racistas. Se utiliza la escala de experiencias étnicas con el objetivo de examinar la posible influencia del hecho de haber sufrido racismo en la organización en la percepción del clima de acoso sexual. En la escala original de Berdahl y Moore (2006) se utilizan 19 ítems en la dimensión de acoso sexual, de los cuales 14 miden acoso sexual tradicional (comentarios sexuales y sexistas, atención de manera sexual indeseada, y coerción sexual). El resto de ítems miden un tipo de acoso relacionado con la masculinidad, que supone un desafío al coraje, la fuerza, y la dureza de la persona. Estos ítems no eran relevantes para el estudio al no encajar en ninguna de las hipótesis ni objetivos del mismo, por lo que se eliminaron de la escala y se conservaron los 14 ítems de acoso sexual tradicional. De la misma manera, se utilizaron los 7 ítems de la medida de racismo, contando finalmente con una escala de 21 ítems en total. Todos fueron traducidos al español.

En cuanto a la forma de respuesta, se utilizó la misma metodología que en la escala original de Berdahl y Moore (2006). Los ítems fueron evaluados a través de una escala de *frecuencia* y una escala de *intensidad*, ambas de tipo Likert con 5 anclajes. En primer lugar, los/as participantes respondieron la escala de *frecuencia* indicando con qué frecuencia habían vivido, en los últimos dos años, las situaciones descritas en los ítems donde 1 = *nunca* y 5 = *la mayor parte del tiempo*. Posteriormente, respondieron la escala de *intensidad* indicando en qué medida la situación le había provocado sentimientos negativos o positivos donde 1 = *muy negativo* y 5 = *muy positivo*. La escala de intensidad debía ser respondida únicamente en los casos en que la situación fue experimentada al menos una vez.

Procedimiento

Se tradujeron las escalas de *Experiencias sexuales y Étnicas* y *Clima de Acoso Sexual* y se ajustaron los ítems de la *Escala de Apoyo Organizacional Percibido* para el personal de hostelería. Además, se modificaron las escalas de respuesta de la *Escala de Experiencias Sexuales y Étnicas* para facilitar la respuesta de los/as participantes sustituyendo la escala de

frecuencia original de 0 a 4 por una escala de 1 a 5. También se modificó la escala de *intensidad* de -2 a +2 evitando los números negativos y sustituyéndolos por una escala de 1 a 5. Se completó el cuestionario final con la escala sociodemográfica.

La recogida de datos se realizó, en primer lugar, en el hotel y de manera presencial en el departamento de pisos. El departamento de administración fue contactado por el director de recursos humanos, quien envió un correo electrónico con el enlace de acceso al cuestionario a todos/as los/as trabajadores/as de esta área. En una segunda fase de la recogida de datos se contactó con la portavoz del *Colectivo Kellys de Fuerteventura*, que distribuyó el cuestionario entre miembros y socio/as del colectivo. Todas las respuestas fueron recopiladas de manera online a través del software de encuestas *Qualtrics*.

Análisis de datos

Una vez recogidos los datos, se ajustaron las escalas de respuesta de la medida de apoyo organizacional percibido para facilitar la interpretación de los resultados. Esto supuso sustituir la escala de 1 a 7 por una escala de 1 a 5.

Por otro lado, se detectaron valores perdidos que fueron reemplazados con la mediana de las puntuaciones de cada ítem. Se evitó, así, reducir la muestra por eliminación de participantes que podría haber cambiado el comportamiento de los datos al eliminar el resto de registros.

