



MARHTO

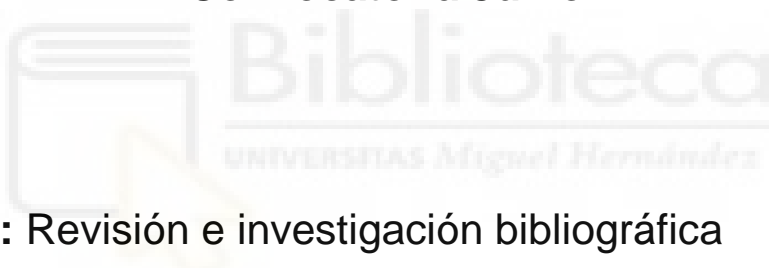
MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2020/2021

Convocatoria Junio



Orientación: Revisión e investigación bibliográfica

Título: Acoso sexual en el lugar de trabajo: una revisión bibliométrica

Estudiante: María Tostado Villarejo

Tutora: Beatriz Martín del Río

Código OIR: 210215131820

Elche a 18 de junio de 2021

Índice

Resumen.....	2
1. Introducción	3
2. Método.....	4
3. Resultados	5
3.1. Distribución temporal de los trabajos.....	5
3.2. Distribución de las revistas según el número de publicaciones	7
3.3. Revistas más productivas.....	8
3.4. Distribución de autores según número de publicaciones.....	10
3.5. Autores más productivos	10
3.6. Red de colaboración entre autores.....	12
3.7. Análisis de las citas recibidas en los trabajos	14
3.8. Análisis de contenido: Términos descriptores.....	15
4. Discusión y conclusiones.....	16
5. Referencias bibliográficas	18



Resumen

Actualmente existe una creciente preocupación e interés sobre el estudio del acoso sexual, ya que presenta consecuencias negativas tanto para la víctima como para la organización. El presente trabajo consiste en realizar un análisis bibliométrico con el objetivo de conocer la producción científica sobre acoso sexual en el lugar de trabajo. Para ello, se analizaron 375 artículos científicos comprendidos entre los años 1978 y 2020 obtenidos de la base de datos Web of Science (WOS). Para el tratamiento de los datos se emplearon estadísticos descriptivos simples y se utilizaron diferentes indicadores bibliométricos. Los resultados indican que existe una gran dispersión en la publicación de los trabajos con un gran número de canales de difusión. Se encontraron 18 revistas más productivas. La mayoría de autores son transeúntes, lo que muestra una escasa continuidad en la temática. Por su parte, el análisis de colaboración de las autoras analizadas muestra uniones profesionales entre ellas. Además, la mayoría de descriptores encontrados no son significativos. Se trata de un campo de estudio que muestra una falta de consolidación, pero su productividad aumenta en los últimos dos años.

Palabras clave: sexual harassment, work, labor, job, employ



1. Introducción

En los últimos años, el acoso sexual en el lugar de trabajo, ha adquirido una gran relevancia social y un creciente interés por su estudio. Recientemente ha aumentado la preocupación social por sus consecuencias, pero este fenómeno no es un hecho novedoso.

La primera definición de acoso sexual surgió en 1974 en Estados Unidos y viene dada por un grupo de feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell, las cuales llevaron a cabo un estudio sobre la experiencia laboral de mujeres universitarias, en el que identificaron conductas de naturaleza sexual de los hombres sobre las mujeres. A partir de este hecho, el término de acoso sexual fue reconocido como un problema social y contribuyó al desarrollo de disposiciones legales que protegiesen contra esta forma de violencia, siendo Estados Unidos el país pionero en su regulación (Pérez & Rodríguez, 2013).

En España, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge la definición de acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1). Además, en su artículo 48 establece la obligación para todas las empresas de implantar medidas de prevención contra el acoso sexual como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, por lo que deja de ser una opción voluntaria. Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores (art. 28) y la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8.13) sanciona el acoso sexual como una infracción grave en el ámbito laboral. También está considerado como delito en el art. 184 del código penal.

Siguiendo a autores como Cuenca (2014) dentro del ámbito laboral, encontramos dos tipos básicos de acoso sexual. Por un lado, el acoso *quid pro quo* o chantaje sexual que se produce cuando se fuerza a la víctima a que acceda a comportamientos sexuales, ya que la negativa de está conllevaría a perder o ver perjudicados ciertos beneficios laborales o condiciones del trabajo. Por otro lado, el acoso ambiental es aquel que provoca un ambiente de trabajo hostil, humillante e intimidatorio para la víctima. Según este mismo autor, el chantaje sexual suele ejercerse por parte de un superior jerárquico, mientras que el acoso ambiental no necesita una relación jerárquica para que se produzca, puede tener su origen en compañeros de trabajo o en terceros.

Además de las consecuencias legales, el acoso sexual tiene un impacto negativo en la salud ocupacional y ocasiona una serie de consecuencias que perjudican tanto a la víctima como a la organización (Díaz, Moreno, Garrosa & Sebastián, 2011). Con respecto a las consecuencias del acoso sexual laboral a nivel individual, las víctimas experimentan un mayor estrés emocional, depresión, fatiga, humillación, ansiedad, así como una peor salud física y mental (Navarro, Climent & Ruíz, 2012). Esto a su vez, implica efectos negativos sobre las organizaciones como un aumento de los costes resultado de una baja productividad y un mayor grado de absentismo y rotación.

También, afecta a diferentes aspectos internos de la empresa relacionados con el clima laboral como la cooperación, la cohesión y la calidad de las relaciones interpersonales (De Miguel & Prieto, 2016).

