Acoso sexual laboral y estrés en docentes de enseñanza media superior de una universidad pública de la zona metropolitana de Guadalajara

Jorge A. Pérez-Aldrete,[1] Raquel González-Baltazar,[2]
Guadalupe Galván-Salcedo,[3] Ma. Guadalupe Aldrete-Rodríguez[4]

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la presencia de acoso sexual laboral y síntomas de estrés en docentes que laboraban en planteles de enseñanza media superior de una universidad pública de la zona metropolitana de Guadalajara. El estudio fue observacional, transversal, analítico, con la participación de 330 maestros seleccionados aleatoriamente. La encuesta fue autoaplicada y contenía datos sociodemográficos y laborales; para detectar el acoso sexual se utilizó el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral y para identificar el estrés, la escala de síntomas de estrés de Seppo Aro (ESE); el procesamiento y análisis de los datos se realizó con el paquete estadístico SPSS. De los docentes participantes el 36.8% eran mujeres y 63.2% hombres, 24% de ellos respondieron positivamente algún cuestionamiento de los 22 que integran el cuestionario de hostigamiento sexual laboral, lo que evidencia conductas de acoso sexual. Al calificar el instrumento, 11.21% de los participantes obtuvo puntajes que reflejan acoso sexual y el área con mayor presencia fue la verbal. El 21.5% del personal presentó síntomas de estrés, siendo los cinco más frecuentes: acidez o ardor de estómago, dificultad para quedarse dormido o despertar durante la noche, cefalea, irritabilidad, fatiga o debilidad. Al realizar el análisis inferencial se encontró relación estadísticamente significativa entre el acoso sexual en el área verbal y el estrés. Se concluye que el acoso sexual en su forma verbal, presente en esta población, causa síntomas de estrés y repercute en la salud de quien lo padece.

Palabras clave: Hostigamiento sexual laboral, Síntomas de estrés, Salud ocupacional, Docentes.

Labor Sexual Harassment and Stress in Upper Secondary Education Teachers of a Public University in the Metropolitan Area of Guadalajara

Abstract

The present investigation had as objective to determine the presence of labor sexual harassment and stress symptoms in teachers who worked in upper secondary education of a public university of the metropolitan area of Guadalajara. The study was observational, transversal, analytical, with the participation of 330 randomly selected teachers. The survey was self-applied and contained socio-demographic and labor data; to detect sexual harassment, the Sexual Harassment Questionnaire was used and, to identify stress, the Seppo Aro stress symptom scale (ESE), the processing and analysis of the data were performed with the Spss pc statistical package. Of the participating teachers, 36.8% were women and 63.2% were men, 24% of them answered positively some questioning of the 22 that make up the sexual harassment questionnaire, which shows sexual harassment behaviors. When rating the instrument, 11.21% of the participants obtained scores that reflect sexual harassment and the area with the greatest presence was verbal. 21.5% of the staff showed symptoms of stress, the five most frequent being: acidity or heartburn, difficulty falling asleep or wake up during the night, headache, irritability, fatigue or weakness. When performing the inferential analysis, a statistically significant relationship was found between sexual harassment in the verbal area and stress. It is concluded that sexual harassment in its verbal form, present in this population, causes symptoms of stress and affects the health of the sufferer.

Key words: Labor Sexual Harassment, Stress Symptoms, Occupational Health, Teachers.

Recibido: 3 de diciembre de 2018
Aceptado: 12 de febrero de 2019
Declarado sin conflicto de interés

1 Salud en el trabajo, Delegación Jalisco, Instituto Mexicano del Seguro Social. drjazer@gmail.com
2 Profesora Investigadora del Departamento de Salud Pública, Universidad de Guadalajara, México. raquel_gh@hotmail.com
3 Profesora Investigadora del Departamento de Clínicas Odontológicas, Universidad de Guadalajara. galvans14@gmail.com
4 Universidad de Guadalajara, México. draaldrete@yahoo.com.mx

Introducción

Las mujeres experimentan incidentes violentos principalmente en el ámbito familiar o en el hogar, es decir, al interior del grupo de personas con quienes se relacionan de manera cotidiana, como es el espacio privado de la vivienda. Esta violencia, se puede presentar en otros ámbitos donde la mujer se desarrolla y en los cuales se manifiesta una relación de poder como el escolar, comunitario o laboral.

Entre las formas de violencia que se presentan en estos ámbitos se encuentra el acoso sexual ("sexual harassment") concepto que es empleado por primera vez en 1974, durante un curso dictado en la Universidad de Cornell (USA) por un grupo de feministas para expresar sus experiencias con los hombres en el mundo laboral y referirse al comportamiento masculino que negaba su valor en ese mundo y que, aunque superficialmente tenía apariencia sexual, constituía, en realidad, un ejercicio de poder (Bosch *et al.*, 2009 & Pernas B., 2001).

El hostigamiento sexual es un tipo de violencia que afecta más a las mujeres en el trabajo, aunque también los hombres lo pueden padecer. Fitzgerald, Swan y Magley (1997) lo definieron como "conductas no deseadas de tipo sexual en el trabajo que son percibidas por la persona que las recibe como ofensivas, que exceden sus recursos de afrontamiento o que amenazan su bienestar".

