



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ESTRÉS LABORAL  
EN INTERNOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA  
DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

Autor:

Sofia del Carmen Santana Colan

Asesor:

Dra. Kelly Milagritos Casana Jara

<https://orcid.org/0000-0002-7778-3141>

Lima - Perú

2023

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>RAÚL INJANTE MENDOZA</b>	<b>10747556</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>TANIA CARMELA LIP MARIN DE SALAZAR</b>	<b>08179761</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>JANETH IMELDA SUAREZ PASCO</b>	<b>18084992</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD

### HOSTIGAMIENTO LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN INTERNOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, 2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://tesis.ucsm.edu.pe">tesis.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://www.redalyc.org">www.redalyc.org</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.uti.edu.ec">repositorio.uti.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas    Activo    Excluir coincidencias < 1%

## **DEDICATORIA**

A mi familia y Daniela, por apoyarme y mostrarme que no hay límites para aspirar a más.

## AGRADECIMIENTO

A mis hermanos, por brindarme el apoyo para culminar mis estudios, mis padres por acompañarme desde pequeña con mucho cariño y paciencia, a Daniela por brindarme el apoyo moral constante. También a mis docentes, por su apoyo y dedicación en mis años de formación.

**Tabla de contenido**

Jurado evaluador .....	2
Informe de similitud .....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
<b>1.1.    Formulación del problema</b>	<b>34</b>
<b>1.2.    Objetivos</b>	<b>34</b>
<b>1.3.    Hipótesis</b>	<b>35</b>
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	36
CAPÍTULO III: RESULTADOS	45
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	49
REFERENCIAS	54
ANEXOS	59

## Índice de tablas

Tabla 1.....	45
Tabla 2.....	46
Tabla 3.....	46
Tabla 4.....	47
Tabla 5.....	48

## Índice de Anexos

Anexo 1.....	59
Anexo 2:.....	62
Anexo 3.....	63
Anexo 4.....	68
Anexo 5.....	71
Anexo 6.....	72

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación es analizar la relación entre el hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral en una muestra de 98 internos de Psicología en una universidad privada. Aunque esta problemática ha sido reconocida como relevante en los espacios laborales relacionados con el área de salud, se ha observado una falta de investigación específica en el campo de la psicología. Por lo tanto, este estudio busca investigar la influencia de estas variables en esta población particular. Se empleó un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, utilizando los cuestionarios de Hostigamiento Sexual Laboral (Hernández Córdori, Carlos Alberto) y Estrés Laboral (OIT-OMS). Los resultados revelaron que no existe una correlación significativa entre el hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral, incluyendo sus dimensiones emocional y ambiental. Sin embargo, se observó una relación inversa en la dimensión verbal, indicando que, a mayor estrés laboral, se presenta un menor hostigamiento verbal ( $r_s = -0,007$ ,  $p = 0,944$ ). Estos hallazgos sugieren que, un aumento en el estrés laboral no se relaciona con un aumento en el hostigamiento verbal, mostrando una tendencia contraria.

**PALABRAS CLAVES:** Hostigamiento sexual, estrés laboral, acoso laboral, psicología.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual, en el ámbito laboral, es un problema que afecta a la salud mental y al bienestar a nivel global. Así se observó en el estudio prospectivo de Sarkar, Hemmat & Linos (2020), donde se evaluó a una muestra de más de 80 000 personas que reportan acoso sexual en el trabajo, en la cual se evidenció un incremento del 1%, en tasas de intentos y muertes por suicidio. Estos resultados son comprensibles al observar la encuesta "Experiences of violence and harassment at work" (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2022), puesto que, más del 20% de los trabajadores han sufrido algún tipo de violencia y acoso en el trabajo, siendo la violencia psicológica la más común. Cabe mencionar que los jóvenes, migrantes, las mujeres y los hombres asalariados tienen mayor riesgo. En adición, más de la mitad de las víctimas de violencia y acoso laboral han experimentado el acoso varias veces en los últimos cinco años. No obstante, las víctimas de hostigamiento sexual no han tomado acciones legales por temor a perder su reputación y estabilidad laboral (OIT, 2021).

El hostigamiento laboral es una forma de abuso de poder ejercida por hombres sobre mujeres subordinadas, empleando el chantaje sexual como una herramienta para obtener algún beneficio secundario. Esto destaca la importancia del género en el contexto del hostigamiento sexual, donde las mujeres son más vulnerables a ser víctimas debido a la dinámica de poder desigual que existe entre hombres y mujeres (Bazualdo, E., et al, 2022).

Esto se puede observar en los estudios aplicados a trabajadores del sector salud, puesto que el acoso laboral, estrés y nivel de satisfacción repercute en el desempeño de los empleados (Cercado.Z , et al, 2019).

El acoso sexual causa daños a la salud física y mental. Por su parte, el estrés puede llevar a trastornos como la depresión; por ejemplo, las mujeres hostigadas van perdiendo interés y disminuyendo su productividad, incluso, consideran cambiar de trabajo (Defensoría del pueblo, 2018).

En el Perú, desde el año 2019 se ha implementado diversas estrategias para poder prevenir y abordar esta problemática en el área laboral, siendo la plataforma virtual de registro de casos de hostigamiento sexual para el sector privado (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE],2021), la más sobresaliente debido al poco abordaje de la problemática. Además, el Ministerio reportó estadísticas sobre denuncias de hostigamiento sexual laboral, el cual mostró un crecimiento gradual, que asciende a un total de 1072 denuncias desde 2019. Asimismo, una de las variables es el factor poder, el cual destacó con más del 30% de los casos. También, se identificó que la mayoría de los agresores tenían una relación laboral de autoridad con la víctima, principalmente, con las mujeres, siendo estas un total de 990 trabajadoras. Según la Defensoría del Pueblo (2018), para el 61% de trabajadores, la frecuencia de los casos de hostigamiento sexual laboral suele ser muy escasa. Sin embargo, dentro de la investigación existen ciertos pensamientos ligados a la forma de vestir, y a la estabilidad emocional, los cuales son característicos en estos casos. Por un lado, las cifras obtenidas del portal de denuncias del

MTPE, recolectado por el periodo de dos años, nos indica que el 94.4% de los casos de hostigamiento sexual en el trabajo fueron reportados por mujeres, de los cuales el 99% de denunciados eran hombres. Por otro lado, se puede observar que el 78.7% de los casos de acoso ocurrían en entidades privadas y el 72.2% mencionó que el hostigador tenía una posición jerárquica. Además, se reportó conductas de carácter sexual como: miradas obscenas, comentarios calificativos, insinuación de connotación sexual, entre otras. En el caso de que la víctima rechace la conducta sexual de su agresor, esta se verá expuesta a conflictos laborales (MTPE, 2021).

A fin de prevenir el hostigamiento, se deberá incluir una cultura respetuosa y equitativa, demostrar liderazgo comprometido, apoyar a los testigos y ofrecer capacitación presencial adaptada al lugar de trabajo. Además, es esencial ascender a mujeres y grupos minoritarios para transformar la distribución de poder. También, hay que tener en cuenta la creación de espacios seguros para las víctimas-sobrevivientes, y establecer una base de datos de denuncias actualizada para mantener un seguimiento de los casos (ONU,2018).

## Antecedentes

Córdova (2018), en la ciudad de Pimentel - Chiclayo, con el objetivo de determinar las creencias y actitudes sobre la violencia de género que tienen las estudiantes de enfermería, por lo que se desarrolló una investigación del tipo cuantitativo, diseño descriptivo, transversal, con una población de 53 estudiantes de enfermería del noveno ciclo, para lo cual se usó el Inventario de Pensamientos Distorsionados sobre la Mujer y la Violencia (IPFMV), así como la Escala de actitudes en violencia contra la mujer. Donde se evidencia que existe un grado mínimo de creencias acerca de la inferioridad de la mujer ante el varón, creencias sexista y culpabilización ante ser víctima de violencia de género, asimismo las actitudes sobre la violencia de género son favorables. En base a lo obtenido, la investigación resulta de importancia debido a que nos muestra las creencias dentro de los espacios de prácticas en estudiantes de enfermería dentro del área de salud. Ya que un pensamiento no distorsionado ante actitudes discriminadores es un elemento preventivo en el área de prácticas.

Inca y Salas (2019) en la ciudad de Lima, desarrollaron una tesis con el objetivo de identificar y analizar la relación que existe entre los indicadores de ansiedad cognitiva, fisiológica y motora en relación al acoso laboral, desarrolló una investigación exploratoria con una población de 1400 trabajadores de distintas gerencias y áreas de instituciones públicas de los distritos de Cercado de Lima y San Borja, Lima- Perú, para lo cual se empleó el Cuestionario de Cisneros Piñuel y el test ERA abreviado. Dentro de la investigación encontramos una correlación de .854 en la primera hipótesis, hallando una relación entre los índices de ansiedad cognitiva y el

acoso laboral, también, tuvo una correlación de .805, hallando una relación de ansiedad fisiológica y el acoso laboral, asimismo, nos muestra una correlación de .812 por lo que se halla una relación en entre la ansiedad motora y el de acoso laboral. Esta investigación es importante debido a que evidencia la relación del acoso laboral en la salud mental de los trabajadores, siendo manifestado en este caso bajo la variable ansiedad tanto en el área cognitiva, fisiológica y motora.

Zevallos (2019), en la ciudad de Lima, con el objetivo de comparar las percepciones de cuatro tipos de violencias laborales (desprestigio, aislamientos, intimidación y violencia externa) y cuáles son las estrategias de intervención de los trabajadores del Centro de Salud, por lo que se desarrolló una investigación transversal y comparativo con la población de 20 trabajadores entre profesionales y no profesionales del Centro de Salud de Piedra Liza, para lo cual se aplicó dos instrumentos, “cuestionario de encuesta anónima sobre violencia laboral” (CVL) y ficha de entrevista sobre intervenciones recibidas para prevenir violencia laboral en el lugar de trabajo (FIR). En esta investigación podemos evidenciar que en los hombres suelen presentarse la violencia de tipo aislamiento, con una frecuencia relativa promedio de 7,90%, mientras que las mujeres son más propensas a la violencia de tipo externa con una frecuencia relativa promedio de 13,13%, la cual nos indica que existe hostigamiento desde aquellas personas que trabajan o requieren de atención dentro del centro laboral. Los resultados son de importancia debido a que evidencia que nos ayuda a identificar ciertos tipos de violencia según la categoría sexo.

