

4. Intención de denuncia del acoso y hostigamiento sexual: trabajando por la paz en ámbitos laborales

DIANA LOURDES GONZÁLEZ BÁEZ*

ENEIDA OCHOA ÁVILA**

CARLOS ALBERTO MIRÓN JUÁREZ***

ANA DOLORES TÁNORI BERNAL****

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.241.04>

Resumen

La violencia contra las mujeres es reconocida por entidades públicas y privadas en diversos ámbitos. Particularmente el hostigamiento y acoso sexual han recibido mayor atención en años recientes; es así que se vuelve esencial considerar el impacto de estas conductas en el entorno laboral. Por ello, el objetivo de este estudio es analizar la relación existente entre los factores pertenecientes a la teoría del comportamiento planeado y los tipos de denuncia de este fenómeno en función del tipo de contratación. Según esta teoría, la norma subjetiva, las actitudes y la percepción de control influirán en la intención de denunciar. La investigación, de naturaleza cuantitativa, no experimental, transversal y básica, tiene un enfoque descriptivo-correlacional y se basa en una muestra de 201 mujeres empleadas con contratos eventuales y de planta. Se empleó un instrumento para medir la intención de denuncia basado en la Teoría del Comportamiento Planeado y se realizó la

* Maestra en Psicología. Asistente de Programa, Instituto Tecnológico de Sonora, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3686-9661>

** Doctora en Filosofía con especialidad en Administración de Negocios. Profesora Investigadora de Tiempo Completo del Departamento de Psicología, Instituto Tecnológico de Sonora, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6510-8552>

*** Doctor en Ciencias. Profesor auxiliar, Instituto Tecnológico de Sonora, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9640-7080>

**** Doctora en Pedagogía Crítica. Administradora de servicios de Vicerrectoría Académica, Instituto Tecnológico de Sonora, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-4761-5933>

prueba estadística Rho de Spearman en ambos grupos. Se observa una tendencia entre las empleadas eventuales, quienes muestran una mayor propensión a denunciar ($r = .3111, p < .01$), correlacionando con las creencias normativas ($r = .6173, p < .01$) y conductuales ($r = .5493, p < .01$). Se podría interpretar que el personal eventual necesita contar con una mayor validación por parte de su entorno, debido a la inestabilidad de sus condiciones laborales.

Palabras clave: *Intención de denuncia, teoría del comportamiento planeado, hostigamiento sexual, acoso sexual.*

Introducción

La violencia contra las mujeres es reconocida por entidades públicas y privadas en diversos contextos, incluyendo el social, educativo y laboral. En particular, el hostigamiento y acoso sexual, han recibido mayor atención en años recientes, en parte gracias a la creación de documentos y políticas específicas que han recopilado datos relevantes sobre este fenómeno; sin embargo, éste ha sido muy poco explorado en el ámbito organizacional de las instituciones educativas.

El tema del acoso y hostigamiento sexual y su relación con la estabilidad laboral ha sido abordado en investigaciones previas. Cassino y Besen-Cassino (2019) han identificado una tendencia hacia un mayor riesgo a sufrir acoso sexual en mujeres que tienen contratos laborales por tiempo determinado. Por otra parte, Kirkner *et al.* (2020) en su estudio enfocado en universidades estadounidenses descubrieron que el 60% de las personas encuestadas reportaron haber experimentado acoso sexual; sin embargo, se identificó una falta de disposición a denunciar mediante mecanismos formales. Es por ello que se vuelve de gran importancia identificar los factores sociales que se encuentran asociados a la intención de denuncia.

Por ende, la presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre los factores pertenecientes a la teoría del comportamiento planeado y los tipos de denuncia en una institución educativa pública del sur de Sonora, tomando en cuenta el tipo de contrato. Dado que este fenómeno ha sido reconocido como un grave problema social, resulta crucial conside-

rar sus implicaciones psicosociales, así como la importancia de investigar el impacto de estas conductas en el entorno laboral.

