

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**“EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y
LAS RELACIONES LABORALES EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DE HUANCAYO.2022”**

Para optar : El título profesional de abogado
Autores : Bach. Palomino Contreras Moises
Bach. Moreno Galindo Eliseo
Asesor : Mg. Arteaga Fernández Isaac Arturo
Línea de investigación : Desarrollo humano y derechos
institucional
Área de investigación : Ciencias Sociales
institucional
Fecha de inicio y : 12-05-2021 a 21-12-2022
culminación

HUANCAYO – PERÚ

2022

HOJA DE JURADOS REVISORES

DR, LUIS POMA LAGOS

Decano de la facultad de Derecho

MG. ESPEJO TORRES JORGE LUIS

Docente Revisor Titular 1

MG. PEÑA HINOSTROZA MARTHA ISDAURA

Docente Revisor Titular 2

ABG. CAPCHA DELGADO GUILLERMO

Docente Revisor Titular 3

SUPLENTE: DR. LEIVA ÑAÑA CARLOS ENRIQUE

Docente Revisor Suplente

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres, Juan Palomino Vásquez y Yolanda Contreras García que en paz descansen, a mi esposa por su valioso apoyo en momentos más difíciles como a mis Hermanos, también a la nueva familia que me acogió.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi familia y amigos de la UPLA.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestro asesor de tesis por sus aportes de carácter científico y también a los docentes de la Universidad Peruana Los Andes por la contribución en las dificultades del proceso de investigación durante nuestra formación del Derecho y las Ciencias Políticas.

Eliseo Moreno Galindo.

Moisés Palomino Contreras.

CONSTANCIA DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA

TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO
TURNITIN

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

“EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE HUANCAYO.2022.”

AUTOR (es) : **PALOMINO CONTRERAS MOISES**
MORENO GALINDO ELISEO

ESCUELA PROFESIONAL : **DERECHO**

FACULTAD : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ASESOR (A) : **MG. ARTEAGA FERNÁNDEZ ISAAC ARTURO.**

Que fue presentado con fecha: **21/03/2023** y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha: **24/03/2023**; con la siguiente configuración del Software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **20 %**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines convenientes.

Huancayo, 28 de marzo del 2023.

Dr. Oscar Lucio Ninamango Solís
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONTENIDO

HOJA DE JURADOS REVISORES	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
CONSTANCIA DE SIMILITUD	v
CONTENIDO	vi
CONTENIDO DE TABLAS	x
CONTENIDO DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Descripción de la realidad problemática	16
1.2	Delimitación problema	19
	1.2.1. Delimitación espacial	19
	1.2.2. Delimitación temporal	20
	1.2.3. Delimitación social	20
	1.2.4. Delimitación conceptual	20
1.3	Formulación del problema	20
	1.3.1 Problema general	20
	1.3.2. Problemas específicos	20
1.4	Objetivos	20
	1.4.1. Objetivo general	20
	1.4.2. Objetivos específicos	20
1.5	Justificación de la investigación	21
	1.5.1. Social	21
	1.5.2. Científica- Teórica	21
	1.5.3 Metodológica	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio	22
	2.1.1. Antecedentes Internacionales.	22
	2.1.2. Antecedentes Nacionales.	26
2.2	Bases teóricas o científicas	31
	2.2.1. Concepto de hostigamiento sexual laboral	32
	A. Definición.	32
	a. Algunos tipos de hostigamiento	54
	b. Elementos del hostigamiento sexual	55
	c. Manifestación del hostigamiento sexual	55
	Casos de hostigamiento sexual laboral.	57
	B. Relaciones laborales	58
	b.1. Primera dimensión estructural social.	58
	b.2. Segunda dimensión control en el trabajo.	61
	b.3. La tercera dimensión alienación	65
	a.1. Definición	69
	a.2. Deberes Laborables del trabajador	78
	a.3. ¿Cuáles son las características básicas de una relación laboral?	78
	a.4. Las relaciones laborales y características.	78
	a.4. la remuneración y motivación	79
	a.5. Suministro de trabajadores	79
	a.6. Higiene y seguridad de personal	80
	a.6 Condiciones de Ambiente física y sanitarias de la Empresa.	80
	a.7 Conflictos en la Empresa	80
2.3	Marco conceptual de las variables y dimensiones	81
2.4	Marco Legal o formal	83

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1	Hipótesis General	90
3.2	Hipótesis específicas	90
3.3	Variables	90
3.4	Operacionalización de las variables	90

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1	Métodos de investigación	93
4.2	Tipo de investigación	95
4.3	Nivel de Investigación	95
4.4	Diseño de Investigación	95
4.5	Población y muestra	96
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	96
	4.6.1. Técnicas de recolección de datos	97
	4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	99
4.7	Procedimiento de recolección de datos	99
4.8	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	99
4.9	Aspectos éticos de la Investigación.	100

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1	Descripción de resultados	101
	5.1.1. Presentación de resultados	101
	5.1.2. Frecuencias de los resultados y gráficos	103
	5.1.3. Análisis e interpretación de los resultados	111
	5.1.4. Prueba de normalidad paramétrica	111
	5.1.5. Análisis de correlación simple entre Y: Hostigamiento sexual laboral y X:	111
	5.1.6. Análisis de correlación simple entre D1VY: hostilidad sexual y D01VX estructura social	114
	5.1.7. Análisis de correlación simple entre D2VY: Atención sexual no requerida y D02VX control en el trabajo.	116
	5.1.8. Análisis de correlación simple entre D3VY: Coerción sexual y D03VX Alienación	118
5.2	Contrastación de hipótesis	121
	5.2.1. Hipótesis general	121
	5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	123
	5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	124
	5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	126
5.3	Análisis y Discusión de resultados	128
	CONCLUSIONES.	133

RECOMENDACIONES.	135
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	136
ANEXOS:	
Anexo 1: Matriz de consistência	143
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables.	144
Anexo 3: Tabla 1	146
Anexo 4: Validez de los instrumentos de Investigación.	148
Anexo 5: Solicitud dirigida a la Entidad Pública	162
Anexo 6: Consentimiento	163
Anexo 7: Evidencias de fotos de ejecución de la investigación en las Gerencias de Administración y Gerencia de Inclusión Social.	168
Anexo 8: Hechos por actos de hostigamiento sexual laboral.	171
Anexo 9: Solicitud para aplicar análisis documental.	172
Anexo 10: Apelación del Caso de Hostigamiento Sexual Laboral.	173