Distintas instancias internacionales, han venido proponiendo definiciones de acoso sexual entre ellas la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que asume que el acoso sexual laboral es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada (OIT 2012).

Existen dos tipos de acoso sexual, el chantaje sexual (también llamado acoso *quid pro quo* o de intercambio) y acoso sexual ambiental (OIT 2012). El chantaje sexual es el producido por un superior jerárquico (una persona con poder) quien solicita un favor sexual a otra persona (generalmente en situación subordinada), condicionándola con la obtención de algún beneficio o decisión que afecta al desarrollo de su vida laboral o académica. El acoso sexual ambiental, por su parte, es la conducta (ejercida por superiores jerárquicos o por personas de igual o inferior nivel o por terceras partes, como clientela, proveedores) que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma (Espinosa 2008).

En México, el hostigamiento sexual se legisló por vez primera en el Código Penal Federal, con la reforma del 20 de diciembre de 1990 (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1991). Es hasta 2007, con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007), que se establece realmente su existencia. En dicha Ley, en el artículo 13 se establece que: "el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder en una relación de subordinación en las esferas laborales y/o escolares, expresándose en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva" (Diario Oficial de la Federación, 2018).

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su última reforma, publicada en 2012 (LFT, 2012) en el Artículo 3o. Bis. enmarca una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual. En relación con el hostigamiento, se plantea como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y el acoso sexual, como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Los artículos 47, 51, 133, 135 y 994 señalan responsabilidades y sanciones en cuanto a este tema en particular. No obstante, en el marco jurídico mexicano se utilizan de manera indistinta los conceptos de hostigamiento y acoso sexual y las sanciones son diferentes según el Código Penal de cada estado.

En el Código Penal vigente del Estado de Jalisco, se presenta el acoso sexual en el Capítulo IV. Hostigamiento y Acoso Sexual, Artículo 176 Bis. en el que "se considera que se comete el delito de hostigamiento sexual el que con fines o móviles lascivos asedie u hostigue sexualmente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra, que implique subordinación de la víctima, al responsable se le impondrán de dos a cuatro años de prisión. Si el acosador u hostigador fuese servidor público y utilizare medios o circunstancias que el encargado le proporcione, además de las penas previstas, se le destituirá de su cargo. Estos delitos sólo serán perseguidos por querella del ofendido o de su legítimo representante, salvo que se trate de un incapaz o menor de edad en cuyo caso se procederá de oficio" (Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco, 2016).

Esto es lo que se enmarca desde el punto de vista legal, pero a diferencia de otras manifestaciones de violencia, el acoso sexual está demasiado cerca de las reacciones cotidianas, a tal punto, que puede haber confusión entre el límite de lo normal y lo legalmente infringido (Preciado y Chávez, 2013). La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto de éste, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo (Espinosa, 2008).

Los comportamientos que se califican como acoso sexual son: a) Físicos, como violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios; b) Verbales, como comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida u orientación sexual, y c) No verbales, como silbidos, gestos de connotación sexual o exposición de objetos pornográficos (Echeverría, Paredes, Kantún, Batún y Carrillo, 2017).

En México, las mujeres de 15 y más años de edad ocupadas, que declararon haber padecido al menos un incidente de violencia por parte de alguna persona de su trabajo a lo largo de su vida o alguna situación de discriminación laboral en los últimos 5 años fue de 26.6% y en los últimos 12 meses, el 22.5%. Existen 12 estados del país en los que el porcentaje es mayor, encabezando la lista el estado de Chihuahua; el estado de Jalisco se encuentra en el séptimo lugar con 29.5% de casos; las entidades que tienen los más bajos porcentajes de violencia laboral hacia la mujer son Chiapas y Campeche con 19.8% (INEGI, 2017).

Entre las mujeres que han sufrido algún tipo de violencia laboral, destaca la discriminación, donde se registran los más altos porcentajes, particularmente entre las mujeres de 25 a 34 años, con 32.1%. El siguiente tipo de violencia que padecen es la física o sexual, donde el porcentaje más alto se presenta en las mujeres de 45 y más años con 50.8% (INEGI, 2017).

Como se puede observar, la violencia sexual es una de las más frecuentes, con serias implicaciones sobre la salud física y mental y puede estar diferenciada por el ámbito donde se desenvuelve la mujer (OIT, 2012).

Hablando particularmente sobre el ambiente del sistema educativo mexicano, éste es complejo por el alto número de alumnos y docentes que lo conforman. El nivel medio superior mejor conocido como bachillerato, tiene distintas modalidades de estudios: el bachillerato general, el bivalente (mezcla del tecnológico) y el profesional técnico. Los alumnos tienen la libertad de seleccionar alguna de las modalidades. Las decisiones sobre el desarrollo de las opciones de educación media superior resultan fundamentales, sobre todo a partir del decreto que establece la obligatoriedad del Estado de brindar a todos los mexicanos este nivel educativo (Lorenzo y Zaragoza, 2014).

A escala mundial existe acuerdo en torno a que la educación que se ofrece a los jóvenes debe responder a sus necesidades e intereses a fin de asegurar el pleno desarrollo de sus capacidades, su integración en el mundo del trabajo y su participación en la vida activa como ciudadanos responsables (SEP, 2017).