Ahora bien, Zakaria *et al.* (2016) y Owusu *et al.* (2020) analizaron la disposición de individuos a denunciar irregularidades en su entorno laboral, destacando la influencia de una actitud positiva ($R^2 = 0.36$, $p < 0.01$) y la presencia de figuras significativas en sus vidas, como factores determinantes. En ambos casos, la actitud hacia la denuncia y la norma subjetiva surgieron como predictores claves de la intención de denunciar. La teoría del comportamiento planeado proporciona un marco conceptual sólido para comprender esta intención, para destacar la importancia de las creencias sobre las consecuencias para la persona victimaria y el sentimiento positivo derivado de la acción de denunciar, mismas que juegan un rol importante en la disposición de una víctima a tomar medidas.

La investigación propuesta desempeñará un papel esencial en el análisis de este problema y facilita la comprensión de las razones que subyacen a la disposición de denunciar estas situaciones, especialmente en el ámbito laboral, así como la presencia del hostigamiento y el acoso sexual dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES). Lo anterior con la finalidad de impulsar programas que proporcionen las herramientas necesarias para formar una cultura de paz sustentada en la denuncia, lo que desminuirá la incidencia de estos comportamientos a futuro.

Hostigamiento y acoso sexual en el entorno laboral

A pesar de múltiples investigaciones sobre el tema, no se ha logrado una definición sustancial del hostigamiento y acoso sexual. Fitzgerald *et al.* (1995) definen el acoso sexual como conductas sexuales no deseadas percibidas como ofensivas, mientras que Kurczyn (2004) equipara el término “acoso” con “hostigamiento”, ambos referidos a acciones molestas y perseguidoras con motivos sexuales no deseados.

En términos legales en México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) de 2007 hace una distinción entre hostigamiento sexual y acoso sexual. El hostigamiento sexual implica una dinámica de subordinación sobre la víctima, mientras que el acoso sexual

implica un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, sin la existencia de una relación de subordinación.

Teoría del comportamiento planeado

La teoría del comportamiento planeado (TCP), desarrollada por Icek Ajzen en 1991, se basa en la idea de que la intención de adquirir una conducta es la mejor manera de predecir el comportamiento humano, influenciada por tres factores principales: la actitud hacia el comportamiento, la norma subjetiva y la percepción de control. Esta teoría sostiene que gran parte de la conducta humana está planificada y puede predecirse, especialmente cuando no es fácilmente observable. La intención de una persona para llevar a cabo un comportamiento se basa en sus actitudes hacia dicho comportamiento, las influencias de los referentes importantes y su percepción de control sobre la conducta (Clarke, 2014).

La disposición a denunciar o no el hostigamiento y/o acoso sexual en el entorno laboral se desarrolla a partir de estos factores y esta intención, a su vez, anticipa la acción de denunciar. A menudo, enfrentar estas situaciones puede generar serios problemas emocionales. Sin embargo, la decisión de reportar o guardar silencio, ya sea de forma instintiva o después de una reflexión, está influenciada por las creencias individuales, a su vez afectadas por aspectos organizativos (Clarke, 2014).

Método

Se efectuó una investigación de tipo cuantitativo y no experimental con un enfoque descriptivo-correlacional de alcance transversal en una Institución de Educación Superior ubicada en el sur de Sonora, la cual emplea a 2 692 personas distribuidas en seis campus diferentes en diversas regiones. De esta cantidad, 1 496 tienen contratos laborales, ya sean eventuales o permanentes. Se destaca un grupo de 788 mujeres dentro de la población laboral, de las cuales 182 tienen contratos permanentes y 606 tienen contratos eventuales.

La muestra se seleccionó utilizando un método no aleatorizado por conveniencia, basado en la fórmula de muestras finitas de Sierra-Bravo (1994).

Se contó con la participación de 201 empleadas que ocupan cargos académicos y/o administrativos en la institución, de las cuales 28 contaban con un contrato de planta y 173 con contratos eventuales. La aplicación de los instrumentos se realizó de manera presencial y personal, donde se especificó el propósito del estudio, la anonimidad y la participación voluntaria, por medio de lo cual se aseguró la libertad de retirarse en cualquier momento.