Baltazar y Lalupu (2021), en la ciudad de Trujillo, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el moobing y el estrés laboral; por lo que, se desarrolló una investigación del tipo cuantitativa con un nivel descriptivo correlacional, no experimental con una población de 320 colaboradores de entre 19 y 70 años, para lo cual se usó la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL y el Cuestionario de Estrés Laboral. Dentro de su resultado se observó que existe una relación positiva moderada ( $r > .10$ ), entre el acoso laboral y el estrés, asimismo, se observó un mayor predominio de riesgo bajo de acoso laboral (80.6%). Brindando resultados relevantes debido a que brinda información de la interacción de estas dos variables las cuales pertenecen a el tema tratado en el presente estudio.

Chávez y García (2018), en la ciudad de Lima, el objetivo de la tesis fue el de determinar la relación existente entre el moobing y el estrés, por lo que se desarrolló una investigación del tipo cuantitativo con un nivel descriptivo correlacional, no experimental con una población de 180 trabajadores de entre 25 a 50 años., para lo cual se usó un cuestionario de Estrategia de Acoso en el Trabajo y un Cuestionario sobre el estrés laboral OIT-OMS. Tuvo como conclusión que existe una relación ( $p=,002$ ) entre el moobing y el estrés laboral dentro de la empresa de servicios en los trabajadores de una empresa de servicios. Debido a los resultados, el presente trabajo es de relevancia debido a que hay estrés en los trabajadores y se puede evidenciar debido al Mobbing, un tipo de violencia que acarrea el tema tratado.

Vilchez-Cornejo, Viera-Morón R, Taminche-Canayo , et al (2021), en varias provincias del estado peruano. El objetivo de la tesis fue la de determinar la percepción frente al maltrato psicológico, física y sexual en internos de la carrera de medicina, en varias provincias de Perú, por lo que se realizó un estudio multicéntrico, transversal, analíticos, el cual se extrajo de un estudio primario que evalúa el riesgo del consumo de alcohol y posible conducta suicida, para lo cual se usó la escala Plutchik de riesgo suicida, CAGE, escala de depresión de Zung y la escala de autoestima de Rosenberg. La investigación nos muestra que los internos suelen percibir el maltrato psicológico en mayor medida. Además de que se evidenció una mayor frecuencia en el maltrato sexual en aquellas internas que laboraban en sus primeros tres meses. El presente trabajo es importante debido a que nos brinda una visión amplia en varias provincias de nuestro país, siendo que el tipo de maltrato más visible es el psicológico, así como el sexual, el cuál varía según el sexo o tiempo de permanencia dentro del centro laboral.

Pacompia (2019), en la ciudad de Arequipa. El objetivo de la tesis fue la de identificar la relación entre la percepción del mobbing (acoso laboral) y nivel de estrés en internos de enfermería de la universidad Católica Santa María. Donde se realizó un estudio transversal, descriptivo, relacional, para lo cual se usó el cuestionario de Percepción de Mobbing, Internas/os de enfermería y el Cuestionario de Estrés Percibido (PSQ). Indicando que los niveles de percepción de estrés en las internas se encuentran en niveles bajos, asimismo, no se encontraron niveles de relación que puedan ser consideradas significativas entre la Percepción de Mobbing y estrés en la población. Debido a estos resultados el presente trabajo es importante; ya que, es

similar a lo obtenido en la presente investigación, no hallando relación entre las variables estudiadas.

Pazmiño (2018), en la ciudad de Riobamba - Ecuador, con el objetivo de determinar si hay presencia de mobbing y estrés laboral en los trabajadores, por lo que se desarrolló una investigación del tipo no experimental y transversal, contando con la participación de 51 trabajadores de la institución, por lo que se usó el “Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO)” y el “Cuestionario de Maslach Burnout Inventory”. Se pudo identificar que el 100% indicó que existía presencia de violencia psicológica en un nivel alto, siendo que el 71% lo consideraba de un nivel medio. Así mismo el 90% indica que el acoso psicológico se encuentra en nivel bajo. Por otro lado, en relación con el cansancio emocional el 78% lo considero bajo, el 45% indica que tiene un nivel medio de realización. Este estudio nos muestra como un nivel de acoso bajo puede afectar a los trabajadores en diversas áreas, tanto como laboral como personal, ya que se identifican como individuos poco realizados y desanimados dentro de su área. Lo cual enfatiza la importancia del trabajo preventivo ante resultados poco alarmantes.

Ruano (2018), en la ciudad de La Asunción- Guatemala, el presente trabajo tiene como objetivo de determinar el nivel de acoso laboral en los trabajadores del área administrativa y operativa, por lo que se desarrolló una investigación de tipo descriptivo, contando con la participación de 50 trabajadores con un rango de edad entre 20 a 50 años, siendo 25 del área administrativa y 25 del área operativa, para lo cual se aplicó el Inventario de Violencia y Acoso

Psicología en el Trabajo (IVAP-PANDO). Se pudo identificar un bajo nivel de mobbing, manifestando una mayor presencia de violencia en el área operativa (2.02%), ubicándolo en una categoría de medio alto. Así mismo, la intensidad de violencia es ligeramente más notoria en el área operativa (2.06%), ubicándolo en la categoría medio alto. Por último, la presencia de acoso presenta una mayor puntuación en el área administrativa (2.09%). Este trabajo nos ayuda a identificar los indicadores mínimo e intermedios de moobing en el área laboral como una oportunidad de intervenir de forma preventiva dentro del área de trabajo.

Pérez, González, Galván y Aldrete (2019), en la ciudad de Guadalajara - México, elaboraron la investigación con la finalidad de determinar la presencia de hostigamiento sexual laboral y estrés en docentes, por lo que se realizó un trabajo de tipo observacional, trasversal y analítico, que contó con 330 participantes, donde se usó el Cuestionario de Hostigamiento sexual Laboral (HOSEL) y la escala de síntomas de estrés de Seppo Aro (ESO). Se identificó dentro de la muestra que el 11.21% de los participantes estuvieron reflejados en el acoso sexual, enfatizando en la dimensión verbal. Así mismo, el 21.5% presentó síntomas de estrés, siendo las más usuales acideces, ardor de estómago, dolor de cabeza, fatiga y debilidad, encontrando relación entre ambas variables en su dimensión verbal. La presente investigación evidenció la relación entre el estrés y el hostigamiento sexual laboral, dentro de dimensión verbal, brindando énfasis a la dominancia de este tipo de violencia en el área educativa. Además, trabaja con el cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (Hosel).

Benavides (2020), en la ciudad de Quito- Ecuador, realizó un trabajo para determinar si existe acoso laboral en el centro de trabajo y proponer mecanismos de afrontamiento para el estrés, por lo que se desarrolló una investigación del tipo cuantitativo no experimental, contó con 110 trabajadores, siendo el total de la población, para lo cual se usó el Inventario de Violencia y Acoso Psicología en el Trabajo (IVAP-PANDO) y la escala de Estrés Laboral OIT- OMS. Donde, se observó que de los participantes el 53.64% fueron mujeres y el 46,36% son hombres. Asimismo, se evidenció presencia de acoso laboral alto en el 74,55%. Al mismo tiempo, la intensidad del acoso en la empresa es de mediana intensidad manifestando un 50,91%. Por otro lado, el 62,73% indica que ocurre en menor medida con compañeros/pares, indicando que el 46,36% de acoso laboral es brindado por los superiores. Por último, se evidenció que el 45,5% tiene un nivel intermedio de estrés laboral, seguido por el bajo nivel de estrés 39,9%. Este trabajo es importante debido a que nos muestra que en los entornos laborales con acoso laboral alto son dados mayormente por los superiores, lo cual se da debido a la jerarquización dentro del espacio, así mismo trabaja con el cuestionario de Estrés laboral usado en la actual investigación.

Lall, Bilimoria, Lu., et al (2021), en Estados Unidos se realizó un estudio para evaluar la prevalencia de discriminación, hostigamiento y abuso, en relación con la prevalencia del área de trabajo y pensamiento suicida, en residentes del área de medicina, por lo que se desarrolló un estudio de tipo cuantitativo no experimental, prevalente, contó con 8162 de los cuáles se participó con 6503 residentes, para lo cual se desarrolló un cuestionario relacionado a la dinámica del trabajo y el pensamiento suicida. Por lo que, dentro de los resultados no se pudo evidenciar una diferencia entre las variables sexo, raza, orientación sexual, estado civil. Sin

embargo, el 85.2% estuvo expuesto ante eventos de abuso físico el 69.1% ante casos de hostigamiento sexual de parte de pacientes y los miembros familiares. Así mismo, el 2.5% tuvo pensamientos suicidas de los cuales tanto en hombre como mujeres. La presente investigación nos permite identificar el efecto de la violencia dentro de los espacios laborales de prácticas, en los cuáles no se identificó una significancia relevante con relación al sexo, así como el porcentaje mínimo de pensamiento suicida dentro de su población.

Landin, Melin, Mark,. et al (2020), en Tanzania se realizó un estudio par a evaluar la prevalencia, tipos y consecuencia ante el hostigamiento sexual en enfermeras y practicantes de enfermería en un hospital universitario, por lo que se desarrolló un estudio no experimental, descriptivo y transversal, en el cuál participó 200 enfermeras y estudiantes de enfermería, para lo cual se aplicó un cuestionario de experiencias de hostigamiento sexual. En los resultados se pudo evidenciar que el 10% de los participantes habían reportado ser víctimas de hostigamiento sexual, de los cuales el 73.3% eran mujeres, el hostigamiento se daba en mayor medida por colegas o estudiantes. Así mismo, no se evidenció una diferencia entre los resultados de las enfermaras y las practicantes. Por otro lado, se pudo encontrar un alto índice en la prevalencia de hostigamiento sexual, con el 36.5%. Presentando a la categoría “género” como algo representativo debido a que nos muestra que dentro de las mujeres se brindan más estos casos de hostigamiento sexual. Por otro lado, a pesar de que tienen conocimiento de los lineamientos e intervenciones ante esos casos la prevalencia se muestra en un porcentaje importante.