Aunque se ha considerado que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de situaciones de acoso sexual, según las estadísticas es un comportamiento que afecta especialmente a mujeres en su entorno de trabajo (Navarro, Climent & Ruíz, 2012). Por ello, Pérez y Rodríguez (2016) consideran el acoso sexual como una manifestación de la violencia de género poco visibilizada y fomentan el desarrollo de nuevos modelos de gestión y la incorporación de prácticas que contribuyan a reducir y eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

La Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019, elaborada por la delegación del gobierno para la violencia de género (2020), señala que las mujeres que han sufrido acoso sexual y lo han experimentado por parte de un agresor hombre representan el 98%, y de éstas, el 17.3% se produjo en el entorno de trabajo.

El acoso sexual es un riesgo psicosocial emergente que ha experimentado una creciente preocupación por su incidencia en el entorno laboral, por lo que es importante la elaboración de trabajos de investigación que divulguen este fenómeno con el fin de aportar información que permitan visibilizar esta realidad y ayuden a elaborar protocolos de actuación que sirvan como instrumentos de prevención y asistencia ante situaciones de acoso (Pérez, 2012).

El objetivo de la presente revisión es realizar un análisis bibliométrico en el que se analiza la producción científica y se proporciona información objetiva respecto al estado actual y evolución de la investigación realizada sobre acoso sexual en el lugar de trabajo.

2. Método

Pritchard (1969) definió la bibliometría como la aplicación de métodos matemáticos y estadísticos que permite analizar el curso de la literatura de carácter científico, esto hace posible cuantificar la información bibliográfica y medir y objetivar la actividad científica (Dávila Rodríguez et al., 2009).

Para llevar a cabo el análisis bibliométrico, la base de datos utilizada para la búsqueda bibliográfica fue Web of Science (WOS). El acceso se efectuó a través de la Universidad Miguel Hernández y la búsqueda de documentos se realizó a finales del mes de noviembre de 2020. La justificación de seleccionar esta base de datos se centra en su carácter multidisciplinar y en proporcionar información de alto nivel académico y científico, así como, por el hecho de que las publicaciones periódicas que esta indexa son consideradas internacionalmente un criterio significativo de calidad (Ardanuy, 2012).

Una vez seleccionada la base de datos, se realizó el procedimiento de búsqueda utilizando el descriptor en inglés "Sexual Harassment" y se utilizaron las comillas con el fin de hacer una búsqueda que contenga el mismo término y en el mismo orden. Para que la búsqueda estuviera

enfocada en el entorno laboral se utilizó el operador booleano AND con las palabras claves work* OR labour* OR job* OR employ*. Las palabras que al final llevan un asterisco nos permiten realizar una búsqueda para encontrar todas las posibles terminaciones de las mismas. No se delimitó el periodo temporal. Por último, acotamos los resultados por artículos de revista científicos, obteniendo así 375 documentos para el periodo 1978-2020.

Después de obtener la muestra, se exportaron los datos a un documento de Excel y se analizaron una serie de variables en cada uno de los registros: año de publicación, nombre de la revista, autores, número de citas y descriptores. Para el tratamiento de los datos se emplearon estadísticos descriptivos simples (distribuciones de frecuencias) y se utilizaron diferentes indicadores bibliométricos que pueden definirse como datos estadísticos extraídos de las publicaciones científicas que proporcionan información cuantitativa y permiten analizar las diferentes características de la actividad científica (Lascurain, 2006).

Se analizaron los siguientes indicadores bibliométricos: la evolución temporal de las publicaciones por año, la productividad de las revistas, la productividad de los autores, la red de colaboración entre autores, la distribución del número de citas recibidas en los trabajos y, por último, el análisis de contenido de los términos descriptores.

Para el estudio de la distribución de las revistas se aplicó a la ley de Bradford (1934) que permite identificar las revistas más productivas que se encuentran en el núcleo (Ardanuy, 2012). También, se utilizó la herramienta Journal Citation Reports para conocer el factor de impacto de las revistas más productivas, el cual evalúa la calidad de las mismas dentro de una misma área de conocimiento (Dávila Rodríguez et al., 2009). Para el análisis de la productividad de autores se utilizó el modelo Cole y Cole (1973) mediante el cual se establece una clasificación de autores en función del número de documentos que publican sobre el tema analizado (grandes productores, productores moderados, pequeños productores y transeúntes). Se analizó la red de colaboración entre autores mediante la creación de colegios invisibles que permiten determinar la forma en que los autores trabajan en red e identificar uniones profesionales, a su vez permite localizar colaboradores directos y cercanos (Peñaranda & Osca, 2013). Por último, en el análisis de contenido se utilizó el modelo de Carpintero y Peiró (1981) para calcular los límites cuantitativos que permiten determinar los niveles de significación de la diversidad de frecuencias en los descriptores.

3. Resultados

3.1. Distribución temporal de los trabajos

Como se muestra en la Tabla 1, la distribución temporal de los trabajos abarca 43 años de investigación, comprendida entre los años 1978 y 2020 con una media de artículos por año de 8.72. Durante este periodo de tiempo se han encontrado un total de 375 artículos. Se observa que el 50.40% de los documentos analizados (197 artículos) se concentran en los últimos 15 años, siendo el año 2019 el que presenta una mayor cantidad de publicaciones con un total de 24 trabajos y