La Escala de Experiencias Sexuales y Étnicas se analizó a través de un índice siguiendo la metodología de Berdahl y Moore (2006). Teniendo en cuenta la definición de acoso entendida como una experiencia evaluada negativamente por la persona receptora (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997; citado en Berdahl y Moore, 2006) se combina la frecuencia de ocurrencia de los eventos con la evaluación subjetiva que realizan los/as participantes de dichos sucesos. El resultado de esto es un índice obtenido al multiplicar la escala de *frecuencia* por la de *intensidad*, de tal manera que los ítems evaluados como positivos o neutros (valores 1, 2 o 3 de la escala de respuesta) fueron recodificados por el valor 0 y multiplicados por la respuesta al mismo ítem en la escala de *frecuencia*. Por su parte, aquellos ítems evaluados como algo negativos o muy negativos fueron recodificados por los valores 0.5 y 1, respectivamente y multiplicados por su puntuación en *frecuencia*. El índice final obtuvo valores entre 0 y 5.

En el análisis de datos se estudiaron los descriptivos y la consistencia interna de las escalas usando como índice el alfa de Cronbach.

Además, se analizaron las correlaciones entre las variables de índice de acoso sexual-clima de acoso sexual, frecuencia de acoso sexual-clima de acoso sexual, frecuencia de experiencias racistas-clima de acoso sexual y clima de acoso sexual-apoyo organizacional percibido.

Finalmente, se llevó a cabo un análisis de diferencia de medias mediante la prueba t de student para comparar las puntuaciones de los/as participantes del hotel con respecto al Colectivo Kellys en las tres variables objeto de estudio. También se llevó a cabo un ANOVA para corroborar posibles diferencias de edad en las variables de índice de acoso sexual y frecuencia de acoso sexual.

RESULTADOS

En primer lugar, se realizó el análisis de los estadísticos descriptivos (se presenta un resumen en la Tabla 1). El 60% de los/as participantes indicaron haber vivido como mínimo una vez en los últimos dos años al menos una de las 21 situaciones descritas en la Escala de Experiencias Sexuales y Étnicas. Y el 94% de estas respuestas correspondían a la dimensión de acoso sexual. Además, el 17% indicaron haber vivido al menos una de dichas situaciones la *mayor parte del tiempo o bastantes veces*, todas ellas referidas a los ítems de acoso sexual. Por otra parte, teniendo en cuenta el índice resultado de combinar la frecuencia de los sucesos con la evaluación subjetiva de los mismos se obtiene una media de 0.05 para el índice sobre la dimensión de acoso sexual y una media de 0 para el índice sobre la dimensión de racismo, siendo el valor mínimo posible 0 y el máximo 5.

Tabla 1. *Medias y desviaciones típicas de las variables estudiadas*

VARIABLES	Media	DT
Apoyo Organizacional Percibido	3,16	0,98
Índice de acoso sexual	0,05	0,13
Índice de racismo	0	0
Frecuencia de acoso sexual	1,24	0,30
Frecuencia de racismo	1,25	0,45
Clima de acoso sexual	3,70	0,86

El análisis de la consistencia interna de los instrumentos se realizó utilizando como índice el alfa de Cronbach. Se obtuvieron valores altos para la *Escala de Apoyo*

Organizacional Percibido ($\alpha = .92$), la *Escala de Clima de Acoso Sexual* ($\alpha = .79$), la *Escala de Experiencias Sexuales y Étnicas–frecuencia* ($\alpha = .89$) y la *Escala de Experiencias Sexuales y Étnicas–intensidad* ($\alpha = .98$).

Con respecto al análisis de la correlación entre variables (resumen de resultados en la Tabla 2) se encontró, en primer lugar, una correlación de $r = 0$; $p > 0.05$ entre el índice de acoso sexual y la variable de clima de acoso sexual. Sin embargo, cuando se correlaciona el clima de acoso sexual con la frecuencia de acoso sexual, la correlación es de $r = -0.37$; $p < 0.05$. Además, si se analiza la correlación entre dichas variables en el grupo de trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de dos años o superior dicha correlación es de $r = -0.54$; $p < 0.05$. En segundo lugar, se analizó la correlación entre la variable de clima de acoso sexual y frecuencia de situaciones racistas experimentadas obteniendo como resultado $r = -0.42$; $p < 0.05$. Y analizando la correlación entre ambas variables por niveles de la variable *antigüedad* se obtiene una correlación de $r = -0.62$; $p < 0.01$ para el primer nivel de dicha variable. Finalmente, se llevó a cabo el análisis de correlación entre la variable de clima de acoso sexual y apoyo organizacional percibido. En este caso se encontró una correlación de $r = 0.36$; $p < 0.05$.