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de las variables	91
Tabla 2	Estadística descriptiva de los resultados	101
Tabla 3	Dimensión 1 de la variable hostigamiento sexual laboral: Hostilidad sexista.....	103
Tabla 4.	Dimensión 2 de la variable hostigamiento sexual laboral: Atención sexual no requerida	104
Tabla 5	Dimensión 3 de la variable hostigamiento sexual laboral: Coerción sexual	105
Tabla 6	Dimensión 01 de la variable relaciones laborales: Estructura social	106
Tabla 7	Dimensión 2 de la variable relaciones laborales: Control del trabajo	107
Tabla 8.	Dimensión 3 de la variable relaciones laborales: Alienación	108
Tabla 9.	Variable dependiente Hostigamiento sexual laboral.....	109
Tabla10	Variable independiente Relaciones laborales	110
Tabla11.	Prueba de normalidad paramétrica.....	111
Tabla12.	Correlación de las variables X -Y	111
Tabla13.	Dispersión,Correlación y MRSL de las dimensiones hostilidad sexual y estructura social.....	114
Tabla14.	Dispersión,Correlación y MRSL de las dimensiones Atención sexual no requerida y control de trabajo	116
Tabla15.	Dispersión, Correlación y MRSL de las dimensiones coerción sexual y alienación.	118

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de la Dimensión 1. Hostilidad sexista.....	103
Figura 2. Nivel de la dimensión 2. Atención no requerida	104
Figura 3. Nivel de la Dimensión 3 Coerción sexual	105
Figura 4. Nivel de la Dimensión 01 Estructura social	106
Figura 5. Nivel de la Dimensión 02. Control del Trabajo.....	107
Figura 6. Nivel de la Dimensión 03. Alienación.....	108
Figura 7.Variable 1. Hostigamiento Sexual Laboral.....	109
Figura 8.Variable 2. Relaciones Laborales	110
Figura 9. Dispersión, Correlación y MRSL.	111
Figura 10 Dispersión, Correlación y MRSL.D1	114
Figura 11.Dispersión, Correlación y MRSL D2.	116
Figura 12.Dispersión, Correlación y MRSL D3.	118
Figura 13,Decisión estadística de la hipótesis general.....	122
Figura 14.Decisión estadística de la hipótesis específica 1.....	124
Figura 15.Decisión estadística de la hipótesis específica 2.....	125
Figura 16.Decisión estadística de la hipótesis específica 3.....	127

RESUMEN

La presente investigación, titulado “Hostigamiento sexual laboral y relaciones laborales en la Municipalidad de Huancayo-2022, la investigación parte del problema general; ¿Cuáles son los factores del hostigamiento sexual que influyen en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo- 2022?, responde a un enfoque cuantitativo, tiene el objetivo de determinar los factores del hostigamiento sexual laboral que influyen en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022. El tipo de investigación es básica-pura, nivel explicativo, el diseño a utilizar es el transeccional no experimental específicamente causal explicativo. Se utilizó, el Método inductivo, deductivo, en el método específico, el sistemático, exegético. En la técnica se utilizó la encuesta y análisis documental, siendo el instrumento el cuestionario, fichas, con preguntas cerradas polinómicas, para las variables hostigamiento sexual y relaciones laborales, siendo la muestra 50 trabajadores entre varones y mujeres de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Huancayo. Para la recolección de los datos se utilizó el SPSS-27 y estadígrafos como la estadística inferencial. Concluyendo que, el hostigamiento sexual laboral influye considerablemente en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, siendo el nivel de significancia = 0,05, para una prueba Z bilateral se obtuvo el valor crítico Z ($-1.96 \leq 1.96$), $Z_E=3,626$ se encuentra en la región crítica de la prueba, la regresión lineal simple para el nivel de hostigamiento sexual laboral. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la variable (X) y la variable dependiente (Y) es positiva muy alta y que el 56% de la ocurrencia de hostigamiento sexual laboral se explica por el nivel de relaciones laborales.

Palabras clave: Hostigamiento sexual laboral, relaciones laborales, estructura social, alienación, sexismo.

ABSTRACT

The present investigation, entitled "Workplace sexual harassment and labor relations in the Municipality of Huancayo-2022", the investigation starts from the general problem; What are the factors of sexual harassment that influence labor relations in workers of the Municipality of Huancayo-2022? responds to a quantitative approach, has the objective of determining the factors of labor sexual harassment that influence labor relations in the workers of the Municipality of Huancayo-2022. The type of research is basic-pure, explanatory level, the design to be used is the non-experimental transactional specifically explanatory causal. The inductive, deductive method was used, in the specific, systematic, exegetical method. In the technique, the survey and documentary analysis were used, the instrument being the questionnaire, files, with polynomial closed questions, for the variables sexual harassment and labor relations, with the sample being 50 workers between men and women from the Social Development Management of the Huancayo Municipality. For data collection, the SPSS-27 and statisticians were used as inferential statistics. Concluding that workplace sexual harassment considerably influences labor relations in workers of the Municipality of Huancayo-2022, with the level of significance = 0.05, for a bilateral Z test the critical value Z was obtained ($-1.96 \leq 1.96$), $ZE=3,626$ is in the critical region of the test, the simple linear regression for the level of workplace sexual harassment. Therefore, these indices reveal that the correlation between the variable (X) and the dependent variable (Y) is very high positive and that 56% of the occurrence of workplace sexual harassment is explained by the level of labor relations.

Keywords: Workplace sexual harassment, labor relations, social structure, alienation, sexism.

INTRODUCCIÓN

La Investigación que se propuso desde el aspecto laboral, es determinar la influencia del hostigamiento sexual laboral y las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo -2022, lo cual se planteó el problema principal ¿Cuáles son los factores del hostigamiento sexual que influyen en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo- 2022?

En el presente estudio se propuso el objetivo principal, Determinar los factores del hostigamiento sexual laboral, que influyen en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, 2022.

En ese sentido, el hostigamiento sexual laboral reintegra un conglomerado de conductas verbales y no verbales que son improprios, cuya naturaleza crea un ambiente desfavorable por medio de la atención sexual no deseada y la coerción violenta sexual. El fenómeno implica una serie de extorsión a través de promisión de ascensos, de beneficios económicos o también o por medio de amenazas, otro elemento directo es el contacto físico no deseado las caricias que generan incomodidad o bien los chistes, las invitaciones a salir para solicitar algún favor de tipo sexual, mostrar pornografía, difundir rumores sobre la sexualidad de la víctima.

En esa percepción, se propuso como hipótesis, los factores del hostigamiento sexual laboral influyen en la vulneración de las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022, porque, las relaciones laborales se entiende como la relación contractual de vínculo jurídico entre una empresa y una persona natural identificada como trabajador, empleado subordinado, controlado en la relación entre sujetos que uno se pone a disposición de otro bajo su prestación quien cumple obligaciones sometido al poder de obediencia cumpliendo las cláusulas del contrato, al tener facultades de impartir órdenes y dominación, imponer sanción administrativa por incumplimiento de labores que se ajustan a la legalidad y veracidad de un proceso jurídico ante los principios y la Constitución que protege los derechos laborales fundamentales, para el estudio estructural sistemático de la investigación se ve dividido en capítulos como sigue:

El Capítulo I se describió el planteamiento del problema que generó la presente investigación partiendo del problema del hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo y las relaciones laborales, pudiendo plantear la delimitación del problema, la formulación del problema general, específicos, en ese sentido, se planteó el objetivo general y específicos, luego la justificación y delimitación metodológica.