Hernán, Roldán y Mondragón (2019), en Colombia elaboraron una investigación respecto a la situación de violencia en el ámbito laboral de los fisioterapeutas, por lo que se desarrolló una investigación cuantitativo descriptivo y transversal, en el cual participó 392 fisioterapeutas, donde se aplicó el cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL). En las conclusiones se obtuvo que el 18.6% de los participantes habían vivido al menos una situación de hostigamiento sexual, siendo el acoso verbal más frecuente. Asimismo, que el ambiente tiene muchas conductas sexistas tanto de compañeros como superiores y pacientes. La importancia de la siguiente investigación es identificar el tipo de hostigamiento más encontrado dentro de los espacios laborales de salud.

Magnavita, Heponiemi y Chirico (2020), en Italia elaboraron una investigación acerca de la violencia laboral de las enfermeras y cómo afecta a su funcionalidad, por lo que se desarrolló una investigación cualitativa, transversal, donde participaron 275 enfermeras, aplicando un cuestionario para evaluar experiencias de violencia que ocurrieron en los últimos 12 meses, un cuestionario de demanda-control y soporte, cuestionario Cosquitt's y el cuestionario de funcionalidad de trabajadoras de enfermería. Se concluyó en que la violencia laboral está asociada con el rendimiento de las enfermeras. De la misma forma el esfuerzo laboral, la percepción de injusticia organizacional, está asociada con el mal rendimiento laboral. Este estudio es importante debido a que muestra varias variables relevantes para el estudio, tales como la violencia laboral, la percepción que está ligada a la dimensión emocional.

Albert, Couture-Carron y Schneiderhan (2023), en Canadá desarrollaron una investigación para identificar e hostigamiento sexual en mujeres graduadas, por lo que se desarrolló una investigación cualitativa, en el cuál participó 117 egresadas, donde se aplicó un cuestionario diario de 60 días, el cuál brindaba feedback. para investigar el hostigamiento sexual ambiental y no físico. Dentro de la investigación se reportó la existencia de esta problemática, reportando 181 incidentes de hostigamiento sexual ambiental, así como 35 experiencia de hostigamiento sexual no físico. Este trabajo es importante debido a que nos brinda un acercamiento específico a la variable de hostigamiento sexual ambiental, mencionando la reincidencia del mismo y el efecto que tiene en las evaluadas.

Lahya, Shabnam, Zohreh, Tahoura, Seyyed y Hosein (2020), en Irán se desarrolló un estudio para identificar si es existe una relación entre la violencia laboral y el estrés laboral en el departamento de emergencia en trabajadores del área de medicina; por lo que, se desarrolló una evaluación cuantitativa, tuvo 200 participantes, se aplicó el cuestionario World Health Organization (WPV) y el cuestionario de estrés ocupacionales The Health and Safety Executive (HSE). Se reportó que existe relación entre el estrés laboral, y algunos tipos de violencias laborales, incluyendo ataques físicos ( $p=0.02$ ) y hostigamiento ( $p=0.006$ ). Asimismo, los hombres suelen reportar mayor abuso verbal ( $p=0,04$ ). El presente es de importancia debido a que menciona la variable verbal y su dinámica en la población que labora en el área clínica mencionada en el estudio.

## Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

MIMP (2012) mediante un estudio exploratorio logró recolectar información dentro de la población universitaria, en la cual 32,8% (62) de estudiantes informaron haber sido víctimas de hostigamiento sexual, así mismo el 84,7% de participantes que informaron del evento mencionaron que trajo efectos negativos, en su estado emocional. De la misma forma Taype et al. (2016), nos mencionan que el acoso sexual es la segunda causa de violencia dentro de los internados, donde la violencia verbal es la primera, siendo reportado en mayor cantidad en mujeres menores de 25 años, dentro de aquellas sedes que no pertenecían al MINSA.

Según el MIMP (2012), el hostigamiento es aquella conducta que se da de forma repetida con connotación sexual, la cual no es aceptada por la víctima, se puede dar desde una posición de mando, o entre trabajadores del mismo rango, generando un clima hostil para el trabajador. También puede darse de parte de los pacientes y familiares del establecimiento de trabajo, sin embargo, se encontró mayor ejercicio de poder desde los profesionales de salud (Taype et al., 2016).

Así mismo la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N°27942 (2003), contribuye a la definición explicando que el hostigamiento es rechazado debido a que la víctima identifica que aquellas conductas están en contra de su dignidad y el goce de sus derechos fundamentales. Por lo que, la víctima puede verse expuesta a un aislamiento progresivo, en relación con la sensación de desprotección, como no encontrar apoyo de parte de sus compañeros y al miedo de tener que brindar explicaciones y exponerse ante las críticas de estas (Neffa, 2015).

Dentro de esta problemática se puede identificar en sus dos dimensiones: verbal y comportamental.

### ***Clasificación de Hostigamiento***

Preciado y Franco (2013), nos mencionan que se puede explicar la diferencia entre el acoso físico o psicológico y el hostigamiento sexual teniendo en cuenta el carácter motivacional del hostigador y el actuar de la organización ante estos eventos. Así mismo, se entiende al acoso sexual como la conducta agresiva, el cual se da debido a la permisividad dentro del orden jerárquico del área. Mientras que el hostigamiento sexual es la manifestación de dominancia mediante la demanda de favores sexuales, y contacto tanto físico como verbal.

### ***Razones de Ejercer Hostigamiento***

La teoría sociocultural según Gutek (como se citó en Pallavi, 2017) EL hostigamiento es una consecuencia de la desigualdad de género y estructuras sexistas sociales. Por lo que, se ve reflejado en las estructuras laborales y culturales siendo el hombre quién obtiene un puesto de dominancia, esto debido a que dentro de su rol de género está descrito como un líder, mientras en contraparte la trabajadora posee un papel pasivo y de cuidado, esto también puede reflejarse en aquellas personas que posean estas características sumisas, por lo que las mujeres son el objetivo directo, pero no el único.

## *Modelos Teóricos*

Podemos identificar tres tipos de modelos que pueden ayudarnos a entender el desarrollo de esta problemática dentro del área laboral, las cuáles son: modelo organizacional, sociocultural y biológico natural.

**El Modelo Organizacional.** El desarrollo de las teorías que tenían como finalidad el explicar la problemática, fue investigando más allá de cuestiones innatas, infiriendo que las mismas instituciones están organizadas de una manera en la cual el hostigamiento y acoso sexual laboral pueda ser posible. Aun así, según Evans (1978) menciona que es posible que las mujeres también puedan colocar en los hombres en una posición de desventaja, aunque sea menos común. También tiene un efecto en la salud de la mujer, debido a que se encuentra vulnerable ante las posibles consecuencias económicas, psicológicas, físicas y sociales (MacKinnon, 1979), siendo que las opciones que tiene la víctima hacia el hostigador suele orientarse a renunciar, pedir transferencia, tolerar, consentir, o informar a un superior. (MacKinnon, 1979; Tangri, Burt y Johnsons, 1982, p.38)

**El Modelo Sociocultural.** Dentro de este modelo la problemática que parte del “sistema patriarcal”, siendo parte de una amplia gama de la violencia, la cual se mantiene por las reglas y creencias que las legitima (MacKinnon, 1979; Tangri, Burt y Johnsons, 1982, p.40). Siendo que se suele premiar al hombre al tener comportamientos dominantes, mientras que la mujer tiene que mantener una posición pasiva, según el rol correspondiente. Siendo que la mujer tiende a buscar su valor personal en relación de la evaluación de otros, especialmente hombres

(Bardwick, 1971; Tangri, Burt y Johnson, 1982, p.40). Ahí vemos dentro del área laboral el reflejo de la desigualdad en el reparto de poder, práctico y simbólico entre hombres y mujeres (Pernas, 200; Cuenca-Piqueras, 2014, p. 127).

**El modelo Biológico natural.** Unos de los primeros modelos que quisieron dar una explicación a la problemática del hostigamiento y acoso sexual laboral, estuvo dirigido al componente biológico. Según Bundy y Jackson (1981) el acoso laboral está estudiado como un efecto de que el hombre tiende a asumir una figura más impositiva en el ámbito sexual, haciendo que sean más propensos a la agresión sexual hacia las mujeres, sin tener una intención consciente de causar un daño o perjuicio. Lo mencionado por el autor se vino consolidando junto con el desarrollo de autores que introducían el acoso sexual como una atracción natural. Según Corne & DeVane y Bausch & Lomb (1975) hombres y mujeres están naturalmente atraídos sexualmente, siendo que ambos sexos participan en el comportamiento laboral. Sin embargo, las parejas de hombres-mujeres deben tener una edad similar, así como raza y otras características, actitudes y estatus. Y que al momento de ser cuestionados muestren un interés, y no por el contrario (Tangri, Burt y Johnson, 1982, p.36).

### ***Tipos de Hostigamiento Sexual***

Chappell y DiMartino (2006) nos presenta seis categorías con los que se puede lograr identificar los tipos de hostigamiento que se pueden dar dentro de los espacios laborales, teniendo en cuenta que en la vida real estos se pueden superponer.

**Físico.** Ocurre a través de contactos no solicitados y deliberados, con un acercamiento físico innecesario y un constante asedio, aunque no intrusivo.

**Verbal.** Comentarios repetitivos dirigidos hacia el cuerpo, apariencia o estilo de vida, llamadas ofensivas, preguntas e insinuaciones del estilo de vida privado del trabajador. También se presenta, bromas o propuestas con contenidos sexuales, invitaciones persistentes a actividades después de un anterior rechazo de estas, cumplidos no solicitados con contenido sexual, apodos, y comentarios relacionados a la orientación sexual del hostigado.

**Gestos.** Realizar gestos de forma repetitiva relacionada a el cuerpo, apariencia o estilo de vida del hostigado, guiños, gestos con las manos, dedos, armas y piernas y otras conductas sexualmente sugestivas, además de miradas lascivas hacia una parte de su cuerpo.