Tabla 2. *Correlaciones con la variable Clima de acoso sexual en total y por niveles de la variable antigüedad*

Variables	Clima de acoso sexual		
	Total	≥ 2 años	< 2 años
Índice de acoso sexual	0	0.05	0
Frecuencia de acoso sexual	-0.37*	-0.54*	0.16
Frecuencia de racismo	-0.42*	-0.62**	0.36
Apoyo organizacional percibido	0.36*	–	–

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

Por último, se realizaron las comparaciones por grupos (resumen de resultados en la Tabla 3 y Tabla 4). Por un lado, se llevaron a cabo contrastes T para las variables dependientes de *índice de acoso sexual*, *frecuencia de acoso sexual*, *clima de acoso sexual* y *apoyo organizacional percibido* utilizando como variable independiente la *procedencia* de los/as participantes. Por otra parte, se llevó a cabo un ANOVA utilizando la edad como

variable independiente. Se encontró significación estadística para la comparación por grupos de edad en la variable de *frecuencia de acoso sexual* ($F(2, 27) = 5.1$; $\eta^2 = .27$; $p < 0.05$), donde el rango de más de 45 años obtuvo el mayor promedio en dicha variable.

Tabla 3. *Comparación por grupos de la variable Procedencia*

VARIABLES	M _K	M _H	T	δ
Índice de acoso sexual	.04	.01	$t_{28} = -1.64$.57
Frecuencia de acoso sexual	1.3	1.2	$t_{28} = -1.55$.51
Clima de acoso sexual	3.5	3.9	$t_{29} = 1.17$.40
Apoyo organizacional percibido	3.13	3.19	$t_{24} = 0.18$.06

M_K = Media de Colectivo Kellys; M_H = Media trabajadores/as del hotel

Tabla 4. *Comparación por grupos de la variable Edad*

VARIABLES	M ₁	M ₂	M ₃	ANOVA	η^2
Índice de acoso sexual	.05	.05	.02	$F_{2,28} = 1.46$.09
Frecuencia de acoso sexual	1.2	1.1	1.4	$F_{2,27} = 5.11^*$.27
Clima de acoso sexual	3.9	3.7	3.5	$F_{2,28} = .56$.04
Apoyo organizacional percibido	3.1	3.4	3.0	$F_{2,30} = .36$.02

M₁ = Media rango de 25-35 años; M₂ = Media rango de 35-45 años; M₃ = Media rango de más de 45 años;

* $p < 0.05$

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio ha sido clarificar de qué manera el acoso sexual se encuentra relacionado con variables del ámbito laboral tales como el clima de tolerancia hacia el acoso sexual o el apoyo organizacional percibido. Además, también se ha estudiado la influencia de variables sociodemográficas en la percepción del acoso sexual. Los resultados confirman las hipótesis parcialmente, a excepción de la tercera hipótesis para la que no se encontró apoyo.

En primer lugar conviene mencionar que no se encuentran resultados estadísticamente significativos cuando se trabaja con el índice de acoso sexual. Sin embargo, el análisis estadístico arroja significación cuando se trabaja con la variable de frecuencia de acoso sexual. Por tanto, se interpreta que si bien los/as participantes afirman haber experimentado

diferentes situaciones que describirían acoso sexual, estas no son percibidas como especialmente dañinas o perjudiciales. Las situaciones de acoso sexual evaluadas como graves o muy graves no son tan comunes, lo que sesgaría las puntuaciones en el índice de acoso sexual hacia el 0. Esto afecta a su vez a los análisis de correlaciones y comparaciones entre grupos. Una posible explicación a estos resultados tendría que ver con un efecto mediador de la variable de actitudes sexistas, que no se incluyó en este estudio.