En el estado de Jalisco, durante el calendario escolar 2016-2017, el nivel medio superior, se conformó con 226 037 alumnos entre los 16 y 18 años, que cursaban el bachillerato general y por 64 496 en el bachillerato tecnológico, de los cuales el 72.3% pertenecían al sector público. Esta cantidad de alumnos fue atendida por 17 841 académicos en el general y 6 869 en el bachillerato tecnológico; cabe aclarar que más del 60% de esta población se encuentra en la zona metropolitana de Guadalajara, de aquí la importancia de su estudio (SEP, 2017).

El perfil de ingreso de los docentes a la educación media superior y los alcances de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS), inciden en la mejora del aprendizaje de los alumnos y en la conclusión del bachillerato. De aquí que se ha puesto una atención especial en actualizar las estructuras de organización, así como las normas y procedimientos académicos, de modo que sean coherentes con las directrices de la estrategia institucional para mejorar la calidad de la educación, pero se ha dejado de lado y no se ha considerado el entorno de seguridad en la que los académicos desarrollan su trabajo (SEP, 2017).

En cuanto a la calidad de la enseñanza se debe considerar prioritariamente a uno de los personajes principales de este hecho, esto es al docente, el cual tiene bajo su tutoría a alumnos que necesitan visualizar que lo que aprenden en la escuela es de utilidad en su vida cotidiana y en sus aspiraciones futuras. Para lograr esto, es necesario que el docente no sólo esté preparado académicamente sino que el ambiente en que desarrolla su trabajo sea agradable, estimulante y que cuente con los recursos necesarios para realizar su tarea.

Las investigaciones orientadas a conocer las condiciones de equidad en las instituciones de educación superior hacen visible la situación en que mujeres y hombres desarrollan sus actividades académicas y profesionales, permitiendo así detectar los núcleos problemáticos en relación con la igualdad y las nece-

sidades particulares de cada institución (Echeverría, Paredes, Kantún, Batún y Carrillo, 2017).

Las universidades, como instituciones educativas, tienen un compromiso no únicamente con la excelencia académica, sino también con el respeto a la dignidad, los derechos y el mérito de las personas. Así, el hostigamiento y el acoso sexual en una universidad afectan gravemente a la persona que los padece, a sus relaciones personales, su salud y desempeño escolar, contradiciendo así uno de los principios esenciales de una institución educativa, la cual tiene la responsabilidad de fortalecer, desde diversos ejes, la educación del estudiante (Bermeo, 2008).

Presentar los resultados de la investigación relacionada con esta temática coadyuvará a entender y actuar frente al fenómeno, teniendo presente que las universidades no tienen comités de vigilancia capaces de ofrecer un tratamiento adecuado del acoso sexual. Cuando el grupo dirigente no es capaz de cuidar a los académicos y los estudiantes, el número de casos puede incrementarse, e incluso, derivar en la ausencia de voluntad política dentro de las escuelas para abordar, debatir y ofrecer posibles alternativas de solución respecto al tema (Kayuni, 2009).

En definitiva, puede decirse que el acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres, o violencia basada en el género, que ocurre en la comunidad (en el lugar de trabajo o estudio) y que puede considerarse como insuficientemente documentada, por lo que el objetivo de la presente investigación fue identificar la presencia del acoso sexual y su relación con el estrés en docentes de nivel medio superior de una universidad pública de le zona metropolitana de Guadalajara.

Método

El presente estudio es de tipo observacional, transversal, analítico. Participaron maestros que laboraban en 17 escuelas de enseñanza media superior de una universidad pública ubicadas en la zona metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México.

Los parámetros utilizados para calcular el tamaño de la muestra fueron los siguientes: una población de 1326 académicos, un error estándar de .05 y un nivel de confianza de 95%; una tasa de no respuesta del 10% quedando un total de 330 maestros. La muestra se distribuyó proporcionalmente en los diferentes planteles participantes.

Los docentes fueron seleccionados por un muestreo aleatorio simple, cuidando que cubrieran los siguientes criterios: maestros con más de 6 meses de laborar frente a grupo, de tiempo completo, medio tiempo y docentes de asignatura con una carga horaria mínima de 15 horas semanales frente a grupo. Se excluyeron maestros ausentes por permiso o incapacidad y aquellos que, aunque su nombramiento fuera de docente, no se desempeñaba con actividades frente a grupo por realizar funciones administrativas.

Para captar los datos se estructuró una batería integrada por tres instrumentos. El primero, construido ex profeso, contenía reactivos relativos a los datos generales y laborales de los maestros como: edad, sexo, escolaridad, antigüedad, turno de trabajo, horas frente a grupo.

Para detectar el acoso sexual se utilizó el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) el cual tiene una confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.80 (Preciado y Chávez, 2013). Está conformado por 22 ítems que ofrecen opciones de respuesta tipo escala de Likert: (0) = nunca, (1) = una vez, (2) = algunas veces [al año], (3) = frecuentemente [al mes], (4) = muy frecuentemente semana], (5) = siempre. Contiene enunciados en tres áreas: la primera que permite identificar la posibilidad de tener acoso sexual en el ámbito laboral. En estos mismos ítems, se solicita indicar si el comportamiento era ejercido por un superior, compañero o subordinado. Otro grupo de preguntas permiten identificar las consecuencias para el trabajador en relación con su actividad (11 preguntas) e identificar la reacción de la víctima en el plano personal, laboral y social. Finalmente, cuenta con una tercera sección conformada por siete cuestionamientos para identificar la presencia de procedimientos organizacionales para su prevención.