Para la recopilación de los datos, se utilizó un instrumento desarrollado por Zakaria *et al.* (2016) para medir la intención de denuncia de irregularidades en una organización, mismo que se tradujo al idioma español para después adaptarse a la problemática planteada en la investigación. El instrumento consta de 8 dimensiones que son: denuncia interna (3 ítems), denuncia externa (3 ítems), actitudes hacia la denuncia (7 ítems), creencias conductuales (7 ítems), norma subjetiva (6 ítems), creencias normativas (6 ítems) percepción de control (6 ítems) y creencias de control (6 ítems), con un valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de .69. Cada uno de los ítems se midió con una escala de respuesta tipo Likert de 5 puntos (nada, poco, no sé, bastante y muy).

Se elaboró un protocolo el cuál fue sometido ante el Comité Institucional de Ética en la Investigación del Instituto Tecnológico de Sonora, donde se aseguró que el estudio se adhiriera a las normas éticas establecidas por el Código Ético de la Asociación Americana de Psicología (APA) enmiendas 2010 (autorización institucional, confidencialidad, y consentimiento informado) con número de dictamen 189.

Los datos obtenidos fueron registrados en una base de datos creada en el paquete estadístico BlueSky Statistics Versión 10. Posteriormente, se realizó un análisis de normalidad de los datos, a partir de los estadísticos de tendencia central y distribución; y se sometieron las variables a un análisis de correlación para conocer la relación entre el hostigamiento sexual, acoso sexual y la intención de denuncia de las empleadas.

Resultados y discusiones

Se llevó a cabo un análisis de normalidad para las variables asociadas, con la intención de denuncia, donde los datos de media y mediana en cada una

de las dimensiones se concentraron en torno al valor de 4 (bastante) con la excepción de la variable control percibido, cuyas respuestas se agruparon alrededor del valor 2 (poco). Además, se encontró que los valores de asimetría y curtosis estuvieron por encima de los considerados normales (-1 y 1) según Darlington y Hayes (2017).

Una vez identificada la distribución de los datos, se hizo un análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Rho Serman para determinar en función del tipo de contrato, la relación entre las variables de denuncia interna, denuncia externa y las dimensiones contempladas en la teoría del comportamiento planeado. En primera instancia, se observa una correlación positiva significativa entre la denuncia externa y la denuncia interna ($r = .3111$, $p < .01$) de las empleadas con contrato eventual, lo que sugiere que las personas que muestran una mayor disposición a denunciar externamente también tienden a estar más inclinadas a denunciar internamente.

Además, se encontraron correlaciones significativas entre la actitud hacia la denuncia del hostigamiento y acoso sexual laboral con la intención de denuncia interna ($r = .3840$, $p < .01$) y externa ($r = .3086$, $p < .01$), así como con las creencias normativas ($r = .6173$, $p < .01$) y las creencias conductuales ($r = .5493$, $p < .01$). Esto indica que aquellas personas que perciben un mayor nivel de hostigamiento y acoso sexual laboral tienden a una mayor intención de denunciar, tanto interna como externamente y tienen creencias más fuertes sobre la normatividad de la denuncia (ver tabla 1).

Tabla 1

Análisis de Correlación Rho Serman de personal eventual

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Denuncia Externa	1.0000	.3111**	.2800**	.3086**	.3106**	.1698	.0199	.1384
2. Denuncia Interna	.3111**	1.0000	.3706**	.3840**	.2828**	.2603**	-.1814	.1210
3. Actitud denuncia	.2800**	.3706**	1.0000	.6173**	.4648**	.4210**	-.1759	.1933
4. Creencias Conductual	.3086**	.3840**	.6173**	1.0000	.5493**	.3212**	-.1937	.3799
5. Norma Subjetiva	.3106**	.2828**	.4648**	.5493**	1.0000	.5384**	-.2365*	.2456
6. Creencias Normativa	.1698	.2603**	.4210**	.3212**	.5384**	1.0000	-.0573	.0779
7. Control Percibido	.0199	-.1814	-.1759	-.1937	-.2365*	-.0573	1.0000	-.0270
8. Creencia Control	.1384	.1210	.1933	.3799**	.2456*	.0779	-.0270	1.0000