**Escrito.** Se caracteriza por el uso de cartas, correos electrónicos o mensajes ofensivos. Estas acciones también pueden adaptarse a los nuevos medios de comunicación, como WhatsApp u otras plataformas similares.

**Comportamiento coercitivo.** Actitudes tanto notorias como encubiertas para coaccionar al trabajador. Influenciar o afectar el rendimiento laboral, carrera o estatus, promesas implícitas o explícitas de ascensos a cambio de favores sexuales, favores con respecto a puestos de trabajos a cambio de favores sexuales, amenazar con despedir si es que no se acepta los favores sexuales, dificultar la realización del trabajo si es que no se accede.

**Entorno hostil.** Mostrar imágenes, dibujos, fotos sexualmente explícitas, realizar bromas

ofensivas de naturaleza sexual, mostrar material pornográfico, exhibir partes íntimas del cuerpo y usar lenguaje obsceno.

### *Dimensiones de la Variable*

**Ambiental.** Se refiere a los elementos presentes en el entorno intralaboral que contribuyen a crear un ambiente propicio para el hostigamiento sexual.

**Emocional.** Se refiere a los sentimientos generados en la persona que está siendo hostigada.

**Verbal.** Se refiere a las expresiones de contenido sexual que ocurren en el entorno laboral. Esto puede incluir comentarios, chistes o insinuaciones de naturaleza sexual dirigidos hacia los trabajadores.

### **Estrés Laboral**

#### *Respuesta Psicológica y Fisiológica*

El estrés es considerado una respuesta ante posibles amenazas o peligros externos. En ese lado Selve (1956) no solamente se manifiesta en momentos de estrés si no ante diversos factores y su misma reacción es diferente. El individuo tiene a protegerse de la mejor manera, a esto se le llama Síndrome de Adaptación General (GAS), que consta de cuatro estados:

**Reacción Alarma.** el organismo reacciona ante la amenaza, iniciando los cambios fisiológicos y hormonales.

**Resistencia:** si es que el estresor se mantiene por mucho tiempo, el individuo contrarrestará la reacción alarma o la neutralizará, generando resistencia

**Adaptación Óptima:** esta viene de la resistencia, debido a que el individuo se logró adaptar ante el evento estresor, logrando vencer la amenaza.

**Agotamiento:** esto se da cuando el individuo sigue expuesto al estresor y gastando la energía del GAS; si es que, este se activa constantemente el agotamiento será más agudo, teniendo como consecuencia fatiga, enfermedad y envejecimiento (Ivancevich y Mattenson, 1980; Martín, Salanova, Peiró, 2008 p.7).

### *Tipos de Estrés*

**Eustrés.** Se reconoce como aquel estrés beneficioso, ya que, nos permite estar alerta y en base a esta activación fisiológica mejora la productiva y ayuda a resolver problemas sin dificultades.

**Distrés.** Es aquel estrés negativo, este genera daño, ante una activación prolongada del evento estresor, que impide la reacción adecuada del organismo, se puede dar en situaciones de acoso laboral, sobrecarga de tareas, discrepancias laborales, horarios extensos, exposición a ruidos molestos. (Selye, 1975; Laime, 2018, p.27).

La OIT (como se citó en Patlán, 2019), nos menciona que el estrés laboral aparece ante las presiones del entorno laboral en el cuál no existe un apoyo, además de que se sobre exige por sobre las capacidades del trabajador, así como la percepción de poco control del desarrollo del trabajo, así mismo es importante mencionar que es una respuesta natural ante ambientes con

sobrecarga de tensión, relacionado a nuestra capacidad de supervivencia, sin embargo, sus efectos a largo plazo puede acarrear desde pérdida de memoria hasta otras alteraciones emocionales y cognitivas (Neffa, 2015).

### *Teorías Basadas en la Interacción*

En base a lo propuesto por Siegrist (2022), los modelos de ajuste y desajuste se rigen a través de indicadores como el estrés laboral, pues el empleado percibe que el esfuerzo que desempeña en un trabajo o actividad no es bien compensado por su empleador; en otras palabras, existe un desbalance en lo que el trabajador ofrece y lo que recibe a cambio (desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist).

**Modelo cognitivo-transaccional.** Propuesto por Folkman y Lazarus (como se citó en Neffa, 2015), se nos menciona al estrés laboral en el trabajador como una respuesta ante el desequilibrio de las exigencias en el ambiente, teniendo en cuenta las exigencias del espacio y los recursos que posee para poder manejarlos. Se puede dar mediante tres tipos de reacciones:

**Reacciones de Tipo Cognoscitivo.** valor valorativo, aquí el individuo ante el elemento estresor percibir, confrontar con la memoria y pensamiento, si es que está dispuesto o no a confrontar, evaluando de forma cognitiva, el nivel de amenaza y sus propias cualidades. Puede generar estrés y desequilibrio emocional, debido a la permanencia constante del hostigamiento.

**Respuesta de Tipo Fisiológico.** se explica los efectos físicos que puedan darse al estar expuestos a entornos estresores, relacionado a la salud física.

**Respuestas Motoras.** las cuales se dan como una respuesta de defensión y huida, perteneciente a nuestra capacidad de supervivencia.

### **Repercusiones hacia el individuo**

**Repercusiones Físicas.** Dentro de los efectos físicos, Azcuénaga (2011) y Fernández (2010) adjudican las siguientes alteraciones primordiales que afectan al bienestar de la persona.

- Respecto al aparato digestivo, se involucran enfermedades como, gastritis, colitis periódica, colon irritable, dispepsia funcional y úlcera gastrointestinal.
- En cuanto al aparato cardiovascular, se encuentran enfermedades como la hipertensión arterial, taquicardia, arritmias, enfermedad coronaria y cefaleas.
- Respecto al sistema endocrino, se puede encontrar el tiroides alto o bajo, anorexia, bulimia, diabetes, obesidad y síndrome de Cushing.

Asimismo, los autores identificaron enfermedades a nivel, génito-urinario, al sistema nervioso, así como también trastornos dermatológicos, respiratorios e inmunológicos.

**Repercusiones conductuales.** Los autores aluden que los problemas comunicativos es una de las consecuencias conductuales más comunes en individuos que sufren estrés laboral, pues presentan complicaciones al momento de dirigirse hacia un público o hacia la otra parte. Por su parte, las actitudes impulsivas y explosivas también son propensas en una persona, incluso pueden tender a incrementar su consumo de alcohol y drogas.

**Cognitivos.** Las consecuencias más comunes que perjudican al individuo a nivel conductual se identifican mediante sentimientos de preocupación, carente manejo en la toma de

decisiones, cambios de humor, problemas de concentración, rechazo e intolerancia extrema a la crítica y no sentirse capaz de enfrentarse a las diferentes adversidades.

### **Dimensiones de la variable**

***Clima organizacional:*** La definición del clima organizacional se basa en las orientaciones y métodos de medición propuestos por teóricos e investigadores. Sin embargo, se puede entender como un conjunto de características que influyen en la calidad de vida laboral y tienen un gran impacto en la productividad y el desarrollo del talento humano.

***Estructura organizacional:*** Se refiere a los procesos coordinados entre las personas en una organización. En general, existen cuatro aspectos comunes a todas las organizaciones, como la coordinación de esfuerzos, la búsqueda de objetivos en común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad.

***Territorio organizacional:*** Se trata de la disponibilidad y el uso del espacio físico para el trabajo. La falta o la mala disposición del espacio puede aumentar los riesgos laborales de cualquier tipo.

***Tecnología:*** Se refiere a los materiales y equipos que los trabajadores utilizan para llevar a cabo su labor de manera adecuada en su lugar de trabajo. También incluye la capacitación e inducción que reciben los colaboradores para utilizar dichos recursos de forma efectiva.

***Influencia del líder:*** Se refiere al impacto que ciertas personas, especialmente los jefes, tienen en el comportamiento de otros para lograr resultados. La influencia del líder puede ser determinante en el desempeño y la motivación de los miembros del equipo.

***Falta de cohesión:*** Hace referencia a la falta de identificación de las personas con el grupo con el que trabajan a diario. Cuando no hay cohesión, las personas pueden tener dificultades para trabajar de manera colaborativa y eficiente.

***Respaldo del grupo:*** Consiste en promover relaciones interpersonales positivas en el entorno laboral, de manera que cada miembro cuente con el respaldo y apoyo del grupo. Para lograr con éxito las actividades del equipo, la comunicación y el respeto mutuo son fundamentales.

En esta tesis, la justificación radica en investigar el impacto del hostigamiento laboral en la salud mental de los universitarios durante su participación preprofesional. Mediante la recopilación de datos detallados, se busca generar conciencia sobre esta problemática y proporcionar información relevante a las instituciones universitarias. Se pretende promover la implementación de acciones institucionales para mejorar los planes existentes o desarrollar nuevas estrategias de intervención y prevención. El objetivo final es crear ambientes laborales saludables que protejan la salud mental de los estudiantes, fomentando su bienestar y su desarrollo académico.

El estudio se enfoca en el hostigamiento laboral con relación al estrés laboral, lo cual contribuye a la bibliografía de las variables de hostigamiento. Se ha evidenciado en estudios anteriores que el hostigamiento laboral está asociado a diversas variables como rendimiento, burnout, ansiedad, depresión, entre otras. Además, este estudio proporciona información actualizada sobre la metodología de aplicación de los cuestionarios HOSEL y Estrés Laboral

OIT en esta población específica de internos. En resumen, esta investigación representa una valiosa contribución al campo de la salud mental en el entorno laboral, especialmente dirigida a la población de internos.

### **1.1. Formulación del problema**

¿Existe relación entre el hostigamiento y el estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada, 2022?