Capítulo II fue elaborado a partir de los antecedentes de la investigación sean nacionales e internacionales de las variables de hostigamiento sexual y relaciones laborales. Las bases teóricas sirvieron para abarcar las categorías de las variables de investigación y sus respectivas dimensiones, tomando en cuenta el marco conceptual formal y legal.

Capítulo III se planteó las proposiciones, hipótesis general, específicas, variables de hostigamiento sexual laboral, hostilidad sexual, atención sexual no requerida, coerción sexual, como de la segunda variable, relaciones laborales, estructura social, control del trabajo, alienación y matriz de la operacionalización de las respectivas variables.

Capítulo IV concerniente a la metodología involucra la descripción del método general, métodos específicos, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de la investigación, técnica de análisis de procesamiento de datos y aspectos éticos de la investigación.

Por último, el **Capítulo V** se da a conocer los resultados, análisis de resultados, contrastación de la hipótesis, análisis, discusión de los resultados, las respectivas conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos de todos los trabajos aplicados durante el proceso de toda la investigación efectuada.

Los autores.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la situación problemática internacional CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) declara que en 15 países latinoamericanos mantienen regulaciones legales para batir, luchar y repeler el asecho hostil sexual en el entorno de las relaciones laborales. la incitación y asechanza sexual en las áreas de trabajo es una dificultad compleja de tratar en ámbitos laborales. De las 46 naciones pertenecientes a CEPAL, contemporáneamente de manera real 15 naciones optan por políticas sancionables legalmente para sancionar los daños producidos, llegar a infraccionar como castigar a quienes subordinen, coerciona a otras personas sean estas mujeres o varones en el ámbito laboral a sucumbir o mantener el hostigamiento, para buscar las debilidades para las relaciones sexuales en coyunturas laborales por medio de chantajes, engaños con líneas de dañar la dignidad del trabajador.

Al respecto la Comisión Nacional de los Derechos humanos en el contexto del hostigamiento sexual declara en la condición de las mujeres y varones al ejercer el poder en el centro laboral llega a subyugar a la agraviada, víctima que es ante el agresor en los contextos de trabajo como escolar. Se manifiesta en su proceder con acciones verbales, físicas o ambas, sujetas a la sexualidad de connotación lasciva”. Como se observa en el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres en buscar la libertad ante la violencia, la sedición sexual eleva y agrava la exclusión distinción sexual, al existir circunstancias para elevar la negativa y como efecto

posteriormente ocasionar obstáculos en el centro laboral como en la contratación, jerarquía, ascenso o generando contextos de desempeño hostil, conforme a la óptica de CEDAW 19, los exabruptos, ferocidad, violencia contra la mujer, párr. 18.

De acuerdo al Instituto de la Mujer, se asevera que el 58% de los hombres sufren de acoso en sus empleos. Siendo defacto, se ha evaluado mediante un diagnóstico que los varones no están exentos de ser acosados laboralmente en los centros de trabajo, en actividades directamente relacionadas en que se presenta las mujeres también son hostigadas no importando las funciones en el trabajo, por el contrario en la féminas trabajadoras el hostigamiento, acoso se manifiesta al causar inestabilidad al atentar contra las obligaciones en las relaciones laborales dentro de la entidad laboral pública, la organización, la industria afectando el ámbito de su vida íntima.

Sin embargo, de los 15 países que han estado luchando por garantizar la protección debida y cultivar el bienestar de las supuestas víctimas en las relaciones laborales y para prevenir el hostigamiento sexual mediante su legislación, en estas situaciones 8 naciones integran, incorporan estos temas en los ámbitos de la educación y pocas en los centros laborables. Siendo los países que viene incorporando legislaciones para luchar contra el hostigamiento tenemos a la nación de Costa Rica Honduras, Panamá, México, Ecuador, Uruguay, Venezuela y Perú. En este sentido, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, manifiesta la gran preocupación ante este obstáculo que genera interrogatorios al asegurar que este problema se suscita y va en avance el acoso sexual –hostigamiento en otras naciones al tomarlo como daños leves que ocasionan perjuicios subjetivos y objetivos en la persona incluyendo a los trabajadores tanto en varones como en mujeres adhiriéndose el daño moral.

Estas circunstancias cuestionables del hostigamiento sexual complican el entorno laboral enfoca un agravio a la persona en su bienestar e integridad física como psíquica ante el daño provocado a los trabajadores. Al mostrar el comportamiento inadecuado implica infracción del empleador que dirige, cumple obligaciones de garantizar los derechos brindar protección, seguridad, salud adecuada como un derecho en el trabajo a los trabajadores con el objetivo de prevenir riesgos laborales como afirma (Solari, 2016).

En una estadística llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo en Perú, según el 60% de trabajadoras fueron alguna vez asediados, hostilizados, agraviadas al ser víctimas de hostigamiento sexual en los centros laborales, siendo denunciados estos hechos o por algunas amenazas por temor al no despido no realizan la denuncias algunas, se revela que algunos infraccionados no son sancionados debidamente por falta de capacitación en estos temas y desconocer los derechos laborales que atente sus derechos de los trabajadores ante estos hechos que afectan la integridad de las víctimas. (MTPE, 2015).

En la Región de Junín ha incrementado el hostigamiento sexual laboral, pero las agraviadas no interponen las denuncias respectivas porque los trabajadores con cargo superior aprovechan su condición de los trabajadores supeditados.



Fuente Diario Correo (2021).

Provocados estos agravios por funcionarios públicos o jefes de áreas a trabajadores muchas veces no denuncian o no brindan el conocimiento de la vulneración de sus derechos fundamentales como laborales, se va registrando que, en el año 2020 de una cantidad totalitaria de 1028 son casos de hostigamiento sexual, según la DRETJ- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín los trabajadores mucha veces callan para no perder su trabajo, el 50% de mujeres damnificadas o víctimas de los hechos no denuncian estos actos ilícitos por no perder el vínculo laboral. El 40% son en la situación laboral en las empresas públicas y privadas ante esta problemática se observan los chantajes con despidos

arbitrarios, presión, maltrato psicológica hostigamiento en el centro laboral. En ese sentido, va creciendo el hostigamiento sexual en los centros laborales contra las trabajadoras, pero las víctimas no interponen denuncia ante estos hechos imputables (Diario Correo, 18 de enero de 2020).