Para la calificación de este instrumento se consideran tres dimensiones: Verbal con puntajes de 0-5 = nulo o bajo; 6-12 = medio; 13 y más = alto. Emocional, que se califica como 0-6 = nulo o bajo; 7-14 = medio; 15 y más = alto; y la dimensión ambiental que se califica 0-8 = nulo o bajo; 9-18 = medio; 19 y más = alto. Las consecuencias se consideran en tres aspectos: personales, laborales y sociales.

El tercer elemento para captar datos fue la Escala de Síntomas de Estrés, de Seppo Aro (ESE), instrumento validado que valora el nivel de estrés y las consecuencias sobre la salud. Esta escala está integrada por 18 síntomas comúnmente asociados a estados de estrés, de naturaleza psicosomática y emocional. Las respuestas se expresan en una escala ordinal de cuatro frecuencias, las cuales van de 0 (raramente o nunca) a 3 (muy frecuentemente); la suma de éste va des-

de cero a 54. Un valor total superior a 10 puntos se considera como presencia de estrés. Este instrumento tiene un alto respaldo estadístico, con un Alfa de Crombach 0.83 (Oramas, Almirall y Fernández, 2007).

Para la obtención de datos se procedió de la siguiente manera: Se presentó el proyecto ante las autoridades educativas, quienes evaluaron la pertinencia del proyecto y otorgaron su autorización para poder estar en los planteles educativos y obtener la información de parte de los académicos seleccionados. Se proporcionó un listado de los docentes que cumplían con los criterios de inclusión. Sobre este listado se realizó una selección, con la técnica del muestreo aleatorio simple. A los profesores elegidos, se les informó sobre los objetivos de la investigación, haciendo énfasis en que su participación era confidencial, anónima y voluntaria y que no representaba ningún riesgo para ellos, obteniendo su consentimiento en forma escrita.

El análisis estadístico se realizó con el paquete estadístico SPSS PC. Los métodos de análisis realizados fueron uno descriptivo y otro inferencial, se utilizaron estadísticas descriptivas, según el tipo de variables; para variables cualitativas, frecuencias absolutas y relativas y para las variables cuantitativas medias y desviaciones estándar.

Para el análisis inferencial encaminado a verificar la asociación entre el acoso sexual y el estrés, se utilizaron diferentes pruebas estadísticas Ji cuadrada de Pearson con o sin corrección de Yates, se consideró una $p < a\ 0.05$, OR mayor a uno e intervalo de confianza del 95% que no incluyera la unidad. Para este análisis las variables se organizaron en tablas 2X2.

Resultados

La población estudiada estuvo constituida por 330 docentes de los cuales el 36.8% eran mujeres y 63.2% hombres. El 66.6% estaban casados. La edad de los participantes fluctuó de 24 a 70 años una media de 48 y con un promedio de 46.9 (± 8.9) años, más del 60% eran casados. La escolaridad de los docentes se consideró de acuerdo con el grado máximo de estudios, encontrando 168 (52.5%) con licenciatura, el resto habían realizado otros estudios de posgrado.

En cuanto a las características laborales de los docentes participantes, casi el 50% eran de tiempo completo, con nombramiento de profesor de carrera; en segundo lugar, se encontraron los profesores de asignatura que tenían en promedio 24 horas semanales frente a grupo. Dieciseis por ciento tenían además alguna responsabilidad administrativa. La antigüedad laboral en la Universidad fluctuó desde un año hasta 42, el promedio fue de 19.16 (±9.5), coincidiendo con el tiempo como docente frente a grupo. El turno de trabajo en el que labora un alto porcentaje de docentes fue el mixto (66.6%). Cuatro de cada 10 tenían otro empleo.

El 24% de los docentes participantes en el estudio, respondieron positivamente algún cuestionamiento de los 22 que integran el cuestionario de hostigamiento sexual laboral. Si consideramos los puntajes obtenidos en todas las dimensiones que integra el instrumento en los niveles medio y alto el 11.2% de ellos, reflejan acoso sexual, de los cuales el 9.7% de los trabajadores reportó haber recibido de manera verbal comportamientos de índole sexual no deseados; sólo dos personas manifestaron condiciones ambientales de riesgo en relación con la presencia de acoso sexual. El 0.9% manifestó repercusiones en la esfera emocional como sentirse hostigada(o) sexualmente, sentimientos de humillación y recibir ofensas de alguna persona por no aceptar sus peticiones sexuales (Cuadro 1).

Dentro de la dimensión verbal los ítems en los que se encontró mayor frecuencia fueron: recibir comentarios o "indirectas" de contenido sexual, recibir insinuaciones, y recibir comentarios de carácter sexual que atentan contra la reputación.

En cuanto a la dimensión ambiental los ítems más frecuentemente considerados por los participantes fueron: alguna persona se acerca demasiado a tu cuerpo mientras trabajas y expresar no desear la insistencia de alguna persona para intimidar sexualmente.