Por otra parte, se encontró una correlación negativa estadísticamente significativa entre las variables frecuencia de acoso sexual y clima de acoso sexual. Esto confirma la primera hipótesis del estudio. Aquellas personas que experimentan mayores situaciones de acoso sexual, perciben en mayor medida que en la organización se toleran este tipo de actitudes, lo que se traduce en puntuaciones más bajas en la escala de clima de acoso sexual. Por otro lado, dicha correlación es significativa para el primer nivel de la variable *antigüedad*, pero no para el segundo. Este dato es relevante puesto que se espera que este grupo haya experimentado las situaciones de acoso sexual en la misma organización en la que han evaluado el clima de tolerancia hacia el acoso, es decir, su organización actual. Por el contrario, los sujetos con una antigüedad inferior a dos años podrían haber sufrido situaciones de acoso en una organización diferente a la actual y, en ese caso, no se podría confirmar la relación entre la variable de frecuencia de acoso sexual y clima de acoso sexual.

Se confirma la correlación positiva entre la variable de apoyo organizacional percibido y el clima de acoso sexual. Por tanto, a medida que aumenta la percepción de intolerancia hacia el acoso sexual, las personas sienten que tienen el apoyo de la organización a la que pertenecen. Si los/as empleados/as perciben que la organización no dispone de los medios necesarios para afrontar las situaciones de acoso sexual o no toma en serio las denuncias de las víctimas, esto acabaría afectando al apoyo general que perciben las personas en su organización, con sus consiguientes efectos sobre la satisfacción y el rendimiento de la plantilla.

Otro de los resultados interesantes del estudio tiene que ver con la correlación negativa entre la frecuencia de situaciones de racismo y el clima de acoso sexual percibido. Esto parece indicar que haber sufrido discriminación racial influye en el clima de acoso sexual, de manera que quienes han sufrido más situaciones de racismo perciben una mayor tolerancia por parte de la organización hacia el acoso sexual. Sería interesante incluir en próximos estudios el análisis de un posible efecto moderador de esta variable en la relación entre frecuencia de acoso sexual y clima de acoso sexual.

Con respecto a las comparaciones entre grupos, se encuentran diferencias significativas por edad en la variable de frecuencia de acoso sexual. En concreto, el rango de edad de más de 45 años presenta la mayor frecuencia de episodios de acoso sexual ($M = 1.4$, $DT = 0.30$) frente al rango de 35–45 años de edad ($M = 1.1$, $DT = 0.10$). Otras investigaciones han encontrado una relación positiva entre la edad y la percepción de acoso sexual, aunque estas se refieren a la percepción por parte de un observador externo como por ejemplo un/a jefe/a o supervisor/a (Ohse y Stockdale, 2008). En estos estudios las muestras de mayor edad eran más sensibles al acoso y dicha sensibilidad posiblemente pudiera deberse a la mayor experiencia laboral o mayores oportunidades de haber experimentado acoso sexual.

Algunas de las debilidades del estudio tienen que ver con el tamaño pequeño de la muestra y la posible falta de representatividad o heterogeneidad de la misma. Se plantea, por tanto, la necesidad de abrir el estudio a trabajadores de otros departamentos, principalmente aquellos en los que los empleados tienen una mayor relación con los clientes. En dichos contextos existe mayor probabilidad de interacción con una gran cantidad de personas y por tanto se incrementa la posibilidad de sufrir situaciones de acoso sexual. Además, en estos casos podría cobrar relevancia la relación de poder que se establece entre clientes y trabajadores.

Sería interesante para futuras investigaciones abordar la perspectiva de la persona que acosa en lugar de enfocar el estudio desde el punto de vista de las víctimas. Además, dirigir la recogida de datos hacia la población trabajadora en general sin identificar a grupos de trabajadores de una determinada organización evitaría posibles sesgos de los participantes que pudieran temer represalias por parte de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berdahl, J. L. y Moore, C. (2006). Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), pp. 426-436.
- Camacho-Ramírez, A. (2018). Acoso Laboral Basado En El Sexo: Entendiendo Realmente El Fenómeno. *Dilemas: Revista De Estudios De Conflicto E Controle Social*, 11(3), pp. 562-79.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3); 500-507. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>.