Las faltas y denuncias se pueden explicar por falta de conocimientos sobre las normas vigentes, las denuncias ante estos casos y el temor de las víctimas que pueden tomar represalias que pudieran darse. Ante estos hechos surge la vergüenza o culpa que sienten las víctimas ante el hostigamiento sexual, que reciben ante estas acciones que van en incremento esta problemática sexual en el centro de trabajo, entre otras cosas que se mantengan en silencio las víctimas por hostigamiento sexual o su temor (MTPE, 2016). Al respecto no solo las mujeres pueden ser víctimas del hostigamiento sexual también involucra a los varones por parte de sus empleadores en muchas ocasiones prefieren callar no procediendo con denuncia de los hechos o actos suscitados. La presión y el daño ejercido vulnera ante cualquier persona su libertad sexual de goce plenamente que estos actos lesivos se ocasionan entre compañeros que laboran o clientes con actitudes hostiles que pueden vulnerar sus derechos en el trabajo.

Por último, el hostigamiento sexual es un fenómeno que sucede en el aspecto laboral y por consiguiente en las relaciones laborales entendiendo que son conductas de subordinación y poder con acciones verbales y no verbales, actos físicos, insinuaciones, gestos, tocamientos, roces corporales como las proposiciones sexuales, insultos que crea ámbitos hostiles en el trabajo, dañando la integridad de la persona, al no escapar de esta realidad los trabajadores sean contratado o nombrados, mucha veces llegando a la coerción sexual. no siendo ajena la Municipalidad de Huancayo, en este contexto surge la necesidad de investigar cómo se relacionan el hostigamiento sexual laboral y las relaciones laborales, teniendo en cuenta el proceso de investigación y reglamentos como normas establecidas en Perú, y herramientas jurídicas internacionales, tratados, convenios entre otros.

1.2 Delimitación problema

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se desarrolló en la Municipalidad de Huancayo.

1.2.2. Delimitación temporal

La presente investigación se desarrolló en el periodo 2021-2022.

1.2.3. Delimitación social

En el presente trabajo de investigación el grupo social objeto de estudio son los trabajadores y funcionarios públicos, abogados y víctimas del hostigamiento sexual en la Municipalidad de Huancayo.

1.2.4. Delimitación conceptual

En la presente investigación se delimitó conceptualmente los siguientes términos: el hostigamiento sexual laboral, hostilidad sexista, atención sexual no requerida, coerción sexual, relaciones laborales, estructura social, control en el trabajo, alienación.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuáles son los factores del hostigamiento sexual laboral que influyen en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo - 2022?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cómo la hostilidad sexista influye en la estructura social en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022?

¿En qué medida influye la atención sexual no requerida en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo -2022?

¿Cuál es la influencia de la coerción sexual en la alienación en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar los factores del hostigamiento sexual laboral que influyen en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022.

1.4.2. Objetivos específicos

Analizar la influencia de la hostilidad sexista en la estructura social en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022.

Explicar la influencia de la atención sexual no requerida en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo- 2022.

Determinar la influencia de la coerción sexual en la alienación en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Social

Con la presente investigación los beneficiados son los trabajadores, profesionales del derecho y funcionarios públicos de la Municipalidad de Huancayo que muchas veces son víctimas del hostigamiento sexual durante las relaciones laborales, que sin embargo para defender sus derechos existen leyes que amparan y protegen su integridad de los trabajadores sean contratados o nombrados.

1.5.2. Científica- Teórica

Con la presente investigación se contribuye al desarrollo del conocimiento del Derecho laboral a partir de los datos, los resultados obtenidos de la relación que guarda el hostigamiento sexual y las relaciones laborales, información que es necesaria para que los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo como los abogados al tomar en cuenta las normas vigentes para poder combatir, erradicar el hostigamiento sexual en las instituciones ediles o crear nuevas normas al respecto.

1.5.3 Metodológica

En la presente investigación se utilizó los pasos del método científico, y como método específico el correlacional- causal para relacionar las variables, bajo el enfoque cuantitativo, nivel explicativo, a partir de ello establecer la validación del instrumento para ser utilizado en investigaciones posteriores, siendo procesados en el SPSS versión 27.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Camargo (2018) “Delito de Hostigamiento sexual en las relaciones laborales” [Tesis pregrado]; Universidad Nacional Autónoma. México. El antecedente en materia guarda relación con la variable Hostigamiento Sexual y la segunda variable relaciones laborales.

Siendo el objetivo general demostrar y analizar la incidencia considerable de hostigamiento sexual en las relaciones laborales en su país. al ser las mujeres la constituyente de los actos lesivo como sujetos pasivos ante las conductas incluyendo que los varones también son quienes sufren, al observar en el Código Penal federal actos de nivel considerable e impune.

La presente tesis materia de antecedente, utiliza la metodología cualitativa descriptiva analítica documental relacionando el hostigamiento sexual con las relaciones laborales, formulando propuestas viables como legislativas y administrativas para ayudar a erradicar esta grave problemática.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Concluyó: que el hostigamiento sexual es un delito que hace referencia a una conducta vertical del superior jerárquico que utiliza la posición en el trabajo o escuela para obtener beneficios y satisfacer insinuaciones de carácter sexual o llegando a amenazar a la víctima con causarle daño en caso que no acepte las insinuaciones como puede ser un alumno en el ámbito escuela y empleada en el

trabajo con el despido. En segundo lugar, el hostigamiento sexual se presenta en los centros laborales de la ciudad de México, siendo un tema que no interpone denuncia por el temor de las represalias como el despido del trabajo, por lo cual muchas mujeres y varones soportan actos constantes, mientras otros renuncian al decidir no continuar el trabajo en ese clima hostil laboral. (pg. 121).

La presente tesis citada, corrobora con las variables de la investigación que proponemos porque sistematiza procedimientos en cuanto a las relaciones laborales y el hostigamiento sexual y el daño a la mujer.

Guerrero (2020) realizó la tesis titulada “El acoso sexual a las mujeres trabajadoras y su incidencia en la terminación de la relación laboral” [Tesis pregrado]; Universidad Nacional de Chimborazo facultad de Ciencias Políticas Universidad, Ecuador. En la presente tesis de antecedente guarda relación con la variable de las relaciones laborales. Siendo el objetivo general determinar un estudio jurídico y crítico, cómo es el acoso sexual a mujeres trabajadores y su incidencia en las vidas y la terminación de la relación laboral, en lo específico “cómo es el acoso sexual a mujeres trabajadores incide en sus vidas y la terminación de la relación laboral en la urbe de Riobamba, provincia de Chimborazo”.

En la elaboración de la presente investigación se ha utilizado el método deductivo, analítico sistemático, con un enfoque cualitativo, tipo de investigación descriptivo exploratorio con un diseño no experimental y al tratarse de una investigación en el ámbito jurídico se destaca el análisis bibliográfico, utilizando la técnica de entrevista con el instrumento el cuestionario.

En el desarrollo de esta investigación se ha utilizado el método bibliográfico, con un enfoque cualitativo, tipo de investigación descriptivo bibliográfico.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Concluyó: que la víctima de acoso laboral extingue la relación laboral entre trabajador y empleador, mediante un mecanismo del visto bueno según el Código de Trabajo, al fundamentar la solicitud con pruebas de testimonios, uso de peritos, documentos que permite justificar como fundamentar el agravio conllevando a la denuncia de estos hechos principalmente al empleador o institución, también el acoso sucede entre compañeros siendo causal de terminada la relación. (p, 76).