Nota de tabla: * $< .05$, ** $< .01$

En relación al personal con contrato de planta, se observa que la variable de la actitud hacia la denuncia correlacionó positiva y significativamente con las variables de las creencias conductuales ($r = .6514, p < .01$) y la norma subjetiva ($r = .6442, p < .01$). Por otra parte, también se observó una correlación positiva y significativa entre las creencias conductuales y la norma subjetiva ($r = .7386, p < .01$). Esto podría significar que las creencias sobre el hostigamiento del personal con contrato de planta se encuentran ligadas a cómo éstas evalúan su presencia, reforzando este vínculo con la norma subjetiva que rige las percepciones sobre el comportamiento aceptable en el lugar de trabajo (Clarke, 2014), es decir, aquellas personas que tienen actitudes más permisivas sobre el hostigamiento en el lugar de trabajo tienden a evaluarlo de manera menos rigurosa y viceversa (ver tabla 2).

Tabla 2

Análisis de Correlación Rho Sperman de personal de planta

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Denuncia Externa	1.0000	.4492	.1708	.1687	.2889	.2869	.1261	.0070
2. Denuncia Interna	.4492	1.0000	.5223	.5087	.5401	.0504	-.1641	.1750
3. Actitud Denuncia	.1708	.5223	1.0000	.6514*	.6442*	.2147	-.3104	.2732
4. Creencia Conductual	.1687	.5087	.6514*	1.0000	.7386**	.2996	-.3032	.2733
5. Norma Subjetiva	.2889	.5401	.6442**	.7386**	1.0000	.3873	-.3651	.2098
6. Creencia Normativa	.2869	.0504	.2147	.2996	.3873	1.0000	.0036	-.2965
7. Control Percibido	.1261	-.1641	-.3104	-.3032	-.3651	.0036	1.0000	-.4457
8. Creencia de control	.0070	.1750	.2732	.2733	.2098	-.2965	-.4457	1.0000

Nota de tabla: * $< .05$, ** $< .01$

Con base en los resultados presentados, el personal con contrato eventual muestra relaciones significativas entre la intención de presentar denuncias de forma interna o externa con los factores pertenecientes a la teoría del comportamiento planeado, relación que no se observó en el personal con contrato de planta. En función a la intención de denuncia Zakaria *et al.* (2016) y Owusu *et al.* (2020) destacan la influencia de una actitud positiva y la presencia de figuras significativas en sus vidas, como factores determinantes. En ambos casos, la actitud hacia la denuncia y la norma subjetiva surgieron

como predictores claves de la intención de denunciar, dichos hallazgos concuerdan con lo observado en el personal eventual de la presente institución.

La teoría del comportamiento planeado aporta una estructura conceptual sólida para entender la intención de denuncia, en donde las creencias de la posibilidad de castigo para el acosador, así como el sentimiento positivo derivado de la denuncia, juegan un papel importante en la disposición de una víctima a tomar medidas. Los hallazgos observados en la presente investigación, donde se identifica una relación con un tamaño de efecto moderado (Kohen, 1988) de la intención de denuncia con la actitud hacia la denuncia y las creencias normativas, son congruentes con lo planteado en la literatura (Foster y Fullagar, 2018) en donde subrayan la necesidad de crear un entorno que fomente actitudes positivas hacia la denuncia y asegure que las víctimas sientan que sus acciones tendrán consecuencias efectivas.

Conclusiones

Tras analizar la relación entre el hostigamiento y acoso sexual, así como la intención de denuncia, tanto interna como externa, por parte de las empleadas, se han identificado patrones significativos en los datos. Es relevante resaltar que se observa una coherencia notable entre las empleadas eventuales, quienes demuestran una mayor disposición a presentar denuncias internas. Esta actitud puede entenderse considerando la naturaleza de sus contratos laborales, ya que el personal eventual necesita contar con una mayor validación por parte de su entorno debido a la inestabilidad de sus condiciones laborales. En términos de normas sociales, buscar percibir un mayor apoyo en la situación para desarrollar la intención de denunciar, es decir, la influencia de las opiniones significativas de su entorno es lo que pudiera motivarlas a tomar una decisión.