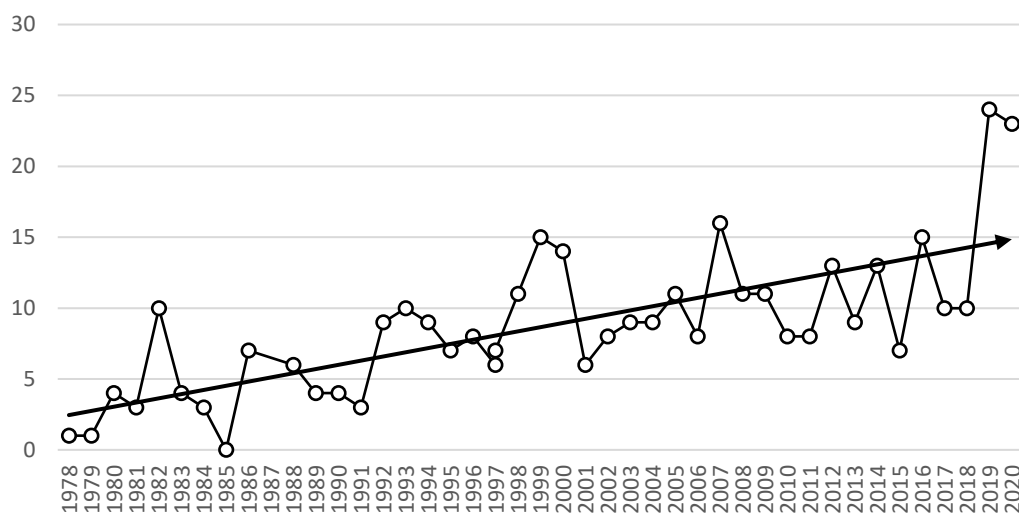
registra una fuerte subida de la producción con respecto a años anteriores. Le sigue el año 2020 con 23 documentos, aunque en este último año podrían haberse incrementado las publicaciones debido a que la búsqueda documental se llevó a cabo en el mes de noviembre. En estos dos últimos años, se evidencia un aumento de la productividad.

Tabla 1. Año de publicación de los documentos

Año	F	%	% acum.	Año	F	%	% acum.
1978	1	0.27	0.27	1999	15	4.00	35.20
1979	1	0.27	0.53	2000	14	3.73	38.93
1980	4	1.07	1.60	2001	6	1.60	40.53
1981	3	0.80	2.40	2002	8	2.13	42.67
1982	10	2.67	5.07	2003	9	2.40	45.07
1983	4	1.07	6.13	2004	9	2.40	47.47
1984	3	0.80	6.93	2005	11	2.93	50.40
1985	0	0.00	6.93	2006	8	2.13	52.53
1986	7	1.87	8.80	2007	16	4.27	56.80
1987	7	1.87	10.67	2008	11	2.93	59.73
1988	6	1.60	12.27	2009	11	2.93	62.67
1989	4	1.07	13.33	2010	8	2.13	64.80
1990	4	1.07	14.40	2011	8	2.13	66.93
1991	3	0.80	15.20	2012	13	3.47	70.40
1992	9	2.40	17.60	2013	9	2.40	72.80
1993	10	2.67	20.27	2014	13	3.47	76.27
1994	9	2.40	22.67	2015	7	1.87	78.13
1995	7	1.87	24.53	2016	15	4.00	82.13
1996	8	2.13	26.67	2017	10	2.67	84.80
1997	6	1.60	28.27	2018	10	2.67	87.47
1998	11	2.93	31.20	2019	24	6.40	93.87
1999	15	4.00	35.20	2020	23	6.13	100.00
				375	100.00		

En la Figura 1 se puede observar una evolución temporal de los artículos bastante irregular y que no presenta un incremento anual constante del número de publicaciones. Pero la línea de tendencia que se muestra en la figura comprueba que existe un crecimiento a lo largo de los años. También, cabe mencionar que los años donde existe una mayor producción son en 1982 en el cual se produce un aumento de la producción con 10 artículos, le siguen los años 1999 con 15 artículos, 2007 con 16 artículos y 2019 con 24 artículos.

Figura 1. Evolución temporal de los documentos



3.2. Distribución de las revistas según el número de publicaciones

Los 375 documentos obtenidos son artículos que se publicaron en un total de 233 revistas, las cuales se obtuvieron en los registros de la base de datos Web of Science. La distribución de las revistas según el número de publicaciones, que se observa en la Tabla 2, indica un gran número de revistas con un peso muy bajo, que permite apreciar una gran dispersión en la publicación de los trabajos.

Tabla 2. Distribución de las revistas por número de artículos

Nº artículos	Nº revistas	%	% acum.	Total artículos	% del total	%acum.
12	1	0.43	0.43	12	3.20	3.20
10	2	0.86	1.29	20	5.33	8.53
7	1	0.43	1.72	7	1.87	10.40
6	2	0.86	2.58	12	3.20	13.60
5	4	1.72	4.29	20	5.33	18.93
4	8	3.43	7.73	32	8.53	27.47
3	12	5.15	12.88	36	9.60	37.07
2	33	14.16	27.04	66	17.60	54.67
1	170	72.96	100.00	170	45.33	100.00
	233	100.00		375	100.00	

Se aplicó la Ley de Bradford (1934) con el fin de analizar la distribución de los artículos de las revistas y su productividad. El núcleo está formado por las 18 revistas más productivas que han publicado 103 artículos (27.47%). Por otra parte, en la Zona 1 se encuentran 45 revistas de productividad media que han publicado 102 artículos (27.20%). Y, por último, en la Zona 2 se

localizan un total de 170 revistas que han publicado 1 artículo (45.33%), de este modo se aprecia que existen un gran número de revistas con un reducido número de artículos, consideradas de baja productividad. En la Tabla 3 se muestran los resultados obtenidos.