El presente trabajo de investigación tiene relación con la variable de las relaciones laborales en los trabajadores y la dimensión estructura social.

Mendes (2019) realizó la tesis titulada “Derechos fundamentales en la relación de trabajo dependiente: análisis conceptual del derecho brasilero y español” [Tesis Posgrado]; Universidad Castilla La Mancha facultad de Derecho y Ciencias Sociales, España. En la presente tesis materia de antecedente guarda relación con la variable de las relaciones laborales. Como objetivo general “el análisis conceptual y aplicación de los requisitos que caracterizan la relación laboral desde la perspectiva de los derechos fundamentales de la Constitución de dos países Brasil y España”.

En el desarrollo de este trabajo se utilizó el método exegético, doctrinal, jurisprudencial, con un enfoque cualitativo, tipo de investigación descriptivo exploratorio y al tratarse de una investigación en el ámbito jurídico se destaca el análisis bibliográfico.

En la elaboración del trabajo de investigación se ha utilizado el método bibliográfico, con un enfoque cualitativo, tipo de investigación descriptivo – bibliográfico-doctrinal.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Concluyó: que, en el ordenamiento jurídico de ambos países, la persona humana se sitúa como valor central de la Constitución y los derechos fundamentales, entendidos como valores universales e inalienables consagrados a proteger su dignidad, al ser legítimas la ciudadanía y capacidad de obrar, que muchas veces restringen en el ámbito el contrato de obra con la reinterpretación y pertinencia de la relación de trabajo bajo una visión constitucional como se propone en la ley fundamental. (p, 362).

Por lo tanto, la presente de investigación tiene relación con la variable de las relaciones laborales en los trabajadores y la dimensión control del trabajo.

Vergara (2018) realizó la tesis titulada “Relaciones Laborales Estatales y Estado Constitucional de Derecho” [Tesis Posgrado]; Universidad de Buenos Aires facultad de Derecho, Argentina. En la presente tesis materia de antecedente guarda relación con la variable de las relaciones laborales. Teniendo como objetivo general analizar el modelo de Estado Constitucional y su aplicación en las problemáticas de

las relaciones laborales estatales de Colombia bajo el principio de derechos laborales.

En la elaboración de este trabajo se ha utilizado el método exegético analítico, con un enfoque cualitativo, tipo de investigación dogmático-jurídico y al tratarse de una investigación en el ámbito jurídico laboral se destaca el análisis jurídico documental.

En la elaboración de esta investigación se ha utilizado el método analítico bibliográfico, con un enfoque cualitativo, tipo de investigación bibliográfico-jurídico doctrinal.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Concluyó: que, para cumplir los cometidos el Estado recurre al trabajo humano al ser considerado como empleador en el derecho laboral. Para efecto es irrelevante la prestación del servicio sea material o intelectual, incide en la formación de la voluntad estatal, cumple las reglas que lo regulan la subordinación y la contraprestación económica, Siendo el Estado un sujeto llamado empleador que se rige bajo los principios de la protección especial al trabajo favoreciendo al trabajador empleado. (p, 545).

En efecto, la investigación tiene relación con la variable de relaciones laborales en los trabajadores y la dimensión control del trabajo.

Brenes (2019) realizó la tesis titulada “Los principios de Igualdad y de no discriminación de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGTB) en las relaciones laborales de Costa Rica” [Tesis Pregrado]; Universidad de Costa Rica facultad de Derecho, Costa Rica. En la presente tesis materia de antecedente guarda relación con la variable de las relaciones laborales. El objetivo general fue “analizar la experiencia laboral de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans en Costa Rica a la luz de los principios de igualdad y de no discriminación”.

En el desarrollo de este trabajo se utilizó el método sistemático, inductivo, el deductivo y el analítico, con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación documental doctrinario y al tratarse de una investigación en el ámbito jurídico se destaca el análisis documental.

En el desarrollo de la investigación se ha utilizado el método analítico documental, con un enfoque cuantitativo, tipo de investigación bibliográfico-doctrinal.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Concluyó: que, “la aplicación del principio de no discriminación, en el ámbito laboral, hace que se concibe como una prohibición que el ordenamiento le da el patrón, así como a todas las personas que participan en la organización laboral, al realizar prácticas discriminatorias en las diversas etapas de la relación laboral”, incluyendo, por supuesto, la “etapa precontractual y la finalización de la relación de trabajo”, sean en los ámbitos laborales que se observa la discriminación al estar prohibidas las violencias que se manifiestan como el acoso y la autoexclusión por parte de los mismos trabajadores. (p, 298).

En consecuencia, el presente trabajo de investigación tiene relación con la variable de relaciones laborales en los trabajadores y la dimensión estructura social.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

León, (2020) Realizó la tesis de investigación titulada. “Acoso sexual laboral y hostigamiento en el sector público de la Provincia de Leoncio Prado de Huánuco. Leoncio Prado” [Tesis Posgrado]; Universidad de Huánuco Facultad de Derecho Escuela Profesional de Derecho. Huánuco. En la presente tesis materia de antecedente guarda relación con la variable con el hostigamiento sexual y dimensiones, Siendo el problema ¿De qué manera se relaciona el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado? El objetivo general fue establecer de qué manera se relaciona el acoso sexual laboral y el hostigamiento en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado año 2018, con la hipótesis general el acoso sexual laboral de las víctimas y el hostigamiento en el sector público se relacionan en forma directa en la Provincia de Leoncio Prado, 2018.

En la presente tesis materia de antecedente, la metodología, utilizado fue el enfoque de investigación mixto cualitativo, cuantitativo, con un diseño explicativo y correlacional no experimental, siendo las técnicas análisis documental siendo el instrumento el cuestionario. Los métodos utilizados fueron el sistemático,

deductivo, analítico descriptivo y el estadístico, con una población de 170 casos, con la muestra no probabilística. La presente tesis citada corrobora a la variable del hostigamiento sexual y sujetos de investigación los trabajadores

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Concluyó: que existe relación directa del acoso sexual laboral y hostigamiento en el sector público en la Provincia de Leoncio Prado, por ser continuo y permanente al existir denuncias, procesos que llegan al Poder Judicial, al tener como protagonista a la mujer en el movimiento feministas.

En una segunda conclusión se viene sancionando las conductas en el entorno laboral principalmente en el sector público de la Provincia de Leoncio Prado con mayor cantidad de resultados inadecuados al manifestarse el acoso sexual con promesas, amenazas con exigencia no deseada, tratos ofensivos-hostil con connotación sexual o sexista. (p. 96).

En ese sentido el trabajo de investigación contribuye al relacionarse con el hostigamiento sexual y con una de las dimensiones de hostigamiento sexista.