En contraste, las empleadas con contrato de planta podrían prestar menos atención a las opiniones de las personas de su entorno, ya que perciben una mayor estabilidad laboral, por lo cual, si se denuncia una situación hostil, podrían estar menos preocupadas sobre cómo su denuncia afectaría su posición y percepción por parte de sus colegas y/o superiores. Estos resultados resaltan la necesidad de promover una cultura laboral de paz, don-

de la fuerza laboral, sin importar su tipo de contrato, se sienta segura y capacitada para denunciar cualquier problema en el trabajo.

Se plantea como una medida fundamental un mapeo exhaustivo y comprensivo que abarque la intención de denuncia del hostigamiento y acoso sexual en todos los niveles y campus de nuestra institución. Es crucial considerar la participación de todo el personal, abarcando cada unidad y campus que forman parte de la comunidad. Asimismo, se sugiere extender este mapeo al personal eventual por asignatura, una población que no pudo ser incluida en el estudio actual.

Debe reconocerse que los datos obtenidos fueron insuficientes para alcanzar el nivel de representatividad necesario para generalizar los resultados a toda la población eventual y de planta de la institución. Cabe destacar que los hallazgos presentados deben ser interpretados con cautela y no pueden ser extrapolados a todos los miembros académicos y administrativos de la institución. Se sugiere llevar a cabo más investigaciones para profundizar en la comprensión de las discrepancias observadas entre los diferentes tipos de contratos y su impacto en la intención de denuncia.

Referencias

- Asociación Americana de Psicología (APA). (2010). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. Enmiendas 2010*. https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Cassino, D., y Besen-Cassino, Y. (2019). Race, threat and workplace sexual harassment: The dynamics of harassment in the United States, 1997-2016. *Gender, Work, and Organization*, 26(9), 1221-1240. <https://doi.org/10.1111/gwao.12394>
- Clarke, H. (2014). Predicting the Decision to Report Sexual Harassment: Organizational Influences and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Organizational Psychology* 14 (2), 52-65. <https://www.proquest.com/openview/b5ff492f2d3436c2a93d1a60923c67e2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1576346>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Erlbaum.
- Darlington, R. B., y Hayes, A. F. (2017). *Regression analysis and linear models. Concepts, applications, and implementation*. The Guilford Press. <https://sadbhavnpublications.org/research-enrichment-material/2-Statistical-Books/Regression-Analysis-and-Linear-Models-Concepts-Applications-and-Implementation.pdf>

- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., y Drasgow, F. (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology* 17(4), 425-445. DOI: https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2
- Foster, P. J., y Fullagar, C. J. (2018). Why don't we report sexual harassment? An application of the theory of planned behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, 40(3), 148-160. DOI <https://doi.org/10.1080/01973533.2018.1449747>
- Kirkner, A. C., Lorenz, K., y Mazar, L. (2020). Faculty and staff reporting & disclosure of sexual harassment in higher education. *Gender and Education*, 34(2), 199-215. DOI <https://doi.org/10.1080/09540253.2020.1763923>
- Kurczyn, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo, (1era.)*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1363/1.pdf>
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)*. (2007). Diario Oficial de la Federación, 01-06-2021. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/669252/LGAMVLV_010621.pdf
- Owusu, G. M., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., y Okoe, F. O. (2020). Whistleblowing intentions of accounting students: An application of the theory of planned behaviour. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 477-492. <https://doi.org/10.1108/jfc-01-2019-0007>
- Sierra-Bravo, R. (1994). *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios* (Vol. 12). Paraninfo. <https://abcproyecto.files.wordpress.com/2018/11/sierra-bravo-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Zakaria, M., Azmawaty, S., Razak, A., Wan M., Wan N. y Noor, W. (2016). Effects of Planned Behaviour on Whistle Blowing Intention: Evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 24,. 2352-2365. https://www.researchgate.net/publication/314837663_Effects_of_Planned_Behaviour_on_Whistle_Blowing_Intention_Evidence_from_Malaysian_Police_Department