Tabla 3. Distribución de las revistas por zonas de Bradford

Zonas	Revistas	%	Artículos	%
Núcleo	18	7.73	103	27.47
Zona 1	45	19.31	102	27.20
Zona 2	170	72.96	170	45.33
	233	100.00	375	100.00

3.3. Revistas más productivas

En este apartado se realiza un análisis de las 18 revistas más productivas. Como se puede observar en la Tabla 4, las revistas que más han publicado sobre el tema cuentan con una larga trayectoria, siendo la más antigua la revista *Journal of Applied Psychology*, que se inició en el año 1917. Por el contrario, la *Revista Latinoamericana de Derecho Social* es la más actual, iniciando sus publicaciones hace 15 años. El país con más revistas dedicadas al tema de estudio es Estados Unidos. Por otro lado, la mayoría de las revistas tienen factor de impacto en el JCR, lo que indica una mayor calidad de las mismas y mayor visibilidad, solo cinco de las dieciocho revistas no están en el JCR. La revista *Journal of Applied Psychology* es la que mayor factor de impacto tiene (5.818). Además, para evaluar la importancia de una revista dentro del total de revistas de su área, vemos que aquellas con un índice de impacto más alto se encuentran situadas en el primer cuartil, por lo que serán más valoradas por los investigadores y su importancia irá decreciendo según van ocupando los siguientes cuartiles. Son ocho las revistas que están situadas en el primer cuartil, en el tercer cuartil encontramos dos revistas que tendrán una importancia media y en el cuartil cuatro con una importancia más baja se hallan tres revistas. Por último, destacar que las áreas de conocimiento que predominan son las relacionadas con el derecho y la psicología, y también, se distingue un enfoque centrado en los estudios de la mujer.

La revista más productiva es *Sex Roles* con 12 artículos publicados. Fue publicada por primera vez en 1975 en Estados Unidos y pertenece a la editorial Springer. Publica informes de investigación originales, artículos teóricos y de revisión conceptual, así como reseñas de libros que abordan temas relacionados con el género. Sus artículos están escritos desde una perspectiva feminista y abarca temas como la socialización de roles de género, estereotipos, violencia contra la mujer y cuestiones de género en entornos laborales y de empleo, entre otros. Presenta un factor de impacto JCR de 2.405 y está situada en el primer cuartil dentro de las revistas de estudios de la mujer.

Le siguen dos revistas que han publicado 10 artículos cada una. En primer lugar, encontramos la revista jurídica *Employee Relations Law Journal*, que publica artículos en el campo del derecho laboral sobre temas relacionados con la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, acoso

sexual, despidos y discriminación por edad, etc. La revista se publica por la editorial Wolters Kluwer desde el año 1975 en Estados Unidos. Posee el factor de impacto JCR más bajo de la tabla con un valor de 0.051 y está ubicada en el cuartil cuatro de las revistas de derecho y relaciones laborales. En segundo lugar, *Labor Law Journal* también es una revista de derecho laboral publicada desde 1949 por la editorial Wolters Kluwer, que cuenta con artículos sobre derecho del trabajo, relaciones laborales, la economía del trabajo y la discriminación en el empleo en Estados Unidos. La revista cubre una amplia variedad de temas como la igualdad de oportunidades de empleo, seguridad y salud en el trabajo y capacitación laboral. No presenta factor de impacto JCR, por lo que no tiene tanta importancia dentro de la comunidad científica.

Tabla 4. Revistas más productivas

Nombre de la revista	N	Año Inicio	País	Impacto JCR	Cuartil	Área de conocimiento
Sex Roles	12	1975	EE.UU	2.405	Q1	Psicología social, estudios de la mujer
Employee Relations Law Journal	10	1975	EE.UU	0.051	Q4	Derecho laboral
Labor Law Journal	10	1949	EE.UU	---	---	Derecho laboral
Revista Latinoamericana de Derecho Social	7	2005	México	---	---	Derecho social
Journal of Applied Social Psychology	6	1971	EE.UU	1.537	Q3	Psicología social
Journal of Social Issues	6	1945	EE.UU	2.471	Q1	Psicología social
Employee Responsibilities and Right Journal	5	1988	EE.UU	---	---	Comportamiento organizacional y gestión de recursos humanos
International Journal of Discrimination and the Law	5	1995	EE.UU	---	---	Derecho relacionado con la discriminación
Psychology of Women Quarterly	5	1976	EE.UU	2.444	Q1	Psicología, estudios de la mujer
Relations Industrielles-Industrial Relations	5	1945	Canadá	0.441	Q4	Relaciones laborales
Arbitration Journal	4	1937	EE.UU	---	---	Derecho y relaciones laborales
Gender Work and Organization	4	1994	Reino Unido	3.101	Q1	Estudios de la mujer
Journal of Applied Psychology	4	1917	EE.UU	5.818	Q1	Psicología aplicada
Journal of Vocational Behavior	4	1971	EE.UU	4.059	Q1	Psicología aplicada y desarrollo profesional
Public Personnel Management	4	1972	EE.UU	0.897	Q3	Administración de personal
Social Work	4	1920	EE.UU	1.817	Q1	Trabajo social
University of Cincinnati Law Review	4	1927	EE.UU	0.103	Q4	Derecho
Vanderbilt Law Review	4	1947	EE.UU	2.432	Q1	Derecho

3.4. Distribución de autores según número de publicaciones

En los artículos analizados aparecen un total de 825 firmas, pertenecientes a 706 autores diferentes. La media de firmas es de 1.17 por autor y de 2.2 firmas por trabajo. La distribución de autores según su número de firmas se puede conocer en la Tabla 5.

Tabla 5. Distribución de autores por número de publicaciones

Firmas por autor	Nº autores	%	%acum.	Firmas	%	% acum.
5	4	0.57	0.57	20	2.42	2.42
4	2	0.28	0.85	8	0.97	3.39
3	18	2.55	3.40	54	6.55	9.94
2	61	8.64	12.04	122	14.79	24.73
1	621	87.96	100.00	621	75.27	100.00
	706	100.00		825	100.00	

Aplicando el modelo de Cole y Cole (1973) que se analiza en la Tabla 6, se identifican tres grupos de autores. En primer lugar, 621 autores son transeúntes con un único documento publicado que representan el 87.96% del total de los autores y tienen un 75.27% de las firmas. En segundo lugar, encontramos 79 pequeños productores con dos a tres documentos publicados que representan el 11.19% y con un 21.33% de las firmas. Y, en último lugar, encontramos 6 productores moderados que han publicado de 4 a 5 artículos con un 3.39% de las firmas y representan el 0.85%. No se han encontrado grandes productores que hayan publicado 10 artículos o más, por lo tanto, se han tenido en cuenta los productores moderados como autores más productivos.