- Estrada, A. X., Olson, K. J., Harbke, C.R., y Berggren, A.W. (2011). Evaluating a Brief Scale Measuring Psychological Climate for Sexual Harassment. *Military Psychology, 23*, pp. 410-432.
- Hernández, M. (29 de agosto de 2019). Acoso sexual en el trabajo: aumentan los casos pero las denuncias bajan a la mitad. El Mundo. Recuperado de: <https://www.elmundo.es>
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, España, 23 de marzo de 2007.
- Ohse, D. y Stockdale, M. (2008). Age Comparisons in Workplace Sexual Harassment Perceptions. *Sex Roles, 59*, pp. 240-253.
- Pérez, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso laboral en España. *Athenea Digital, 12*(2), pp. 199-219.
- Pérez, R. y Rodríguez, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 31*(1), pp. 195-219.
- Schneider, K. T., Swan, S., & Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology, 82*, 401– 415.
- Taub, A. (12 de febrero de 2019). La paradoja de #MeToo: el movimiento que hace caer solo a los más poderosos. The New York Times. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/es/>
- Wallace, J. C., Edwards, B. D., Arnold, T., Frazier, M. L., & Finch, D. M. (2009). Work stressors, role-based performance, and the moderating influence of organizational support. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 254–262.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(4), 343–357.

ANEXOS

Anexo 1: Variables sociodemográficas.

1. Género:

- Mujer
- Hombre

2. Edad:

- 18-25 años.
- 25-35 años.
- 35-45 años.
- Más de 45 años.

3. Nivel de estudios:

- Sin estudios/Estudios Primarios
- Estudios Secundarios (Bachiller/Formación Profesional)
- Estudios Superiores (Universitarios/Formación Profesional Superior)

4. Departamento al que pertenece:

- Pisos
- Administración/Otros

5. Antigüedad en la empresa:

- 2 años o más
- Menos de 2 años

Anexo 2: Escala de Apoyo Organizacional Percibido.

A continuación le presentamos 16 enunciados con el fin de conocer en qué medida se siente apoyado por la organización del hotel para el que trabaja. Por favor, lea cada frase con calma y atención, seleccionando la alternativa de respuesta que refleje mejor su nivel de acuerdo o desacuerdo con ésta.

Por favor, indique la puntuación que usted cree que describe mejor la forma en que se siente apoyado por su organización.

Totalmente en desacuerdo						Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

1. El hotel valora mis aportaciones a su buen funcionamiento
1. Mi hotel no valora mis esfuerzos extra en el trabajo
2. Si planteara alguna queja en este hotel no se tendría en cuenta
3. El hotel se preocupa realmente por mi bienestar
4. Aunque hiciese el mejor trabajo posible, la organización del hotel no lo notaría
5. Si mi hotel pudiese contratar a alguien para reemplazarme a quien pudiera pagar menos lo haría
6. La organización del hotel tiene muy en cuenta mis metas y valores
7. La organización del hotel no tiene en cuenta mis propios intereses cuando toma decisiones que me afectan
8. Si tengo un problema, me siento respaldado/a por mi hotel
9. La organización del hotel me brindaría ayuda si necesitase un favor especial
10. El hotel se preocupa por mi satisfacción general en el trabajo
11. Si tuviese la oportunidad de hacerlo, este hotel se aprovecharía de mí
12. La organización del hotel muestra poco interés en mí
13. El hotel muestra interés por mis opiniones
14. La organización del hotel intenta hacer que mi trabajo sea lo más interesante posible
15. La organización del hotel se enorgullece de mis logros en el trabajo

Anexo 3: Escala de Clima de Acoso Sexual.