### **1.2. Objetivos**

#### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el hostigamiento y el estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

#### **Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre la dimensión ambiental y el estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

Determinar la relación entre la dimensión emocional y el estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

Determinar la relación entre la dimensión verbal y el estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

### **1.3. Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación entre el hostigamiento y el estrés laborales en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

Ho: No existe relación entre el hostigamiento y el estrés laborales en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

#### **Hipótesis específicas**

Existe relación entre la dimensión ambiental y el estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

Existe relación entre la dimensión emocional y el estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

Existe relación entre la dimensión verbal y el estrés laboral en internos de la carrera de Psicología de una universidad privada.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### Enfoque

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández, Fernández & Baptista (2014) hace uso de la recolección de datos con la finalidad de demostrar el objetivo planteado, teniendo como base el análisis estadístico, de esa forma se comprueban la teoría postulada y se establece las pautas de comportamiento. Así mismo, su proceso es deductivo, secuencial, probatorio y analiza la realidad objetiva. Teniendo por objetivo demostrar lo obtenido dentro de las variables Hostigamiento Sexual Laboral y Estrés es internos de psicología

### Nivel

Esta investigación tiene un alcance del nivel correlacional, siguiendo la definición de Hernández, Fernández y Baptista (2014), con el objetivo de examinar el grado de relación o asociación entre las variables identificadas en un contexto específico. Este tipo de investigación puede usarse con dos variables a más. Por lo tanto, la presente investigación es de alcance correlacional, ya que, trabaja sobre realidades que se generan entre estas, dándonos una relación correcta de las variables Hostigamiento sexual laboral y estrés.

Además, se empleará un enfoque de investigación aplicada, el cual tiene como función el poder resolver problemas, a lo cual puede contribuir estadísticamente en base a los objetivos determinados.

## **Diseño**

La presente investigación se basa en un diseño no experimental, según lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014). Este tipo de diseño se centra en la observación de los fenómenos en su entorno natural sin manipulación intencional de las variables. Asimismo, este estudio opta por un corte transeccional debido a que los datos se recopilan en un solo momento. Teniendo como propósito describir las variables y analizar la incidencia entre ellas (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p 154).

## **Población**

Según Rodríguez (2005), la población es un conjunto de mediciones que se pueden dar ante un grupo de personas o cosas que compartan características en común. La cual se aplicará de forma aleatoria, evitando cualquier juicio subjetivo.

En la presente investigación estará constituido internos de psicología, que se encuentren desarrollando su internado, siendo conformado por 398 internos de psicología de una universidad privada.

## **Muestra**

En este trabajo se hará uso del muestreo no probabilístico, la participación será según la voluntad de las estudiantes que tengan las características necesarias para el desarrollo de la investigación, siendo elegidos aquellos internos que están realizando su proceso de internado. Por lo tanto, se hará uso de la técnica de muestreo por conveniencia, debido a que según Mc.Millan, J & Schumare, S. (2011), se hace seleccionando un grupo de sujetos que son

accesibles y adecuados para la investigación.. La muestra estuvo conformada por 98 participantes que cumplieron con los siguientes criterios.

**A) Criterio de inclusión:**

- Que estén de acuerdo en participar.
- Internos matriculados en la carrera de psicología.
- Internos de ambos sexos.

**B) Criterio de exclusión:**

- Formularios incompletos.
- Formularios que se marcan más de una alternativa.
- Personas no matriculadas en la carrera de psicología.

***Técnicas e Instrumentos de Recolección y Análisis de Datos***

**Técnicas.** Las técnicas son recursos esenciales para recolectar, conservar, analizar y transmitir datos en un estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), las técnicas son herramientas indispensables para el investigador al abordar los acontecimientos. En este estudio, se ha seleccionado la encuesta como técnica principal, ya que nos permitirá recopilar información del grupo identificado y, mediante el análisis de datos cuantitativos, obtener conclusiones para la investigación.

**Instrumentos.** Hernández, Fernández y Baptista (2010) destacan que el instrumento de medición es un recurso utilizado por el investigador para recopilar información de las variables involucradas en la investigación. Estos instrumentos pueden incluir cuestionarios, guías de

entrevistas, pruebas psicométricas o proyectivas, tests, escalas, entre otros. En el presente estudio, se emplearán dos cuestionarios como instrumentos de medición: el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) y el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-IMS

### *Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)*

La presente investigación utilizó un instrumento con 6 opciones de respuesta. El cuestionario cuenta con 38 preguntas, las cuales serán aplicadas a los internos de una universidad privada, con el objetivo de conseguir información respecto de la variable hostigamiento sexual. La encuesta se dividió en dos partes. La primera tiene 21 preguntas que se dividen en las dimensiones de ambiental, emocional y verbal. La segunda parte consta de 17 preguntas, que se dividen en las dimensiones de personales, laborales y sociales, organizadas en una escala del 0 al 5, con los puntajes: nulo, bajo, medio y alto.

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEMS</b>	<b>PUNTAJE</b>
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

La escala de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL), se encuentra actualmente validada en nuestro país en la población de trabajadores, dentro del trabajo elaborado por Hernández, 2020. En relación con la confiabilidad se obtuvo un valor de .941 dentro de coeficiente de

Omega McDonald; así mismo, la consistencia interna de Kuder Richarson es de .878 (aceptable) y .590 (moderadamente aceptable) dentro de sus ítems dicotómicos.

En relación con la validez de contenido se hizo participe a 7 jueces expertos y la prueba de V de Aiken con .953. En relación con la validez de constructo se halló valores mayores a .30, por otro lado, solo dos ítems no pudieron superar ese valor, por lo que se aplicó el análisis factorial confirmatorio obteniendo un grado de ajuste de 1.511, siendo aceptable.

### **Escala de medición HOSEL**

<b>Escala</b>	<b>Respuesta</b>
0	Nunca
1	Una vez
2	Algunas veces (al año)
3	Frecuente (al mes)
4	Muy frecuente (a la semana)
5	Siempre

### **Cuestionario sobre estrés laboral OIT- OMS**

La presente investigación utilizó un instrumento con 7 opciones de respuesta. La encuesta cuenta con 25 preguntas, las cuales serán aplicadas a internos de la carrera de psicología de una universidad privada, con el objetivo de conseguir información respecto de la variable estrés. La encuesta se dividió en siete partes. La primera parte “Clima Organizacional” cuenta con 4 preguntas, así mismo, “Estructura Organizacional” consta de 4 preguntas, le sigue “Territorio

organizacional” con 3 preguntas, seguida por “Tecnología” de 3 preguntas, luego se presenta “Influencia del Líder” con 4 preguntas, seguida de “Falta de cohesión” con 4 preguntas, y por último “Respaldo del grupo” con 3 preguntas. Estan organizadas en una escala del 1 al 7, las cuáles tienen un puntaje de: bajo, intermedio, estrés y alto

Niveles de estrés	PUNTAJE
Bajo	Menor a 90
Intermedio	91 a 117
Estrés	118 a 153
Alto	Mayor a 154

La Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS se encuentra actualmente validado en nuestro país dentro de la población de trabajadores, elaborado por Cadenas, 2023. En relación con la validez de constructo se hizo uso del análisis factorial en el que se obtuvo en el KMO un resultado de .554 (aceptable) y en esfericidad de Barlett un valor de  $p < ,000$  (significativo). Así mismo, se buscó la validación de contenido, se usó validación de jueces expertos, V Aiken, obteniendo un valor de 1 (válido).

Con respecto a la confiabilidad se hizo uso del Alfa de Cronbach con un 0.94 para todo el instrumento, también se hizo uso del coeficiente Omega obtenido un valor de .554 (moderado). Por lo cual el presente instrumento es cumple con los coeficientes omega para un instrumento firma.

### Escala de medición de OIT-OMS

Escala	Respuesta
1	Nunca
2	Raras veces
3	Ocasionalmente
4	Algunas veces
5	Frecuentemente
6	Generalmente
7	Siempre

### Procedimiento

Al momento de identificar los instrumentos para la realización de la investigación se procedió a verificar el estado de validación de los mismo, en relación al país y población, con la finalidad de proteger el objetivo del estudio. Luego, se adaptó el contenido al formato de Google Form, por medio de su cuestionario, indicando al inicio del mismo el consentimiento informado. Asimismo, al momento de recolectar la información se hizo uso de grupos de Facebook orientados a la muestra, así como por grupo/individual de Whatsapp.

En relación con el proceso de convocatoria, se informó al estudiante acerca del objetivo de la investigación, así como su carácter anónimo y confidencial. Al momento de aplicar el cuestionario se informó tanto de forma inicial como al inicio de cada prueba la forma adecuada de puntuación. Dentro de la sesión de aplicación se obtuvo un tiempo de aplicación estimado de 6 minutos aprox.

Una vez recolectado los datos, de los que respondieron el cuestionario, se evaluó el estado de las respuestas, depurando aquellas que no cumplían con los criterios metodológicos.

Luego de aplicar el instrumento seleccionado para la investigación se procederá a organizarlo dentro de un archivo en formato Excel, para luego trabajar dentro del programa SPSS en su versión IBM 23, permitiendo que se elabore las tablas de la información final recolectada con respecto a las variables y dimensiones establecidas, para la redacción de la investigación se hace uso del paquete office 2021.

### **Hipótesis de estudio**

El contraste normalidad se hará haciendo uso del método de Kolmogorov-Smirnov, esto debido a que posee un valor no paramétrico, menor al indicado (.05), en base a el contraste se podrá obtener resultados del comportamiento de la muestra evaluada. Así mismo, se aplicará la prueba de Rho Spearman, con la finalidad de identificar la correlación entre las dimensiones seleccionadas, luego se procederá a hacer el análisis de correlación en interés al objetivo del estudio. En relación con la significancia se evaluará la p en relación al valor teórico de contraste (.05). Luego, se analizará si el p valor reportado es menor al valor teórico se rechaza la hipótesis nula, por lo que se identifica que sí existe una correlación en los resultados obtenidos. Por último, se identificará cuál es su nivel y grado de correlación con ayuda de la correlación de Pearson.

## Aspectos éticos

Se citaron las fuentes bibliográficas dentro del formato APA requerido, que fueron consideradas para el desarrollo de la presente investigación, se brindará un consentimiento informado a la población objetivo, con la finalidad de recolectar la información necesaria, recalcando la función académica de la misma, alineándolos en base a sus fundamentos teóricos, así como su carácter anónimo y confidencial. Así mismo, se le informará previamente acerca de que la información recolectada será usada solo con fines académicos, haciendo uso del método científico, sin dejar de lado o alterar los datos recolectados. Es importante mencionar que ningún participante se verá perjudicado, debido a que la presente investigación es un aporte hacia el bienestar de los estudiantes dentro de sus prácticas preprofesionales.