Sánchez, (2020) realizó la tesis de investigación titulada. “Acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes” [Tesis Posgrado]; Universidad Cesar Vallejo Facultad de Derecho Escuela Profesional de Derecho. Trujillo. En la presente tesis materia de antecedente guarda relación con la variable con el hostigamiento sexual laboral y la dimensión control social de las relaciones laborales, con el problema ¿Cuál es la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes -2020?, con el objetivo general determinar la incidencia del acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes-2020, con la hipótesis el acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional Tumbes-2020.

En la presente tesis materia de investigación, la metodología utilizada fue No experimental, con un diseño correlacional explicativo y trasversal, con la técnica encuesta, entrevista, instrumento cuestionario, guía de entrevista, Los métodos utilizados fueron el análisis, conformada la población por 126, muestra 40 trabajadoras.

La presente tesis citada corrobora con la variable hostigamiento sexual laboral y sujetos de investigación los trabajadores.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Concluyó: que la incidencia del acoso laboral afecta la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes con una variación en la dignidad del trabajador en un 60% y el 30% por otros factores. Siendo la correlación entre ambas variables altamente significativos ($RS=0.818$; P menor 0.01) presentando una significativa afectación a la dignidad de trabajador, y demás derechos fundamentales (p. 59).

En ese sentido el trabajo de investigación contribuye con la dimensión del hostigamiento laboral y con la dimensión coerción sexual.

Flores, (2021) Realizó la investigación titulada “Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del Hostigamiento sexual previsto en la Ley 27942, en tiempos de pandemia” [tesis pregrado]; Universidad Cesar Vallejo Facultad de Derecho y Humanidades. Lima. En la presente tesis materia de antecedente se relaciona con la variable hostigamiento sexual y con las dimensiones de la relación laboral, control del trabajo entre los trabajadores y sus derechos fundamentales, planteando el objetivo de explicar de qué manera se vulneran los derechos fundamentales como figura jurídica presente en el trabajador a consecuencia del Hostigamiento sexual en tiempos de pandemia, según la ley 27942.

En la presente tesis materia de antecedente, la metodología que se utilizó fue el enfoque cualitativo de tipo básico, debido a la descripción- explicación como predicción de fenómenos con un diseño interpretativo, usando el instrumento de recolección de datos las guías de entrevista y guía de análisis documental.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Concluyó: En esta situación actual de Pandemia que atraviesa Perú se evidencio el incremento de denuncias por Hostigamiento sexual previsto en la Ley 27942, siendo los mecanismos de protección del Estado insuficientes ante los trabajadores víctimas de hostigamiento que se viene vulnerando sus derechos laborales de los trabajadores dañando la dignidad humana, reconocidos por la Constitución Política del Perú.

Segundo, que el hostigamiento se presenta entre compañeros por la jerarquía ocasionando perjuicios en el ámbito laboral causando humillación, intimidación

convirtiendo el trabajo en un ambiente de trabajo negativo, dejando el principio de igualdad, la condición del trabajador quedando impune la sanción para el hostigador. (p. 26).

La presente tesis citada, enfoca una de las variables de relaciones laborales de la investigación con referente a los trabajadores.

Lavalle (2018) “Análisis comparativo entre las medidas preventivas del Hostigamiento sexual (ex ante) y las normas vigentes(ex-post) aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica” [Tesis pregrado] Universidad Privada San Juan Bautista. Ica.

En la presente tesis materia de antecedente, guarda relación con la variable de hostigamiento sexual. Siendo el problema ¿En qué se diferencian las medidas preventivas del Hostigamiento sexual (ex-ante) frente a las normas vigentes (ex – post) aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica? Con el objetivo de analizar las medidas preventivas del HS, (ex ante) frente a norma vigentes (ex-post) aplicada a trabajadores del régimen laboral público Distrito Judicial de Ica. Por consiguiente, la metodología de investigación fue el tipo básico y diseño de investigación cuantitativa, con la técnica observación, fichaje.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión.

Donde concluyó lo siguiente: frente al acontecimiento de Hostigamiento sexual, la victima afectada disminuye su autoestima, estigmatizándola perturbando su vida laboral, con posibles represalias del agresor. (p. 92).

Esta investigación se relaciona con la variable hostigamiento sexual y dimensiones.

Castro (2018) “Criterios Jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú” [Tesis posgrado] Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo”. Ancash.

En la presente tesis materia de antecedente, guarda relación con la variable de las relaciones laborales. Siendo el problema ¿Cuáles son los criterios jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales?, la metodología de investigación fue

el tipo dogmática normativa y teórica y diseño de investigación no experimental transversal con la técnica documental ficha de análisis aplicando el método hermenéutico.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión.

Donde concluyó lo siguiente: los criterios para configurar el acoso laboral son la intención reiterada, conductas lesivas, hostigamientos a través de conductas ofensivas, humillantes, agresivas que deterioran las actividades laborales, que traen como efecto la renuncia de los trabajadores de manera voluntaria o que se llegue a la indemnización por los despidos fraudulentos o arbitrarios atacando la dignidad del trabajador causando daños psicológicos intencionales, perturbando su vida laboral (p. 141).

Esta investigación se relaciona con la variable de las relaciones laborales y las dimensiones.

Huamán, (2019) Realizó la investigación titulada “Acoso sexual y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Venturoso del distrito de Surco” [pregrado] Universidad Peruana los Andes Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Chanchamayo.

En la presente tesis materia de antecedente, guarda relación con la variable de hostigamiento sexual. Siendo el problema ¿Existe una relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa La Venturosa distrito de Surco-2019?, el objetivo general fue: “determinar la relación entre el acoso sexual con el desempeño laboral en los trabajadores de La Venturosa durante el periodo 2019”, con la hipótesis: “existe relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa de venturosa del distrito de Surco-2019”.

En la presente tesis materia de antecedente, la metodología de la investigación utilizada fue tipo básico de nivel correlacional, se aplicó “el método científico y el diseño de investigación descriptivo correlacional, con una población de 70 trabajadores y una muestra de 40 de la empresa La Venturosa”, siendo utilizada la técnica encuesta con el instrumento cuestionario. Para el recojo de información de datos se utilizó la encuesta, como instrumento un cuestionario que se validó y servirá para otras investigaciones.

En la siguiente tesis se arribó a la siguiente conclusión:

Donde Concluyó: Se ha logrado que “existe una relación entre la dimensión de conducta física y la variable de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Venturosa del distrito de Surco 2019”, por lo tanto, “esta determinación se evidencia por el valor del chi cuadrado de 9,59627, que sometida a prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada al arrojar una probabilidad de 0,048 que permite rechazar la hipótesis nula”.

Se logró determinar que existe una relación entre la dimensión conducta verbal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor del chi cuadrado de 11,75527, que sometida a una prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada, al arrojar una probabilidad de 0,019 que permite rechazar la hipótesis nula.