Cuadro 1. Presencia de Acoso sexual laboral por dimensiones de los docentes estudiados

Dimensión	Nulo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	N	%
Verbal	298	90.3	28	8.5	4	1.2
Emocional	327	99.1	2	0.6	1	0.3
Ambiental	328	99.4	2	0.6		

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Consecuencias nocivas en trabajadores que reportan haber sido hostigados sexualmente en su medio laboral

Consecuencias personales	Ítems	Sí		No	
		n	%	n	%
	Manifestar directamente a la persona no desear la conducta sexual	31	38.8	49	61.2
	Comentar con compañeros los sucesos	25	31.3	55	68.7
	Crisis de angustia/ansiedad	3	0.9	77	99.1
	Depresión	3	0.9	77	99.1
	Intento de violación	1	0.3	79	99.7
Laborales	Disminución de rendimiento laboral	2	2.6	78	97.4
	Ausentismo laboral	0	0.0	80	100
	Renuncia	1	0.3	79	99.7
	Solicitud de renuncia	0		80	
Sociales	Evitar comunicación	4	1.2	76	98.8
	Aislamiento social	1	0.3	79	99.7

Fuente: Elaboración propia.

Los ítems que recibieron el menor puntaje fueron los que se refieren a aspectos ambientales y que se consideran como acoso *quid pro quo* o de intercambio (chantaje sexual): abuso de autoridad, perder alguna prestación, el que se refiere a solicitar favores sexuales a cambio de algún beneficio laboral, entre otros.

Cabe hacer mención que al realizar un análisis de los casos en los que se presentó este tipo de acoso, éste fue realizado en la mayoría de los casos por un compañero y sólo uno por un superior. Las personas que los refirieron fueron mujeres, sin pareja, con un promedio de edad menor que el promedio.

A los participantes en el estudio se les solicitó que manifestaran qué persona había realizado alguna conducta relacionada con hostigamiento sexual, de los 22 cuestionamientos que conforman el Cuestionario HOSEL, se reportó que los compañeros son los que más frecuentemente expresan alguna conducta relacionada con el acoso sexual, en segundo lugar, subordinados y en menor proporción un superior.

El instrumento utilizado en esta investigación permite evidenciar las repercusiones que en la esfera personal, laboral y social presentan las personas que reciben alguna conducta relacionada con acoso sexual. De los 330 participantes, 80 respondieron positivamente algún cuestionamiento referente a esta área, lo que representa el 24.2%. En las consecuencias personales cuatro de cada 10 habían manifestado directamente a la persona no desear las conductas sexuales que se estaban prestando y tres de cada 10 lo habían comentado con sus compañeros. La crisis de angustia y/o ansiedad y los episodios de depresión sólo fue reportada por tres personas y sólo hubo un reporte de intento de violación, en este caso fue una mujer de 34 años. En los ítems que cuestionan la presencia de miedo e impotencia ante las conductas de acoso sexual las respuestas afirmativas fueron mínimas.

En los aspectos laborales sólo dos personas reportan percibir bajo rendimiento laboral. No se presentó ningún caso que haya reportado ausentismo laboral o que a alguien le hayan pedido su renuncia por no acceder a peticiones sexuales. De igual forma, en el plano social los reportes de conductas como evitar la comunicación y el aislamiento social se presentaron en muy pocos casos (Cuadro 2).

El instrumento utilizado para detectar el hostigamiento sexual presenta una tercera sección que permite identificar la presencia de procedimientos organizacionales encaminados a la prevención. En el presente estudio, más de la mitad de los participantes manifestaron que no existen reglamentos o mecanismos que prevengan el acoso sexual en las áreas laborales. Menos de la mitad manifestó que no existen procedimientos para realizar las denuncias de estas afectaciones. Más de la mitad cree que la institución atiende las quejas o denuncias sobre hostigamiento sexual, tres de cada 10 participantes manifestó que se llevan a cabo acciones contra la persona que recibe una denunciada como hostigador sexual, 7 de cada 10 expresan un desconocimiento de la existencia de estas acciones. A pregunta expresa de si formularía una denuncia en caso de presentarse el acoso sexual laboral fue afirmativa en casi el 90% de los participantes (Cuadro 3).

El 21.5% del personal presentó estrés según el

Cuadro 3. Procesos preventivos en la organización ante el acoso sexual, reportados por los participantes

Procesos preventivos	Sí		No		Desconozco	
	n	%	n	%		
Existencia de reglamentos	138	41.8	192	58.1		
Existen procedimientos para denuncia	170	51.5	160	48.5		
Conocimiento de instituciones que apoyan a personas afectadas por acoso sexual.	225	68.2	105	31.8		
Conocimiento de la existencia de leyes para protegerte del acoso sexual	234	70.9	96	29.1		
En la institución se atienden las quejas de acoso sexual	182	55.1	69	20.9	79	24.0
Formularías una denuncia, en caso de acoso sexual	292	88.4	27	8.2	11	3.4
Se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que haya sido denunciada como hostigadora sexual	105	31.8	93	28.2	132	40.0

Fuente: Elaboración propia.