Dentro de la Normativa Ética UPN para Investigadores, se tiene en cuenta los siguientes principios éticos, artículo 13, 14 y 15, donde el investigador se mantiene imparcial y participa de forma activa para poder obtener los resultados correspondientes. Así mismo, menciona la originalidad de la investigación y el no uso de plagio con otras investigaciones, haciendo uso de las bases teóricas para poder reforzar el marco y procedimiento del estudio.

Por último, dentro del Código de Ética del Psicólogo Peruano, se tiene en cuenta el artículo 28°, que establece el trato a los participantes basados en el respeto, honradez, igualdad y confidencialidad, por lo que toda información recaba en los formularios y el desarrollo del estudio no será usado en otros ámbitos además del académico de la presente investigación, teniendo como característica una colaboración de forma voluntaria, discreta e independiente.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

#### Características sociodemográficas de la muestra

En este segmento se graficará la composición sociodemográfica perteneciente a la muestra, se aplicó a 98 participantes

Tabla 1

*Descripción de la variable según datos sociodemográficos*

Edad	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
20	3	0	3
21	14	1	15
22	15	4	19
23	17	2	19
24	10	1	11
25	9	3	12
26	0	1	1
27	2	0	2
28	4	1	5
29	0	1	1
30	2	0	2
31	1	0	1
32	1	0	1
33	3	0	3
34	1	0	1
37	1	0	1
43	0	1	1
	83	15	98

En la Tabla 1, se aprecia un mayor promedio de respuesta dentro de los participantes de 23 años de sexo femenino (27), de igual manera en el sexo femenino en la edad de 22 años (15). Por otro lado, se vio mayor participación en el sexo masculino en la edad de 22 años (4).

Tabla 2

*Descripción de la variable según datos sociodemográficos*

Ciclo	Internado			Total
	I Internado	II Internado	III Internado	
7 mo	2	2	0	4
8 vo	28	1	0	29
9 no	4	19	0	23
10 mo	1	6	35	42
	35	28	35	98

Dentro de la Tabla 2, se evidencia que existe una mayor participación con relación a los internos de 10mo ciclo que se encuentran en su III internado (35), seguido de aquellos que se encuentran en el 8vo ciclo del I internado (28).

Así mismo, en la Tabla 3 se vio una mayor participación del área Clínica (47), seguida por educativa (33), organizacional (14). Por otro lado, hubo una menor participación dentro del área clínica educativa (2) y forense (2).

Tabla 3

*Descripción de la muestra según Área de trabajo*

VARIABLE	GRUPOS	F	%
Área	Educativa	33	33,7%
	Clínica	47	48%
	Organizacional	14	14,3%
	Clínica	2	2%
	Educativa	2	2%
	Forense	2	2%

*Note f= frecuencias observadas; %= porcentaje de casos*

### **Evaluación y contraste de la hipótesis del estudio**

La presente investigación tiene como objetivo el poder establecer la relación entre el estrés laboral y el hostigamiento sexual laboral en la muestra de una población de internos de psicología de una universidad privada de Lima.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se observa en la Tabla 4 que no existe una relación entre la variable hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral, ya que la prueba Rho de Spearman reporta un comportamiento que no se ajusta a la curva normal de significancia mencionada en la teoría (.05).

Debido a que se observa una significancia de .895 ( $p = .895; <.05$ ), se acepta la hipótesis nula; por lo que, no existe una relación entre la variable hostigamiento sexual laboral y estrés laboral.

Tabla 4

*Relación entre Hostigamiento Sexual Laboral y Estrés Laboral*

Estrés Laboral		
Variables	r.s	p
Hostigamiento Sexual Laboral	,014	,895

*Nota. rs= coeficiente de correlación; p=significancia*

Dentro de la Tabla 5 se pudo que entre la variable de estrés laboral y la dimensión Ambiental no hay significancia ( $p= .111$ ) y presenta una correlación positiva muy baja ( $Rho=.162$ ); por lo que, no se acepta la primera hipótesis alterna.

En relación a la variable Emocional, no hay significancia ( $p=.546$ ) y presenta una correlación positiva muy baja ( $Rho= ,062$ ; siendo que, no se acepta la segunda hipótesis alterna. Por último, en la dimensión Verbal se observa no hay significancia ( $p= ,944$ ) y tiene una relación inversa con un coeficiente de correlación negativa muy baja ( $Rho= -,007$ ); lo cual, nos infiere que a la disminución de la variable estrés laboral aumenta la variable del Hostigamiento en su dimensión Verbal, no aceptando la tercera hipótesis alterna.

Tabla 5

*Relación entre el estrés académica y las dimensiones del Hostigamiento Sexual L*

Estrés Laboral		
Variables	r.s	P
Ambiental	,162	,111
Emocional	,062	,546
Verbal	-,007	,944

*Nota. rs= coeficiente de correlación; p=significancia*

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### Interpretación comparativa

Dentro del objetivo para encontrar relación entre el estrés laboral y el hostigamiento sexual laboral se aceptó la hipótesis nula, por lo cual no existe una relación entre las variables mencionadas. Este resultado también se pudo identificar en el estudio de Pacompia (2019) dentro de la investigación aplicada a internos de enfermería, dónde se aplicó Chi cuadrado (3.093), donde se identificó que no hay relación significativa entre el moobing (acoso laboral) y el estrés laboral, esto puede deberse a la cantidad de evaluados (36), así mismo se hizo en un rango de 12 meses espaciados. Por otro lado, Chavez y Garcia (2018) dentro de su investigación aplicada a trabajadores donde se identificó que hay una relación pequeña entre el moobing y el estrés laboral ( $r_s=,229$ ;  $p=,002$ ), esto puede darse debido a la cantidad de participantes (180), y a la población intervenida (trabajadores de una empresa).

Al buscar la relación entre el estrés laboral y el hostigamiento sexual laboral, dentro de su dimensión ambiental, no se aceptó la primera hipótesis debido a que no se encontró relación; lo cual difiere de los resultados obtenidos por Albert, Couture and Scheniderhan (2023); ya que, ellos al aplicar cuestionarios diarios de forma colectiva en una población de bachilleres se reportaron 181 incidente de acoso sexual no físico, lo cual aportó a la investigación identificando que el hostigamiento sexual ambiental, afecta la salud mental de los evaluados, generando problemas tales como ansiedad, estrés, etc. Estos resultados pueden deberse a que el estudio hace uso de una herramienta de seguimiento diaria. Además de poseer informa de incidentes previos dentro de su espacio laboral. Se observa de forma similar en la investigación de Magnavita,

Heponiemi y Chirico (2020), dónde tuvieron como muestra 275 enfermeras italianas, en las cuales se encontró que aquellas que estaban expuestas a un hostigamiento tenían un alto nivel de estrés ( $p=,003$ ), así como percepción de injusticia laboral ( $p=.001$ ), entre otros. Esta diferencia puede deberse a la ubicación geográfica, así como el entorno puramente clínico, al mismo tiempo, se debe reconocer la cantidad de muestra identificada.

Al determinar si existe relación entre el estrés laboral y el hostigamiento sexual laboral, dentro de su dimensión emocional, no se aceptó la segunda hipótesis debido a que no se encontró relación. Lo cual difiere de los resultados obtenidos: por Meza, Roldan, Mondragón y Cruz (2019), lo cuales trabajaron con 392 fisioterapeutas, donde se reporta que el acoso emocional no se da en la mayoría de la población (98.2%). Esto puede deberse a la falta de psicoeducación ante el problema, así como la mayor prevalencia de otros tipos de violencias. Asimismo, se puede complementar por lo observado por Baltazar (2021), donde se reconoció que existe una baja prevalencia entre el estrés laboral (leve; 56,3%) y moobing (riesgo bajo; 80,6%), siendo que este resultado se observó ante la disminución de conductas de intimidación, variable que comparte con la dimensión mencionada el factor emocional, este resultado se puede deber a que hay una predisposición a violencias de tipo verbal, dentro de este estudio, así mismo, este resultado puede deberse a que el mismo personal municipal entregó los formularios, los cuáles podrían generar suspicacia al responder, al ser virtual las dudas que puedan presentar no son cubiertas de manera adecuada

Por último, se vio sí existe relación entre el estrés laboral y el hostigamiento sexual laboral, dentro de su dimensión verbal, donde no se aceptó hipótesis debido a que se encontró una relación de tipo inversa, lo cual difiere de los resultados obtenidos con Pérez, González,

Galván y Aldrete (2019), debido que ellos encontraron una relación entre el hostigamiento verbal y el estrés, en docentes, siendo que el 11.21% evidenciaron haber vivido situaciones de acoso y el 21.5% mostraron haber tenido síntomas de estrés, esto puede darse debido a la población, así como la cantidad de evaluados (300). De igual manera Saleh, nirouman, dehghani, et al. (2020), encontraron que había relación; entre el abuso verbal (71,6%) y el estrés laboral. Esto pudo deberse a que la población era netamente clínica, así mismo, se aplicó en un periodo de 2 años, en un total de 200 participantes.

### **Limitaciones**

En el desarrollo de la investigación se hallaron diversas dificultades con relación a la poca bibliografía dentro del territorio nacional; por lo que, se hizo uso de investigaciones internacionales. A eso se agrega que no existe dicha una investigación en relación con el hostigamiento en población de internos de psicología, observándose una mayor cantidad de investigaciones dirigidas a enfermeras. Asimismo, el carácter de los cuestionarios aplicados se mostraba dentro de un entorno virtual; lo cual, limita al evaluador en el momento de observar la conducta del evaluado, así como abordar las dudas que pueda presentar.