Tabla 6. Distribución de autores según el modelo de Cole y Cole (1973)

Autores	Nº autores	%	% acum.	Nº de Firmas	%	% acum.
Transeúntes	621	87.96	87.96	621	75.27	75.27
Pequeños productores	79	11.19	99.15	176	21.33	96.61
Productores moderados	6	0.85	100.00	28	3.39	100.00
Grandes productores	---	---	---	---	---	---
	706	100.00		825	100.00	

3.5. Autores más productivos

En la Tabla 6 se muestran los autores más productivos en la investigación sobre acoso sexual en el trabajo. Podemos observar que de los seis autores más productivos todas son mujeres. Además, la tabla muestra que el 96.43% de los artículos encontrados en relación a las autoras más productivas han sido escritos en colaboración.

En cuanto a la institución de procedencia de las autoras, la mayoría proviene de universidades, de las cuales destaca la Universidad de Illinois donde encontramos tres autoras, dos de ellas pertenecen al campus de Chicago y una autora al campus de Urbana-Champaign. También encontramos un instituto de investigación (*The National Research Center for Work Environment*) relacionado con una autora.

Por otra parte, proceden de tres países diferentes, siendo Estados Unidos el país predominante con tres autoras y el 50% de las firmas, le siguen Australia con dos autoras y el 35.71% y Dinamarca con una autora y el 14.29% de las firmas.

Tabla 6. Autores más productivos

Autores	Nº firmas	Solo	Colab.	Afiliación	País
Sara Charlesworth	5	0	5	RMIT University	Australia
Louise F. Fitzgerald	5	1	4	University of Illinois Urbana-Champaign	Estados Unidos
Paula McDonald	5	0	5	Queensland University of Technology	Australia
Judith A. Richman	5	0	5	University of Illinois at Chicago	Estados Unidos
Ida E. H. Madsen	4	0	4	The National Research Center for Work Environment	Dinamarca
Kathleen M. Rospenda	4	0	4	University of Illinois at Chicago	Estados Unidos
	28	1	27		

Con el fin de conocer de forma más detallada a las autoras se expone un breve currículum de cada una de ellas:

- Sara Charlesworth. Es profesora en la escuela de administración de la Universidad RMIT. Sus intereses de investigación se centran en la desigualdad de género en el mercado laboral, la industria y los niveles organizativos. Ha publicado artículos sobre trabajo de calidad a tiempo parcial, acoso sexual, discriminación por embarazo y equidad salarial de género. En cuanto a su investigación sobre acoso sexual se centra en aspectos relacionados con la importancia de las diferentes formas de intervención de los espectadores en el lugar de trabajo; las formas atípicas de acoso sexual; el desarrollo de estrategias de prevención; conocer las respuestas extralegales de la vida organizacional al acoso sexual y explorar la definición legal y la tasa de denuncia del acoso sexual en el trabajo.
- Louise F. Fitzgerald. Es profesora en el departamento de estudios de género y mujeres en la Universidad de Illinois. Sus intereses de investigación se centran en el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en otras formas de violencia sexual. Ha tratado temas sobre la relación conjunta

del acoso sexual, la discriminación sexual y la agresión en el lugar de trabajo; estudió de forma simultánea los efectos del acoso sexual y racial en las mujeres afroamericanas en un contexto organizacional; los efectos psicológicos relacionados con el trabajo de las mujeres que sufren acoso sexual, así como, la incidencia y dimensiones del acoso sexual en trabajadoras y estudiantes.

- Paula McDonald. Es profesora de trabajo y organización y decana asociada de investigación en la Universidad de Tecnología de Queensland. En su investigación aborda temas que abarcan: tecnología y trabajo; transición de la educación al trabajo para los jóvenes; trabajo personalizado y flexible; y discriminación laboral, acoso sexual e igualdad de género en el lugar de trabajo. Su investigación en relación al acoso sexual la publica en colaboración con Sara Charlesworth.

- Judith A. Richman. Es socióloga y epidemióloga psiquiátrica. Entre sus intereses de investigación encontramos temas relacionados con el impacto de factores estresantes en la salud mental y en los resultados de la bebida, así como temas vinculados con el acoso sexual y el abuso generalizado en el lugar de trabajo como determinantes de la depresión, la ansiedad y los resultados nocivos del consumo del alcohol.

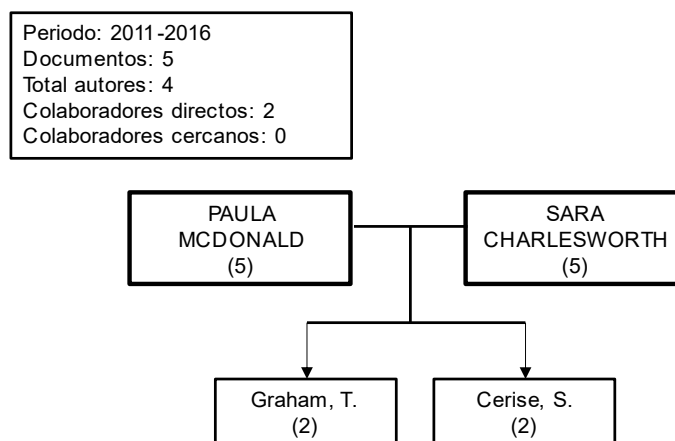
- Ida E. H. Madsen. Es epidemióloga. Su investigación se centra en las condiciones psicosociales de trabajo y su relación con la salud, con especial énfasis en la salud mental. Ha publicado artículos sobre acoso sexual en el lugar de trabajo como determinante de síntomas y trastornos depresivos y de comportamientos suicidas. También, una investigación cualitativa sobre el acoso sexual por parte de los pacientes en el trabajo asistencial de cuidadores.