Se logró determinar “la existencia de relación entre las variables acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor del chi cuadrado 14,20330, que sometida a una prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre las variables mencionadas al arrojar una probabilidad de 0,007 que permite rechazar la hipótesis nula” (p. 75).

2.2. Bases teóricas o científicas

La presente investigación tiene como base epistémica teórica a los científicos psicólogos e investigadores. (Hesson y Fitzgerald LF. 1997, p. 27). De acuerdo al modelo interaccionista, los comportamientos y acciones de presión sexual, hostigamiento sexual en el ámbito laboral se encuentran engarzadas con la organización y aspectos exógenos como por ejemplo (cultura). Asignación por género, desequilibrio demográfico, patrones de conducta, estereotipos, prejuicio sexual como factores propios en la empresa (encubrimiento en conductas violentas, rigidez, liderazgo autoritario o poca tolerancia a la infracción de las normas). Enfoca la fragilidad del personal en sus aspectos de la edad, nivel educativo, impulsos, ser asertivos, eficaces pasivas, activas que impactan en las relaciones

interpersonales como laborales por consiguiente por ende en la producción y desarrollo de los servicios que ofrece la organización.

Este paradigma interaccionista enfoca que el hostigamiento sexual es tarea de las variables que influyen en las conductas verbal, conductual, prácticas que son frecuentes de permanencia tomando en cuenta los rasgos, las características del hostigador, incluyendo las dos formas de variables exteriores: el ámbito de trabajo la estructura, organización y constitución que está relacionado con las tradiciones roles de género, patrones culturales, tipo de educación, tradiciones, costumbres entre varones y mujeres desempeño en el trabajo intelectual o físico sea en grupos o entidades por género o sexo y la indulgencia de la supervisión y organización de la organización ante el hostigamiento sexual: existiendo inclinación hacia el acoso por lo tanto, esto conduce a la falta de mecanismo de denuncias y en ocasiones ausencia o negligencia de reglamentos o incumplimiento de la normatividad.

En vista de este paradigma teórico el hostigamiento sexual debe ser combatido en las instancia públicas y privadas valorando que los trabajadores tienen derechos que son amparados por normas internacionales como nacionales, instrumentos jurídicos muy importantes en la defensa del perjudicado o agraviado por la autoridad o el que asume cargo jerárquico superior como el gerente, supervisor que muchas veces abusan del cargo. Para estas acciones o conductas sexuales verbales que dañan la integridad del trabajador es necesario que se encuentren capacitados y tener conocimiento de los instrumentos jurídicos para salvaguardar y preservar la salud emocional, bienestar e integridad del trabajador con derechos que garantizan su protección.

2.2.1. Concepto de hostigamiento sexual laboral

A. Definición.

Al respecto Fitzgerald *et al* (1997), conceptúa el hostigamiento sexual como la expresión de violencia de género, los actos y las intenciones de los mismos al manifestar que el sexismo es entendida como la conducta verbal y no verbal con el objetivo de lograr algo sexual, hostil, degradante, engarza también la atención no requerida o buscada, al reproducirse las conductas violentas de manera presencial o virtual, con comentarios obscenos, apariencia física, regalos con connotación sexual, imágenes sexuales, en ese mismo sentido, la coerción sexual con

expresiones de violencia, amenazas, despidos, ascensos, condicionamientos o pretensiones sexuales (p. 113).

Se entiende como la conducta verbal, comportamiento de carácter sexual que atenta contra la persona en los ámbitos laboral, educativo relaciones de trabajo, con condiciones de afectar reiteradamente a la víctima mediante chantajes no deseadas, no consentidos el cual es aprovechado por la posición de autoridad, jerarquía, del victimario hostigador con ventajas de poder, al insultar, menoscabar en la situación o función aprovechable para afectar derechos fundamentales en condiciones del empleo.

El hostigamiento sexual se entiende como el ejercicio de poder que se ejerce en los trabajadores mediante el abuso, miedos, chantajes, amenazas vulnerando en muchas ocasiones derechos laborales con la concepción de que el varón tiene posición superior que conduce al machismo como una forma de desigualdad de género o con que facilita la violencia y daños contras las mujeres.

En el hostigamiento sexual se observa los patrones de conducta como los estereotipos que causa inestabilidad cultural social y de grupo del varón productor superior imperante y de la mujer subyugada dominada sumisa, aminorando a la fémina con una óptica de subordinación sexual negando derechos de accionar, negándolo el derecho de actuar en entornos calificados de permiso masculino enfocando a la responsabilidad y más fuerte en el ámbito de la producción como la reproducción. Este fenómeno responde a la distinción de poderes como por ejemplo distinción de poder cultural, tradicional, ante la cantidad de víctimas que son las mujeres más asediadas por su condición de dócil en el hostigamiento sexual (Mimdes, 2018, p.11).

Como se señala en el diario oficial el Peruano en el artículo **1 de la ley N°27942** Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual se señala lo siguiente: el hostigamiento sexual es una forma de severidad, impetuosidad o aplicación de la violencia que se configura a través de acciones como conductas con vinculo o carácter sexual, comportamiento sexual o sexista no consentidas, rechazadas por la agraviada contra la que se dirige porque se crea un ambiente, contexto hostil, abrumador intimidatorio, humillante, violento, que conlleva a lesionar y afectar su integridad, dignidad de la víctima en las actividades laborales,

en las entidades públicas donde se labora o ejecuta ejercicios pedagógicas, formativas o el desempeño de cualquier aspecto laboral.

Desde la perspectiva del hostigamiento sexual se puede calificar como una conducta verbal o física de naturaleza lesiva, cuyo autor sabe que es doloso y ofensivo para la víctima o persona agraviada entre estas tenemos las siguientes características, a) es la aceptación o rechazo sobre la víctima mediante la conducta utilizada o bajo amenaza directa e indirecta que afecte condiciones ejecutables laborales durante el trabajo. b) cuando la víctima perjudicada tiene la necesidad de interponer denuncia en la comisaría o al Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral SUNAFIL y no lo declara en la instancia correspondiente ocasionada por el perjuicio y daño en el centro de trabajo para no ser despedida del centro laboral.

Al respecto Peña (2019) hace referencia que el hostigamiento sexual es cuando alguien vigila, acecha, persigue, hostiga o asedia contra su víctima bajo un patrón conductivo, sin acreditar cercanía con la víctima, que son mera actividad y no resulta factible la admisión de un delito tentado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el hostigamiento sexual, es una conducta sexual, de género, de carácter sexual apacible y peyorativo para la persona que sufre el daño. Hostigamiento sexual perjudica a un buen número de trabajadores a nivel universal en el ámbito laboral, siendo las perjudicadas las mujeres siendo el mayor porcentaje en este tipo de actos hostiles. Por lo tanto, el hostigamiento sexual humillante se presenta en las relaciones laborales, sea de industria, empleador, obreros, trabajadores, entidades públicas, privadas, que causan discriminación, intimidación por motivo de carácter sexista coercitiva a la víctima, causando perjuicio a los derechos fundamentales y la libertad de trabajo en su género (OIT, 2018).