### **Implicancias**

### **Prácticas**

Lo obtenido dentro de esta investigación nos orienta a identificar esta problemática, ya que se identifica que, al generar actividades psicoeducativas dentro del área a intervenir, enfatizamos la importancia de la cultura organizacional, debido a que el hostigamiento puede ser normalizado dentro de los establecimientos laborales. Asimismo, debidos a los resultados se puede intervenir de manera preventiva, con la finalidad de fortalecer los espacios de trabajo, para

evitar que esta problemática aparezca. Por lo tanto, se puede hacer alianza con entes informativos estatales privados como el MTPE o consultoras privadas.

### **Teóricas**

Los resultados de la investigación rechazan la hipótesis alterna, por lo cual, se puede corroborar con lo obtenido con la investigación de Pacompia (2019), donde se observa que no existe una relación ente la percepción del mobbing (acoso laboral) y el nivel de estrés dentro de su población de internos de la carrera de enfermería; por lo cual, se debe identificar diversos factores también observados en la presente investigación, como la cantidad de la muestra y el nivel de sensibilización en la problemática. Por otro lado, dentro de la bibliografía, se pudo identificar que estos grupos no se identifican expuestos ante el hostigamiento, como los docentes y fisioterapeutas, lo cual contribuye a la comprensión de las dinámicas de esta problemática en diferentes contextos ocupacionales.

### **Metodológicas**

Esta investigación contribuye al estudio del hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral al utilizar un enfoque correlacional y un diseño no experimental para abordar el estudio del hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral. El enfoque correlacional permite examinar la relación entre ambas variables, mientras que el diseño no experimental se adecua a la naturaleza de la investigación al no requerir manipulación de variables en la población estudiada. La utilización del coeficiente de correlación de Spearman y la evaluación de la significancia estadística proporcionan un respaldo a los resultados obtenidos. Además, se reconoce la necesidad de futuras investigaciones que incluyan módulos de intervención psicoeducativa para explorar posibles cambios en el estudio. En conjunto, estos métodos y enfoques utilizados

contribuyen al conocimiento existente en el campo del hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral.

## **Conclusiones**

No existe relación entre el hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral en los internos de la carrera de psicología de una universidad privada, 2022.

No existe relación en el hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral en su dimensión ambiental en internos de la carrera de psicología de una universidad privada, 2022.

No existe relación en el hostigamiento sexual laboral y el estrés laboral en sus dimensiones emocional en internos de la carrera de psicología de una universidad privada, 2022.

Existe una relación inversa entre el hostigamiento sexual laboral en su dimensión verbal y el estrés laboral. Lo que indica que las variables muestran tendencias contrarias.

## Referencias

- Albert, K., Couture-Carron, A., & Schneiderhan, E. (2023). Non-Physical and Ambient Sexual Harassment of Women Undergraduate University Students in Canada: A Diary Study. *Violence Against Women*, 107780122311533. <https://doi.org/10.1177/10778012231153369>
- Baltazar, C., & Lalupu, C. (2021). *Mobbing y estrés laboral en colaboradores del sector público, La Libertad 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74625>
- Cadenas, Y. (2022). Evidencias psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT - OMS en colaboradores de la Municipalidad de Caraz [, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109236>
- Chavez, D., & García, H. (2018). *RELACIÓN ENTRE EL MOBBING Y EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE LIMA, 2018*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28285>
- Cornejo, J. M., Viera, R. D., Taminche, R. C., Carrasco, C., Romani, L., Mendoza, C. R., Larico, G., Álvarez, S. P., Lizana, M., Flores, E., Sáenz, J. J., & Arroyo, H. (2021). Características y factores asociados al maltrato percibido en internos de medicina en Perú. *Acta médica peruana*, 38(1). <https://doi.org/10.35663/amp.2021.381.1848>
- Cuenca-Piqueras, C., (2014). *Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España*. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, 21(66), 125-149. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10531453005>
- Dapello, G. (2019). *Percepción de la violencia laboral y estrategias de intervención en el Centro de Salud Piedra Liza, Lima*. 2018. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2710>

- Egas Tello, P. (2018). *Prevalencia de la discriminación de género y el acoso sexual en una institución pública y otra privada en Quito, a partir de la aplicación de encuestas entre enero a julio del 2017*. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14998>
- García, H., & Chávez, D. (2018). *Relación entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de lima, 2018*. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28285>
- Género y seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo)*. (s. f.). <https://www.ilo.org/safework/areasofwork/gender-and-occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>
- Hernández, P. M. (2003). *El estrés laboral: ¿Un concepto cajón-de-sastre?* Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- Inca, M., & Salas, C. (2019). *Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1927>
- Laime, E. (2018). *Relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la gerencia regional de salud Arequipa – 2017*. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3307>
- Lall, M. D., Bilimoria, K. Y., Lu, D. W., Zhan, T., Barton, M., Hu, Y. Y., Beeson, M., Adams, J. B., Nelson, L. S., & Baren, J. M. (2021). Prevalence of Discrimination, Abuse, and Harassment in Emergency Medicine Residency Training in the US. *JAMA Netw Open.*, 4(8), e2121706. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.21706>
- Landin, T. T., Melin, T., Kimaka, V. M., Björling, G., Kidayi, P., Machange, R., Mattsson, J., & Björling, G. (2020). *Sexual Harassment in Clinical Practice—A Cross-Sectional Study*

- Among Nurses and Nursing Students in Sub-Saharan Africa. *SAGE open nursing*, 6, 237796082096376. <https://doi.org/10.1177/2377960820963764>
- Magnavita, N., Heponiemi, T., & Chirico, F. (2020). Workplace Violence Is Associated With Impaired Work Functioning in Nurses: An Italian Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(3), 281-291. <https://doi.org/10.1111/jnu.12549>
- McMillan, J.H. & Schumacher, S. (2011). Investigación educativa. Madrid, España: Pearson. Addison Wesley. <https://www.abebooks.com/9788420541631/Investigaci%C3%B3n-educativa-Introducci%C3%B3n-conceptual-McMillan-842054163X/plp>
- Merino, E. (2018). *CREENCIAS Y ACTITUDES DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN 2018*. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5760>
- Meza, M., Roldán, E., Mondragón, M., & Cruz, Karen. (2019). *Situación de las y los fisioterapeutas frente al acoso sexual laboral en Colombia*. Repositorio Institucional - IBERO. <https://repositorio.iberro.edu.co/entities/publication/315c397c-197b-45d5-aeec-ab6efaa06b74>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) – Observatorio Nacional de la *Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar*. (2023, 1 junio). <https://observatorioviolencia.pe/mtpe/>
- MINJUSDH rechaza todo acto de hostigamiento o maltrato en espacios formativos como centros de prácticas preprofesionales y SECIGRA. (s. f.). Noticias - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/188416-minjUSDH-rechaza-todo->

[acto-de-hostigamiento-o-maltrato-en-espacios-formativos-como-centros-de-practicas-preprofesionales-y-secigra](#)

Pacomia, E. (2019). *Relación entre la percepción del Mobbing (acoso laboral) y nivel de estrés en los internos de enfermería. Universidad Católica Santa María, Arequipa 2018.*

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3344108>

Pallavi, K. (2017). Theoretical Perspectives to Sexual Harassment of Women at Workplace.

*ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/350107107\\_Theoretical\\_Perspectives\\_to\\_Sexual\\_Harassment\\_of\\_Women\\_at\\_Workplace](https://www.researchgate.net/publication/350107107_Theoretical_Perspectives_to_Sexual_Harassment_of_Women_at_Workplace)

Perez, J., González, R., Galván, G., & Aldrete, M. (2019). *Acoso sexual laboral y estrés en docentes de enseñanza media superior de una universidad pública de la zona metropolitana de Guadalajara. Educación sexual - SIDA STUDI. (s. f.). Educación*

*sexual - SIDA*

*STUDI*. <https://salutsexual.sidastudi.org/es/registro/a53b7fb36c6b3af4016d8b15aae6028e>

Preciado S., & Franco, C. (2013). *HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN TRABAJADORES DE VIGILANCIA DE UNA EMPRESA ELECTRÓNICA. Redalyc.org.*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73029399002>

Procel, C., & Pazmiño, G. (2018). *Incidencia del mobbing y estrés laboral en el personal de la*

*dirección distrital 02d01 Guaranda-salud*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5084>

Ruano, E. (2018). *Comparación de mobbing (acoso laboral) entre el personal del área*

*administrativa y el personal del área operativa de una empresa dedicada a la venta de vehículos, ubicada en la ciudad de Guatemala. Universidad rafael landívar. facultad de humanidades.*

- Saleh, L. A. (2020). Relationship between workplace violence and work stress in the emergency department. *PubMed Central (PMC)*. <https://doi.org/10.5249/jivr.vo112i2.1526>
- Sarkar, U., Hemmat, S., & Linos, E. (2020). Sexual harassment and suicide. *BMJ (Clinical research ed.)*, 370, m3330. <https://doi.org/10.1136/bmj.m3330>
- Suárez, A. (2013). *Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima*. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Tangri, S., Burt, M., & Johnson, L. (1982). Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models. *Journal of Social Issues*, 38(4), 33-54. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1982.tb01909.x>
- Taype, A., Lizarraga, Z., Mayor, A., & Mariños, A. (2016). Percepción de violencia en internos de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2188>
- TRABAJA SIN ACOSO - Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público.* (s. f.). Informes y publicaciones - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/279049-trabaja-sin-acoso-guia-practica-para-la-prevencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-en-el-lugar-de-trabajo-en-el-sector-privado-y-publico>
- Valencia, E., & Benavides, M. (2020). *El mobbing y su influencia en el afrontamiento del estrés en la empresa GINSBERG, de la Ciudad de Quito, en el año 2019*. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1934>

## Anexos

### Anexo 1.

#### Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALOR
HOSTIGAMIENTO SEXUAL	(Neffa, 2015), son las acciones de las personas, que tienen diferentes tipos de manifestaciones, los cuales deben ser forzados o no deseados, ya sea que tenga contacto directo o no; y que tiene como objetivo abusar sexualmente haciendo uso de la influencia, la posición y el poder que ejerce sobre la otra persona dentro las relaciones laborales, generando un ambiente hostil para la víctima.	Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> <li>Frecuencia con la que aparece el hostigamiento.</li> </ul>	6, 8, 12, 15, 16, 19, 20, 21, 22	<b>Escala Likert:</b> (0) Nunca (1) Una vez (2) Algunas veces (al año) (3) Frecuente (al mes) (4) Muy frecuente (a la semana) (5) Siempre
		Emocional		9, 10, 11, 13, 14, 17, 18	
		Verbal	1, 2, 3, 4, 5, 7		
		Personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intento de violación, crisis emocional, respuesta directa a quién acosa, socialización del acoso.</li> </ul>	23, 24, 31, 32, 33	
		Laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Absentismo ante el acoso recibido.</li> </ul>	25, 26, 28, 29	
		Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prácticas de aislamiento dentro del área laboral.</li> </ul>	27, 30	
		Proceso	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de denuncia formal, leyes, instituciones de apoyo. Motivaciones intrínsecas y sociales.</li> </ul>	34, 35, 36, 37, 38, 39, 40	

**ESTRÉS  
LABORAL**

Respuesta fisiológica adaptativa ante posibles amenazas o peligros externos.