- Kathleen M. Rospenda. Es profesora asociada de psicología en la Universidad de Illinois. Ha publicado trabajos relacionados con el estrés y la salud ocupacional, centrandose su investigación en el acoso laboral, la discriminación, el acoso escolar y los conflictos trabajo-familia. Su investigación, en colaboración con Judith A. Richman, sobre acoso sexual y abuso generalizado en el trabajo se relaciona con los efectos sobre los resultados del consumo de alcohol.

3.6. Red de colaboración entre autores

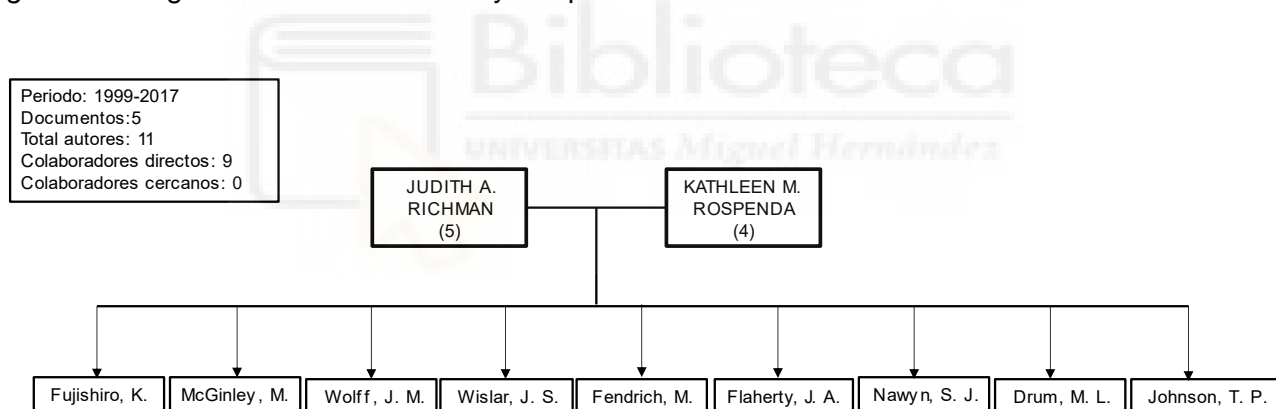
De las autoras más productivas, Charlesworth y McDonald lideran el primer colegio invisible, que se muestra en la Figura 2, donde se puede identificar uniones profesionales entre estas dos autoras que han colaborado en sus cinco publicaciones y que han realizado trabajos conjuntamente con dos colaboradores directos.

Figura 2. Colegio Invisible de Charlesworth y McDonald



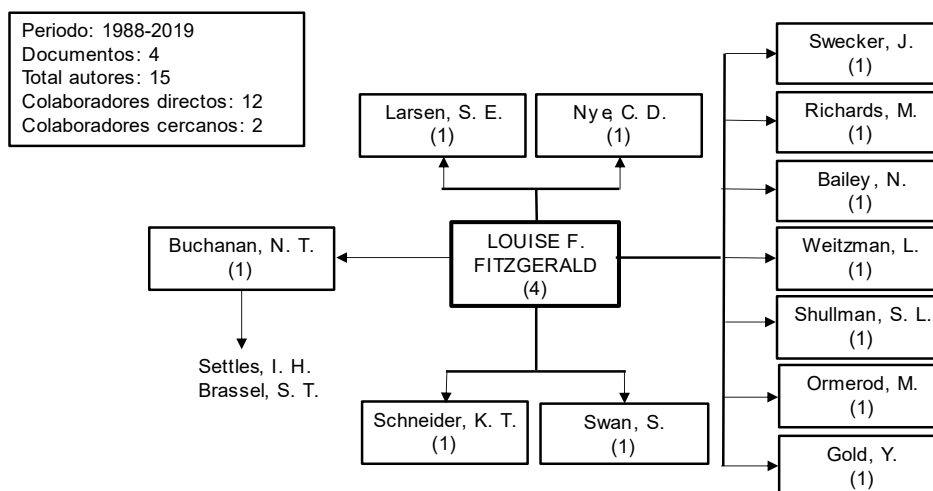
En la Figura 3, se observa que la autora Richman ha colaborado, en cuatro de sus cinco artículos publicados, con Kathleen M. Rospenda, otra de las autoras más productivas encontradas. Estas han realizado trabajos en común con 9 colaboradores directos.

Figura 3. Colegio Invisible de Richman y Rospenda



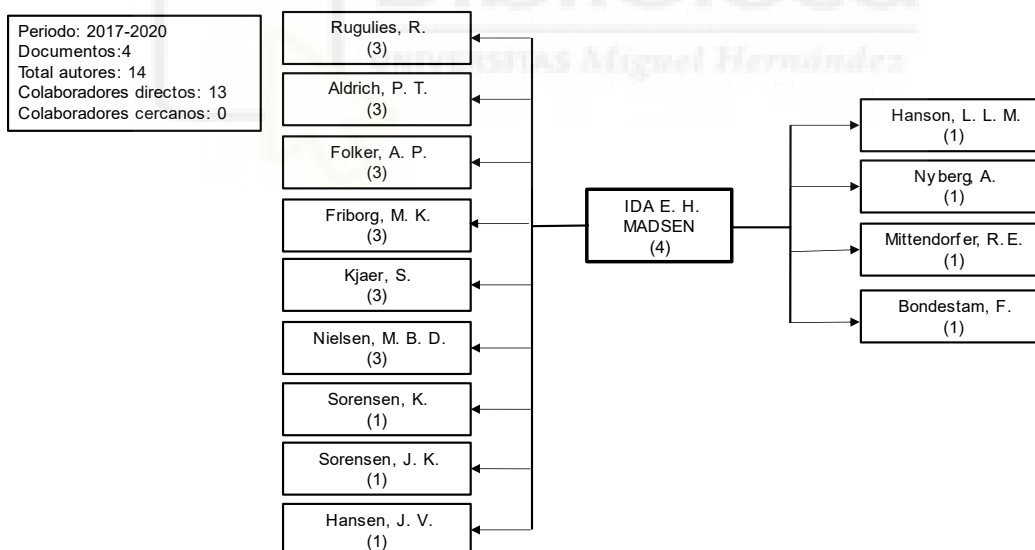
El siguiente colegio invisible, se puede observar en la Figura 4 y corresponde a una de las autoras más productivas, Fitzgerald. Esta autora ha publicado cinco artículos, uno de ellos de forma individual. En cuanto a sus cuatro artículos en colaboración, se localizaron 12 colaboradores directos y 2 colaboradores cercanos, estos últimos han realizado trabajos dentro de la red de colaboradores, pero no han publicado directamente con Fitzgerald.