ESE. Los cinco síntomas más frecuentes en orden de importancia fueron: acidez o ardor de estómago, dificultad para quedarse dormido o despertar durante la noche, cefalea, irritabilidad, fatiga o debilidad.

Al relacionar el estrés con los tres apartados del instrumento HOSEL se encontró relación estadísticamente significativa con el aspecto verbal, OR 2.43 (I.C. 1-05-5.58) P = 0.02057; en las esfera emocional y ambiental no se encontró ninguna relación.

Al analizar cada uno de los síntomas que conforman la escala de estrés se encontró significancia estadística con pérdida del apetito (O.R 2.95, I.C. 1.02-8.49, P = 0.041578) y con Irritabilidad o enfurecimientos (O.R 2.60, I.C. 1.12-4.29).

Discusión y conclusiones

El acoso sexual laboral es un fenómeno que emerge a partir del papel que desempeñan las mujeres al incorporarse al mercado de trabajo. Se trata de una realidad poco perceptible y conocida, razón por la cual requiere ser investigada para hacer visible esta forma de violencia que se presenta preferentemente entre las mujeres, por lo que en este interesó identificar cómo este hecho se presenta en los académicos de una universidad pública, partiendo de la definición de acoso sexual utilizada para ambientes escolares con la misma noción jurírica que se enmarca dentro de una conducta que impide la igualdad y desarrollo de la persona que lo recibe, ocasiona malestar y constituye un abuso de poder (Blahopoulou, Ferrer y Bosch, 2009).

Se habla de un fenómeno oculto y suele emplearse la metáfora del iceberg por considerarse que sólo sale a la superficie entre un 5 y 10% de los casos que realmente ocurren, como sucedió en el presente estudio en el que sólo el 11.6% de los participantes manifestó la presencia de acoso sexual laboral en el ámbito universitario. El acoso sexual ya fue señalado como un "problema oculto" en el Project on the Status and Education Women de la Association for American College de 1978 (citado por Blahopoulou, Ferrer y Bosch, 2009), continúa siendo así después de 40 años.

En la Unión Europea, los datos procedentes de encuestas señalan que, en términos generales, entre un 40% y un 50% de las mujeres declaran haber padecido alguna forma de acoso sexual o comportamiento sexual no deseado en el lugar de trabajo (OIT, 2012). En definitiva, los datos procedentes del entorno laboral muestran una importante variabilidad en las cifras de ocurrencia del acoso sexual, esto puede deberse a las diferencias dentro del contexto laboral, a la percepción y la propia definición de acoso sexual, y lo que en las encuestas se cuestiona, que en la mayoría de los casos se proporciona un listado de situaciones o conductas que el equipo de investigación ha definido como acoso sexual y el participante contesta desde su propia experiencia.

En el presente estudio se coincide con lo que otros señalan, que el acoso sexual es cometido por hombres y padecido por mujeres, en este caso en particular en la esfera emocional las respuestas positivas fueron proporcionadas por 62% de las mujeres y en plano ambiental 63% de los hombres propician las situaciones reportadas por las mujeres.

El trabajo de López-Cabarcos, Picón-Prado y Vázquez-Rodríguez (2008) analizó los procesos de acoso psicológico entre el personal de administración y ser-

vicios de la universidad pública de Galicia y, entre otras cosas, observaron la existencia de conductas relacionadas con el acoso sexual. En el estudio, 6.8% se presentaron como personas acosadas laboralmente, especialmente mujeres, coincidiendo con los datos reportados en el presente estudio.

Dentro del instrumento utilizado en esta investigación, hay una serie de preguntas que permiten identificar algunos aspectos que pudieran considerarse dentro de lo que la literatura menciona como chantaje sexual y en el que se marca que éste sería el producido por un superior jerárquico (una persona con poder) quien solicita un favor sexual a otra persona (generalmente en situación subordinada), condicionándola con la consecución de algún beneficio o decisión que afecta al desarrollo de su vida laboral o académica (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997). En la presente investigación las preguntas sobre este punto en particular fueron contestados por una mínima cantidad de docentes y esto puede ser explicado porque las acciones de este tipo de violencia fueron realizadas en la mayoría de los casos por compañeros de trabajo y los superiores sólo actuaron en una mínima proporción, por lo que pudiéramos decir que el tipo de acoso sexual que sucede en este ámbito no es un problema de poder jerarquico sino de poder de género (López, Picón y Vázquez, 2008).

Hernández, Jiménez y Guadarrama (2015), mencionan que el acoso sexual tiene relación con una infinidad de problemas psicosociales y de salud física. Algunos ejemplos son la ansiedad y la angustia emocional que en ocasiones puede llevar al suicidio, al consumo de sustancias, al aislamiento social, al nerviosismo y a la desvinculación académica o laboral. En el presente estudio en sólo tres casos se reportó la presencia de ansiedad o depresión; en cambio, en los resultados que arrojó la Escala de Síntomas de Estrés se detectaron casos con estrés mismos que se relacionaron con la presencia de acoso en la esfera verbal. Al mismo tiempo, al realizar el análisis estadístico, se encontró relación con los síntomas pérdida del apetito (O.R 2.95, I.C. 1.02-8.49, P = 0.041578) y con iIrritabilidad o enfurecimientos (O.R 2.60, I.C. 1.12-4.29), coincidiendo con lo que otros autores mencionan y se considera que si esta conducta persiste a largo plazo trae mayores consecuencias.