Se puede categorizar en :

Eustrés: estrés positivo

Diestrés: estrés negativo

Clima laboral

Estructura organizacional

Territorio organizacional

Tecnología

- Claridad y entendimiento de la visión y misión.
- Comprensión de las estrategias organizacionales.
- Manejo de las políticas de la empresa. 1, 10, 11, 20
- Grado de proyección frente a la dirección y los objetivos.
- Canales de comunicación.
- Grado de autoridad.
- Tipo de estructura organizacional. 2, 12, 16, 24
- Grado de poder.
- Condiciones del área de trabajo.
- Privacidad para laboral. 3, 15, 22
- Distribución de las áreas de trabajo.
- Estado de vida útil de los equipos de trabajo. 4, 14, 25
- Nivel de conocimiento,

**Escala Likert:**

- (1) Nunca
- (2) Raras veces
- (3) Ocasionalmente
- (4) Algunas veces
- (5) Frecuentemente
- (6) Generalmente
- (7) Siempre

		desarrollo y competencia.	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel tecnológico de los equipos de trabajo.</li> <li>• Liderazgo como jefe de grupo.</li> <li>• Grado de trato laboral.</li> </ul>	
Influencia del líder		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideración por el bienestar del personal.</li> <li>• Expectativa del desempeño del trabajador.</li> </ul>	5, 6, 13, 17
Falta de cohesión		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohesión entre compañeros de trabajo.</li> <li>• Nivel jerárquico del equipo de trabajo.</li> <li>• Organización labores.</li> <li>• Delegación de funciones.</li> </ul>	7, 9, 18, 21
Respaldo del grupo		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respaldo de equipo frente a metas profesionales.</li> <li>• Apoyo y protección de equipo.</li> <li>• Colaboración de equipo sobre nivel técnico.</li> </ul>	8, 19, 23



Anexo 3 .

Cuestionario HOSEL

**CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL (HOSEL)**

Se presenta un listado de posibles situaciones que una persona trabajadora 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

	0	1	2	3	4	5
1. ¿En tu trabajo recibes burlas o chistes que hacen referencia a alguna parte de tu cuerpo?						
2. ¿Te han puesto sobrenombres desagradables por tu cuerpo?						
3. ¿En tu trabajo se han generado comentarios de carácter sexual que atenta tu reputación?						
4. ¿Alguien de tu trabajo te ha hecho proposiciones sexuales que no deseas?						
5. ¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?						
6. ¿En tu trabajo exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?						
7. ¿Has recibido comentarios obscenos por alguien que está en tu trabajo?						
8. ¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?						
9. ¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque han tocado partes de tu						

cuerpo?						
10. ¿Alguna persona te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás se enteren?						
11. ¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?						
12. ¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?						
13. ¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien de tu trabajo?						
14. ¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?						
15. ¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?						
16. ¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?						
17. ¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?						
18. ¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu						

trabajo?						
19. ¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?						
20. ¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?						
21. ¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con alguna persona externa al centro de trabajo para beneficiar al mismo?						

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

22. ¿Has comentado con alguien que un compañero (a) de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?	0	1	2	3	4	5
23. ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigada(o) sexualmente por alguien de tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
24. ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?	0	1	2	3	4	5

25. ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?	0	1	2	3	4	5
26. ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?	0	1	2	3	4	5
27. ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?	0	1	2	3	4	5
28. ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
29. ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?	0	1	2	3	4	5
30. ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
31. ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
32. ¿En tu centro de trabajo hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?	Sí ( )			No ( )		
33. ¿Existen procedimientos en tu centro de trabajo para poder denunciar el hostigamiento sexual?	Sí ( )			No ( )		

34. ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?	Sí ( )	No ( )
35. ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?	Sí ( )	No ( )
36. ¿En tu centro de trabajo atienden las quejas por hostigamiento sexual?	Sí ( )	No ( )
37. ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?	Sí ( )	No ( )
38. ¿En tu centro de trabajo se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigadora sexual?	Sí ( )	No ( )

DIMENSIÓN	ITEMS	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 4 .

*Cuestionario Estrés Laboral OIT-OMS*

**Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS**

Datos generales:

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M F Puesto: \_\_\_\_\_

En estas páginas proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							

<b>11</b>	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa								
<b>12</b>	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés								
<b>13</b>	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa								
<b>14</b>	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa								
<b>15</b>	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa								
<b>16</b>	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés								
<b>17</b>	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés								
<b>18</b>	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								
<b>19</b>	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés								
<b>20</b>	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés								
<b>21</b>	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								
<b>22</b>	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa								
<b>23</b>	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés								
<b>24</b>	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés								
<b>25</b>	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés								

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>ITEMS</b>	<b>PUNTAJE</b>
Clima Organizacional	1, 10, 11, 20	4 a 28
Estructura Organizacional	2, 12, 16, 24	4 a 28
Territorio Organizacional	3, 15, 22	3 a 21
Tecnología	4, 14, 25	3 a 21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4 a 28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4 a 28
Respaldo del grupo	8, 19, 23	3 a 21

<b>Niveles de estrés</b>	<b>PUNTAJE</b>
Bajo	Menor a 90
Intermedio	91 a 117
Estrés	118 a 153
Alto	Mayor a 154

## Anexo 5

### Consentimiento informado

# Investigación sobre el Hostigamiento Sexual y Estrés laboral en practicantes

Estimado(a) participante:

Le invitamos a participar de forma voluntaria y confidencial del desarrollo de una encuesta para el trabajo de Tesis de Licenciatura en Psicología. Por lo que, se aplicará dos cuestionarios de Hostigamiento Sexual (HOSEL), y Estrés Laboral (OIT), el cuál consta de preguntas con respuestas de opción múltiple, en practicantes de psicología de Lima, 2022. Con lo cual se pretende recolectar información relacionada a la salud mental dentro de los entornos de practicas pre-profesionales.

Recuerde que no existe pregunta correcta o incorrecta, responda con sinceridad.

Gracias por su participación.

Correo \*

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

¿Acepta participar de la investigación? \*

Sí

No

Anexo 6

Base de datos

	Sexo	Edad	Área	Ciclo	Internado	HS1	HS2	HS3	HS4	HS5	HS6	HS7	HS8	HS9	HS10	HS11	HS12	HS13
1	1	25 1		4	3	0	0	1	2	0	0	3	1	0	1	0	2	
2	1	23 1		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
3	2	29 3		2	1	0	1	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	
4	2	24 2		2	1	0	0	3	0	0	0	0	4	0	0	0	0	
5	1	22 2		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
6	1	25 2		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
7	1	24 3		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
8	1	20 1		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
9	1	22 5		4	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
10	1	21 2		3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
11	1	22 1		4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
12	1	23 2		3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13	1	21 2		3	2	0	1	2	0	0	0	0	4	0	0	0	0	
14	1	21 2		2	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	
15	1	23 2		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
16	1	21 2		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
17	1	22 2		4	2	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
18	1	25 2		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
19	1	24 2		3	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
20	1	23 1		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21	1	23 2		4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22	1	25 3		4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	0	
23	2	23 2		4	3	3	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
24	1	23 2		4	3	2	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
25	1	21 1		4	3	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	
26	1	24 2		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
27	1	25 1		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Sexo	Edad	Área	Ciclo	Internado	HS1	HS2	HS3	HS4	HS5	HS6	HS7	HS8	HS9	HS10	HS11	HS12	HS13
87	1	31 2		3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
88	1	34 2		3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
89	1	20 2		3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
90	1	21 2		3	2	2	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	
91	1	20 2		3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
92	1	24 2		3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
93	1	28 1		3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
94	1	33 2		3	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	
95	1	21 2		3	2	5	3	4	0	0	0	3	3	3	0	0	0	
96	2	25 2		3	2	1	1	1	0	0	0	1	3	0	0	0	0	
97	1	24 1		4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
98	1	24 1		4	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
99																		
46	1	22 3		3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
47	2	23 3		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
48	1	22 2		4	3	4	2	5	1	0	0	4	1	0	1	0	0	
49	1	22 2		2	1	3	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
50	1	24 1		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
51	1	25 1		4	3	0	0	0	2	0	0	1	5	0	0	0	0	
52	2	25 3		4	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
53	1	30 1		2	1	1	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
54	1	21 3		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
55																		

	Sexo	Edad	Área	Ciclo	Internado	HS1	HS2	HS3	HS4	HS5	HS6	HS7	HS8	HS9	HS10	HS11	HS12
55	1	37.1		3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
56	1	21.2		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
57	1	28.1		3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
58	1	30.1		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
59	2	22.2		1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
60	1	22.3		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
61	2	22.6		2	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0
62	1	28.2		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
63	1	24.3		3	1	0	0	0	3	1	0	2	1	0	2	2	1
64	1	23.5		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
65	1	27.1		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
66	1	21.2		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
67	1	33.1		2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
68	1	22.1		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
69	1	24.2		3	2	1	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0
70	1	32.2		2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
71	1	28.2		4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
72	2	21.2		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
73	1	23.2		1	1	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
74	1	23.1		4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
75	2	26.2		4	3	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
76	1	23.6		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
77	1	33.2		2	1	0	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
78	1	23.2		2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
79	1	21.1		4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
80	1	23.1		4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0