Figura 4. Colegio Invisible de Fitzgerald



El último colegio invisible corresponde a la autora Madsen, representado en la Figura 5, donde se han encontrado 13 colaboradores directos y no se han localizado colaboradores cercanos a la autora definida.

Figura 5. Colegio invisible de Madsen Ida



3.7. Análisis de las citas recibidas en los trabajos

Con el fin de conocer la visibilidad de los documentos encontrados en la comunidad científica, se llevó a cabo un análisis del número de veces que los diferentes artículos han sido citados. En la Tabla 7 se puede observar que a mayor número de citas existe un menor número de trabajos que han sido citados. De este modo, encontramos el trabajo más citado con 451 citas recibidas, mientras se observa un número elevado de trabajos que han sido los menos citados ($n = 345$) y que representan el 92% del total de artículos.

Tabla 7. Distribución de las citas recibidas por el número de trabajos

Número de citas	Número de trabajos	%	% acumulado
500-401	1	0.27	0.27
400-301	1	0.27	0.53
300-201	3	0.80	1.33
200-101	9	2.40	3.73
100-51	16	4.27	8.00
50-0	345	92.00	100.00
	375	100.00	

En cuanto a los trabajos que han sido más citados se encuentran:

- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Barley, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M. & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175. (451 citas)
- Willness, C. R., Steel, P. & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-162. (329 citas)
- Lim, S. & Cortina, L. M. (2005). Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 483-496. (284 citas)
- Gutek, B. A. & Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38, 55-74. (244 citas)
- Schneider, K. T., Swan, S. & Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 401-415. (239 citas)

3.8. Análisis de contenido: Términos descriptores

Para el análisis de contenido se encontraron 446 descriptores diferentes con una frecuencia total de 681. Se utilizó el modelo Carpintero y Peiró (1981) para calcular los descriptores significativos y hallar los límites cuantitativos que permiten determinar los niveles de significación de la diversidad de frecuencias.

Se obtuvo un límite de frecuencia significativa de 6.76, por lo tanto, las frecuencias superiores a 6 son significativas en los descriptores. Como se muestra en la Tabla 8, se hallaron solo 5 descriptores que presentan una frecuencia significativa, los cuales representan un porcentaje acumulado de 22.17%. También, se observa que un gran número de descriptores ($n = 530$) presentan una frecuencia no significativa y representan el 77.83% del total.

El descriptor más significativo es *acoso sexual* que presenta una frecuencia muy baja ya que representa el 16.45% del total. Además, destacar que a partir del siguiente descriptor se produce un gran descenso de la frecuencia, ya que de una frecuencia de 112 baja a una de 18 y va

decreciendo hasta seis. Por todo ello, se constata una falta de significación de la mayoría de los descriptores encontrados.

Tabla 8. Descriptores más frecuentes

Descriptores (DE)	F	%	%acum.
Acoso sexual	112	16.45	16.45
Género	18	2.64	19.09
Discriminación	8	1.17	20.26
Lugar de trabajo	7	1.03	21.29
Acoso sexual en el lugar de trabajo	6	0.88	22.17
Otros DE < 6	530	77.83	100.00
	681	100.00	

4. Discusión y conclusiones

El presente estudio se ha realizado con el objetivo de analizar la producción científica y proporcionar información objetiva respecto al estado actual y evolución de la investigación realizada sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, mediante un análisis bibliométrico de carácter descriptivo. Para ello, se analizaron 375 artículos científicos obtenidos de la base de datos Web of Science (WOS), los cuales abarcan un periodo de 43 años de investigación (1978-2020).

En primer lugar, el análisis de la distribución temporal de los trabajos se caracteriza por una producción de artículos bastante irregular y no presenta un aumento progresivo de la productividad. Pero cabe destacar un aumento de la productividad en los últimos 2 años, siendo el año 2019 y 2020 los que mayor cantidad de documentos han publicado, lo que indica un crecimiento reciente del interés por parte de los investigadores en esta área de conocimiento.

Por otro lado, en el análisis de las revistas se encontraron un amplio número de canales de difusión con un total de 233 revistas. Aplicando el modelo de Bradford se localizaron 18 revistas más productivas, que han publicado un total de 103 artículos y representan el 27.47%. Son revistas veteranas con más de 25 años de trayectoria y la gran mayoría son originarias de Estados Unidos, por lo que el idioma predominante es el inglés, exceptuando la *Revista Latinoamericana de Derecho Social* que es la más actual ya que nace en 2005 y es la única de habla española. De las 18 revistas son 13 las que tienen un factor de impacto JCR, lo que muestra una mayor importancia y visibilidad en la comunidad científica y ocho de ellas están situadas en el primer cuartil, como es el caso de la revista *Sex Roles* siendo esta la que ha publicado más artículos sobre el tema de estudio con un total de 12 publicaciones. Respecto a las áreas de conocimiento predominan el derecho dada la importancia del enfoque legal que proteja a la víctima contra esta forma de violencia y sancione dicha conducta y, por otro lado, la psicología ayuda a comprender como afecta a la salud psíquica y como la víctima experimenta esta conducta, y también, se destaca el área de los estudios de la mujer debido al hecho de que son las que principalmente sufren las conductas de acoso.