A continuación se presentan una serie de afirmaciones acerca de sus pensamientos y opiniones sobre diversos temas relacionados con el trabajo. Considere cada una de las siguientes afirmaciones y marque las opciones que mejor describan su opinión según su grado de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones. Responda pensando en su lugar de trabajo actual.

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------	------------	--------------------------------	------------	-----------------------

1. Sería arriesgado para mí cumplimentar una queja de acoso sexual.
2. Las quejas de acoso sexual no son tomadas en serio.
3. Las quejas de acoso sexual son investigadas en profundidad.
4. Me sentiría incómoda denunciando acoso sexual en mi lugar de trabajo.
5. El acoso sexual no se tolera en mi lugar de trabajo.
6. Las personas que acosan sexualmente a otras se acaban saliendo con la suya.
7. Tendría miedo de cumplimentar una queja de acoso sexual.
8. Se castiga con dureza a las personas que acosan sexualmente a otras en el trabajo.
9. Se están tomando acciones para prevenir el acoso sexual.

Anexo 4: Escala de Experiencias Sexuales y Étnicas.

A continuación se presenta una lista de situaciones que quizá haya experimentado con sus compañeros de trabajo, subordinados, clientes, supervisores u otras personas con las que está en contacto en su trabajo. Por favor, tome el tiempo necesario para pensar en cada experiencia y reflexione la respuesta.

Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de estas situaciones en los últimos 2 años utilizando la primera escala (Frecuencia).

Si una situación ha ocurrido al menos una vez, por favor indique cómo de positiva (divertida o halagadora) o negativa (molesta o estresante) sintió que fue la experiencia utilizando la segunda escala (Intensidad).

Durante los últimos 2 años en su trabajo, ha estado en una situación en la que alguien:

Frecuencia				
Nunca	Una o dos veces	Algunas veces	Bastantes veces	La mayor parte del tiempo

Intensidad				
Muy negativo	Algo negativo	Neutral	Algo positivo	Muy positivo

Sexual Experiences

Durante los últimos 2 años en tu trabajo, has estado en una situación en la que alguien:

1. Ha intentado arrastrarte a un debate sobre temas sexuales.
2. Te ha contado historias o chistes sexuales.
3. Te ha mostrado, usado o distribuido contenido sexual (por ejemplo, fotografías, historias o pornografía).
4. Ha hecho comentarios o bromas sexistas.
5. Te ha prestado atención de manera sexual.
6. Ha tratado de establecer una relación romántica o sexual a pesar de tus esfuerzos por rechazarle.
7. Te ha presionado para “seguirle la corriente” con bromas o conductas sexuales.
8. Te ha hecho sentir la necesidad de flirtear con ellos para recibir un buen trato.
9. Te ha tocado la cara, el culo, el muslo o cualquier otra parte privada de tu cuerpo.
10. Te ha mostrado una parte privada de su cuerpo.
11. Te ha insistido para realizar alguna conducta sexual.
12. Te ha indicado que puede haber alguna clase de recompensa o trato especial si accedías a participar en conducta sexual.
13. Te ha hecho sentir miedo de ser penalizada si no accedías a participar en conducta sexual.
14. Te ha tratado mal por negarte a tener relaciones sexuales con esa persona.

Ethnic Experiences

Durante los últimos 2 años en tu trabajo, has estado en una situación en la que alguien:

10. ha usado comentarios étnicos ofensivos para describirte.
11. ha contado chistes sobre tu grupo étnico.
12. ha hecho comentarios despectivos sobre tu origen étnico.
13. te ha hecho sentir que debías abandonar tus prácticas culturales o tradiciones para tener mejores relaciones en el trabajo.
14. te ha hecho un comentario insensible por tu origen como “vuelve a tu país”.
15. te ha tratado mal por tu origen étnico.
16. te ha hecho comentarios racistas (por ejemplo, ha dicho que las personas de una determinada etnia no son muy inteligentes o no saben hacer su trabajo).