Los mismos autores (Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015), señalan que diversos estudios han documentado cómo los episodios abusivos afectan negativamente la confianza y la disposición a la intimidad, además de las secuelas en la salud mental en el corto, mediano y largo plazos, lo que genera depresión, ansiedad, síndrome de estrés postraumático, marcada irritabilidad crónica, abuso de sustancias químicas, adicciones, tendencias suicidas y trastornos de la conducta alimentaria, entre otros.

Por otra parte el estrés laboral surge de la interacción de las personas con sus condiciones de trabajo. Se considera que existen profesiones que por sus características organizacionales se encuentran en mayor riesgo de padecerlo; entre ellas estan las profesiones de servicio o asistenciales que son especialmente vulnerables debido a la responsabilidad con la gente (OIT, 2012). La docencia se incluye dentro de esta categoría. Se ha demostrado que enseñar es un trabajo mentalmente muy estresante, aunque físicamente no lo sea tanto, sino por las condiciones donde éste se desarrolla.

En la docencia como profesión de servicio se tienen que establecer continuamente nuevas relaciones interpersonales, no solamente con los alumnos, sino también con sus compañeros de trabajo y los superiores. La constante interacción social junto con el nivel de responsabilidad inherente a su puesto exige un alto nivel de involucramiento, compromiso y entrega (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003). El peligro de la presencia de estrés laboral en los docentes es que puede acarrearle problemas de salud y poner en riesgo su rendimiento laboral, afectando la calidad educativa, puesto que un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente. De tal manera que el tema de la salud en los docentes afecta no sólo al gremio sino a la sociedad en general (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

Millán, Calvanse y D'Aubeterre (2017) en un estudio con docentes universitarios de Venezuela, reportó un nivel de estrés laboral de 56.86%, y en el que en la medida que aumentaba la percepción de estrés a partir de la dedicación excesiva a la labor docente, disminuía el grado de bienestar laboral. Es decir, el bienestar psicológico laboral de los docentes está siendo principalmente afectado por fuentes de estrés asociadas al quehacer diario (39%); en el presente estudio se encontraron datos menores, 21.5%, con una serie de manifestaciones físicas y ésta a su vez relacionadas con el acoso sexual en la esfera verbal.

Las repercusiones del acoso sexual en los aspectos laborales fueron mínimas; la reportada fue bajo rendimiento laboral, aspecto muy diferente a lo menciona que la literatura; esto podría deberse a que en los docentes que reconocieron haber sufrido esta for-

ma de violencia el área más afectada fue la verbal, pero si llegó afectar en el plano psicológico al relacionarse con la presencia de estrés.

Smit y Du Plessis (2011) reconocen que las Instituciones de Educación Superior (IES) se han convertido en lugares poco seguros, donde la discriminación y la victimización por motivos sexuales parece ser una práctica recurrente. Hay que tener en consideración que las escuelas son los lugares de enseñanza de los jóvenes, pero también el lugar de trabajo de los académicos, de tal modo que los problemas de hostigamiento y de acoso, en ocasiones, por ser silenciosos, provocan una serie de injusticias y de maltratos psicológicos.

Se tiene evidencia de que la universidad sigue siendo dominada por los hombres, los cuales ejercen este predominio a través de diferentes formas de misoginia y de discriminación. Estas formas de violencia perjudican a los docentes y a los estudiantes, e impactan de forma negativa en el desarrollo profesional de las mujeres y en el avance de sus carreras universitarias (Smit y Du Plessis, 2011). Por otra parte, la investigación dio cuenta que las medidas preventivas son poco frecuentes en estas instituciones, al no existir los mecanismos adecuados para expresar una denuncia o las acciones en contra del acosador, aunque el académico está dispuesto a presentar una denuncia en caso necesario y también evidenció tener conocimientos sobre las existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por acoso sexual y leyes para protegerlo.

Las universidades, como instituciones educativas, tienen un compromiso no únicamente con la excelencia académica, sino también con el respeto a la dignidad, los derechos y el mérito de las personas, por otra parte, los docentes tienen un compromiso social al participar en la formación de los jóvenes, por lo que sus conductas y actividades que realizan en estos espacios educativos deben contemplarse dentro de un ambiente de respeto a sí mismo y a las demás personas con la conciencia de que sus acciones repercuten en la salud y bienestar de toda la comunidad educativa.

En definitiva, los resultados obtenidos de una muestra probabilistíca y representativa de docentes que laboran en el nivel medio superior de una universidad pública constituyen una primera aproximación al análisis del acoso sexual en el ámbito universitario; se visualizó que está presente en estos ambientes y que repercute sobre la salud psicológica de quien lo padece. Es un tema poco tratado hasta la fecha en nuestro medio, por lo que se hace necesario seguir profundizando en este análisis, tanto ampliando las muestras de estudio, como recogiendo más datos sobre las personas participantes, así como aplicando metodologías de tipo cualitativo que puedan aportar información complementaria a la obtenida en este trabajo.