En referencia al análisis de productividad de los autores se localizaron un total de 706 autores que habían escrito sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Una vez aplicado el modelo Cole y Cole (1973), se pudo observar que existe escasa continuidad de los autores y mucha dispersión, debido al hecho de que la mayoría de los autores (87.96 %) son transeúntes, ya que solo han publicado un único documento sobre el tema. Además, no se han encontrado grandes productores, es decir, autores que hayan publicado diez o más trabajos. Todo ello muestra una reducida continuidad en la temática.

De las seis autoras más productivas predomina la nacionalidad estadounidense, pero también se han encontrado autoras procedentes de Australia y Dinamarca. Además, son todas mujeres lo que indica la gran influencia femenina en este ámbito. Es significativo destacar que las autoras, en su mayoría, están afiliadas a diferentes universidades. Exceptuando un centro de investigación para el ambiente de trabajo. La institución que predomina es la Universidad de Illinois y, también, encontramos la Universidad Tecnológica de Melbourne y la Universidad tecnológica de Queensland.

En relación al análisis de colaboración entre las autoras, encontramos que todas han publicado en colaboración, solo la autora Louise Fitzgerald ha publicado uno de sus cinco artículos en solitario. Es interesante resaltar que se han encontrado uniones profesionales entre ellas. Por un lado, encontramos que Sara Charlesworth y Paula McDonald han colaborado en sus cinco publicaciones y, por otro lado, la autora Judith Richman ha colaborado en cuatro de sus cinco publicaciones con Kathleen Rospenda.

Respecto al análisis de las citas recibidas en los trabajos se observa que existe un mayor número de artículos que han sido menos citados y que representan el 92% del total, los cuales han recibido hasta 50 citas. Se han encontrado cinco artículos más citados con más de 201 citas cada uno. Cabe destacar que de los artículos más citados solo dos de ellos han sido escritos por una de las autoras más productivas, Louise F. Fitzgerald. Además, cuatro de ellos se publicaron en tres de las revistas más productivas: *Journal of Vocational Behavior*, *Journal of Social Issues* y dos de los artículos más citados en *Journal of Applied Psychology*.

Finalmente, el análisis de contenido llevado a cabo muestra una gran dispersión en relación al tema de estudio, ya que se hallaron 446 descriptores con una frecuencia de 681 de los cuales solo 5 descriptores son significativos con una frecuencia mayor a 6. El descriptor más significativo es *acoso sexual*, pero presenta una frecuencia baja respecto al total (16.45%). Por lo que se observa una falta de significación de la mayoría de descriptores y una gran dispersión temática.

Para concluir, este estudio ofrece una visión interesante de las características de la producción científica sobre acoso sexual en el lugar de trabajo. A través de los indicadores bibliométricos utilizados, los resultados mostraron una gran dispersión en la publicación de los trabajos, poca productividad y escasa continuidad de los autores en la temática, además de una falta de

consolidación en el tema de estudio, pero cabe destacar que en los dos últimos años se ha producido un aumento de su productividad y muestra una tendencia de crecimiento.

5. Referencias bibliográficas

- Ardanuy, J. (2012). Breve introducción a la bibliometría. *Departamento de biblioteconomía i Documentació*. Universitat de Barcelona.
- Bradford, S. (1934). Sources of information on specific subjects. *Engineering*, 137, 85-86.
- Carpintero, H. y Peiró, J. M. (1981). *Psicología contemporánea. Teoría y métodos cuantitativos para el estudio de su literatura científica*. Valencia: Alfaplus
- Cole, J. R. y Cole, S. (1973). *Social Stratification in Science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cuenca Piqueras, C. (2014). Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. *Convergencia-Revista de Ciencias Sociales*, 21, 125-149.
- Dávila Rodríguez, M., Guzmán Sáenz, R., Macareno Arroyo, H., Piñeres Herera, D., Rosa Barranco, D. y Caballero-Urbe, C. V. (2009). Bibliometría: conceptos y utilidades para el estudio médico y la formación profesional. *Salud Uninorte*, 25(2), 319-330.
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (DGVG). (2020). Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019. Madrid: Ministerio de Igualdad. Disponible en https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta2019_Estudio.pdf [consulta: 20-5-2021]
- De Miguel Barrado, V. y Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 38, 25-44.
- Díaz Gracia, L., Moreno Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Sebastián Herraz, J. (2011). El incivismo y el acoso sexual en el trabajo: impacto en la salud ocupacional. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 474-483.
- Lascurain, M. L. (2006). La evaluación de la actividad científica mediante indicadores bibliométricos. *Boletín Bibliotecas*, 24, 1-12.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf> [consulta: 12-5-2021]
- Navarro Abal, Y., Climent Rodríguez, J. A. y Ruíz García, M. J. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(2), 541-561.

- Peñaranda Ortega, M. y Osca Lluch, J. (2013). Diseño y desarrollo de gráficos sobre colegios invisibles en ciencia. En G. González Alcaide, J. Gómez Ferri, V. Agulló Calatayud. (Eds.), *La colaboración científica: una aproximación multidisciplinar* (pp. 129- 139). Valencia: Nau Libres.
- Pérez Guardo, R. (2012). El estado de la intervención social contra el acoso sexual en las organizaciones laborales. En *Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas sociologías* (pp. 239-252) Toledo: Asociación Castellano Manchega de Sociología.
- Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219.
- Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 34(1), 107-127.
- Pritchard, A. (1934). Statistical bibliography or bibliometrics? *Journal of Documentation*, 25, 348-349.