Bibliografia

ALDRETE M., Pando M., ARANDA C., BALCÁZAR N. (2003) Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria de Guadalajara. Disponible en: http://www.cucs.udg.mx/iiso/files/ File/501%20Sindrome%20de%20burnout%20en%20maestros%20de%20eduacion%20basica%20nivel%20primaria%20de%20Guad.pdf

BERMEO A. (2008). Acoso sexual en las universidades: una fuerte muralla de prejuicio y miedo. *Ambiente y Periodismo*. Disponible en: https://gua30.wordpress.com/2008/03/09/acoso-sexual-en-lasuniversidades%e2%80%9d-una-fuerte-muralla-de-prejuicio-y-miedo%e2%80%9d/

BLAHOPOULOU J., FERRER V., BOSCH E. (2009). El acoso sexual en el ámbito universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas. Disponible en: https://idus. us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/39531/Pages%20from%20Investigacion_Genero_12-13-408-5.pdf

BOSCH E., FERRER V., NAVARRO C., FERREIRO V., RAMIS MC., ESCARRER C. (2009). El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención, Gobierno de España, Ministerios de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Unión Europea Disponible en: http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios /estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf

CÓDIGO PENAL PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE JALISCO (2016). Última reforma. Disponible en: 9_Codigo_de_Procedimientos_Penales_para_el_Estado_Libre_y_Soberano_de_Jalisco.docx

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (2018). *Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. Última Reforma publicada en el DOF el 13/04/2018. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

ECHEVERRÍA R.; PAREDES L., KANTÚN MD., BATÚN JL., CARRILLO CD. (2017). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un acercamiento cuantitativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 22 (1) 15-26. Disponible en www.redalyc.org/pdf/292/29251161002.pdf

ESPINOSA T.P. (2008). El acoso y hostigamiento en México. Una forma silenciosa en los centros de trabajo. *Revista del Instituto Vercruzano de las Mujeres*. 12:12-16 Disponible en: http://www. ivermujeres.gob.mx/wp-con-

tent/uploads/sites/16/2015/10/41-Revista-Sororidad-No.-3.pdf

FITZGERALD LF., SWAN S., MAGLEY VJ. (1997). But Was it Really Sexual Harassment? Legal, Behavioral a Psychological Definitions of the Workplace Victimization of Women. En O'DONO HUE WT. *Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment*; Ed. Allyn and Bacon, Boston p 5-28. Disponible en: https://trove.nla.gov.au/work/15978680?q&versionId=18752807

HERNÁNDEZ C.A., JIMÉNEZ M., GUADARRAMA E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la educación superior*. 44 (176): 63-82. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000400004&lng=es&tlng=es.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI) (2017). Mujeres y hombres en México. Disponible en: cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf

KAYUNI HM. (2009). The Challenge of Studying Sexual Harassment in Higher Education: An Experience from the University of Malawi's Chancellor College. *Journal of International Women's Studies*. 11 (2): 83-99. Disponible en: https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi? article=11728&context=jws

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (2012). Última reforma, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30/11/2012. Disposiciones sobre hostigamiento y acoso sexual. Título primero, Articulo 3º Bis. Disponible en: http://www.tfca.gob.mx/work/models/TFCA/Resource/204/2/images/Dis posicion%20de%20la%20LFT%20sobre%20hostigamiento%20y%20acoso%20sexual.pdf

LÓPEZ MA., PICÓN E. y VÁZQUEZ (2008). Estudio de acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2008; 24(1): 41-60. Disponible en: http://dx.doi.org/10.4321/S1576-59622008000100003

LORENZO QO., ZARAGOZA JE. (2014). Educación Media y Superior en México: análisis teórico de la realidad actual. DEDiCA. *Revista de Educação* E *Humanidades*. Vol. 6 - 59-72. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/*pdf*/peredu/v32n127a3.*pdf*. Bo

MILLÁN A., CALVANESE N., D'AUBETERRE M. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de Docencia universitaria*. 15(1): 195-218. Disponible en: ttps://www.google.com.mx/search?q=estres+en+docentes+universitarios+pdf&rlz=1C1HLDY_esMX709MX710&oq=estres+en+docentes+universitarios+pdf&aqs=chrome..69i57.11927j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8

ORAMAS VIERA A., ALMIRALL HERNÁNDEZ P., FERNÁNDEZ I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*.15 (2) 71-87. ISSN 1315-0138.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2012). Género, salud y seguridad en el trabajo. El acoso o acoso sexual, Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—-americas/—-ro-lima/—-sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

PERNAS B. (2001). Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo. *gea*21. Disponible en: http://www.gea21.com/_media/publicaciones/las_relaciones_de_poder_y_sumision_en_el_trabajo.pdf

PRECIADO SERRANO ML., FRANCO CHÁVEZ SA. (2013). Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica. *e-Genosis*. Vol. 11(2) 1-17. Disponible en https://www.redalyc.org/html/730/73029399002/

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA (SEP) (2017). *Estadísticas de Sistema Educativo Jalisco, ciclo escolar* 2016-2017. Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa Disponible en: http://www.snie.sep.gob.mx/descargas/estadistica_e_indicadores/estadistica_e_indicadores_educativos_14JAL.pdf.

SMIT D., DU PLESSIS V. (2011). Sexual Harassment in the Education Sector. per: *Potchefstroomse Elektroniese Regsblad*. 14 (6): 172-217.