En el Perú se reconoce, el hostigamiento sexual en el reglamento que lo especifica en la **ley N° 27942**, Ley que sirve para prevenir y sancionar actos de este tipo como es el caso de hostigamiento. Desde el punto de vista del tratamiento o la vía administrativo, para la búsqueda, indagación como la infracción, sanción contra actos de violencia de hostigamiento. Ante esto se conceptúa que tiene dos significados como el hostigamiento sexual chantaje o típico se manifiesta como una

conducta física o verbal de naturaleza sexista no deseada quiere decir es rechazada, que aprovechan el cargo o la posición como la autoridad, la jerarquía o estando en situación ventajosa que afectan la dignidad y los derechos fundamentales. Por otro lado, tenemos el hostigamiento sexual ambiental consiste en la humillación, intimidación, hostilidad de parte de personas que ocupan un estamento, cargo, puesto, función, nivel remunerativo.

Al respecto manifiesta Obregón (2010). El hostigamiento sexual laboral es la supeditación del poder que constituyen agresiones entre el empleador y el personal de trabajadores en los centros laborales causando daños que afectan el aspecto psicológico, emocional que son sancionados en las relaciones laborales en el cual se presentan los sujetos del hostigamiento que son el hostigador sea varón o mujer mediante el acto de provocar prejuicios, daños premeditados, sujeto activo que conduce la conducta al objetivo agresión y el hostigado sujeto pasivo perjudicado sea varón o mujer del objeto sexual dañoso del hostigamiento, es la persona agraviada.

La conducta de hostigamiento sexual mantiene una perspectiva que “toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante”. Ante esta perspectiva los derechos de los trabajadores son vulnerados por la exclusión, la discriminación por razón de sexo, cultura que vulnera el derecho a la libertad sexual intimidad, la dignidad, el derecho al trabajo libre, la salud mental como física. Por consiguiente, se manifiesta de manera directa y expresa con una solicitud no deseada o bajo una coacción. También cuando la persona trabajadora es insinuada con promesas profesionales de mejorar su categoría o parte remunerativa siendo sometida al objetivo de otras personas que supeditan.

Olumide (2015) enfoca que es un mecanismo que se usa para hostigar sexualmente y entre otra modalidad son los medios tecnológicos de la información de telecomunicaciones que se convirtieron en la actualidad en mecanismos de acoso sexual a la víctima, que se le lesiona por el medio de programas o dispositivos de

internet digital cibernético virtual por otros medios como Facebook, WhatsApp, videollamadas, mensajes de texto, intercambio de videos, teléfonos móviles, correos electrónicos o sitios web u otros medios electrónicos muy utilizados en el trabajo de oficina y celulares de última tecnología.

El mecanismo o herramienta de aparatos tecnológicos de la información en la actualidad es muy usada, para generar interacciones virtuales entre sujetos cibernautas, en el trabajo con el teletrabajo, el uso de los mensajes virtuales, documentos y otros, llegando a sistematizar digitalmente aspectos laborales, el cual sirve como vehículo transportador digital del internet, imágenes, intercambio de fotografías, mensajes por el móvil de manera consentida o no muchas veces con contenido sexual no admitida por el receptor, fenómeno de contexto que se pone de manifiesto como el sexting que en ocasiones conducen a adolescentes, adultos, trabajadores, convertirse en ser acosados o víctimas de hostigamiento mediante la presión para favorecer o cumplir en el trabajo favores hostiles sexuales o muchas veces llegando a despedir a trabajadores lo cual perjudica la estabilidad laboral y psicológico emocional, entre estos aspectos se encuentra también los chantajes sexuales, amenazas por red, infiltración de datos o usurpación de identidad, sexual erótico no consentida que subyuga y perjudica al hostigado.

El hostigamiento sexual se inclina al concepto de que el hostigador aplica el dominio, el poder, la jerarquía o cargo para la sumisión en el vínculo de la relación laboral con la intención de subordinar la cual produce en la víctima daños, perjuicios, morales psicológicas, al aplicar el poder para subyugar. Por otro lado, en una relación de subordinación real de la víctima frente al hostigador victimario en los ámbitos laboral y/o escolar. Esto obedece a conducir y expresar comportamientos, conductas verbales, físicas o mixtas, relacionadas con la sexualidad condicionada.

Para el hostigamiento sexual, se desarrollan en tres formas de explicar esta noción al vincular el dominio sexual en sí, subyugar sexualmente con el poder y violencia rígida vertical, como acontece en todas las formas de violencia dominio. La dominancia sexual unido al poder del empleador o del funcionario público con subordinación o por ser de otro status laboral influye el aspecto sexual al asignarle la categoría y característica de mando social al estar unido la política de vigilancia,

machismo de los varones con alguna función de dominio en el trabajo o industria. La sexualidad de dependencia de autoridad rígida vertical, al aplicarse en el dominio de las féminas, se concibe o se les atribuye como objetos de fácil acceso como dominancia bajo la sumisión, esto sucede por desconocimiento de las normas que amparan en igualdad de las mujeres y varones en equidad, recordar que somos todos iguales ante la ley, el tipo de pensamiento del varón se conceptualiza con derechos de ser educados no sumisos, valientes, no ser interrogados, fuertes, impulsivos, por ende con conductas de subordinación, energía y entereza masculina. Sin embargo, existen acepciones de hostigamiento sexual al configurarse que es dominio cultural, social, educativo y de género de sometimiento a la víctima sumisa, envuelve bajo el amedrentamiento impositivo de exigencias de tipo sexual de género, con sujeción de oprimir y vulnerar derechos de libertad y de libre voluntad (Ulate, 2017, p. 74).

El hostigamiento sexual se conceptualiza como la ejecución de poder por parte del hostigador al subordinar en una relación contractual o de trabajo referente a la víctima en diversos contextos, puede ser laboral, centros de trabajo públicos o privados, en el ámbito militar, policial, educativo en el ejercicio del dominio sexual, de jerarquía en diversas formas de violencia al participar un sujeto que subordina hostiga y otro que es hostigado en el trabajo sea varón o mujer.

La sexualidad de género hostil afecta a las féminas sojuzgadas, básicamente al ser consideradas débiles por el sexo, se considera como objetos sexuales ante el poder del varón encontrándose bajo su supervisión que muchas veces influye la educación y los patrones culturales estereotipadas como las formas de relaciones humanas en la comunidad, el trato a la mujer varía en su imposición sexual (Ulate, 2017).

Al respecto las féminas jóvenes son vulnerables al hostigamiento sexual que pueden ser objeto de hostigamiento por parte de los varones en los centros laborales o de estudio, recuerde que la edad o por ser soltera o casadas influyen, el aspecto físico o ser gallardo o guapa son vulnerables al sometimiento, los antecedentes profesionales. por consiguiente, los grupos de alto riesgo son las mujeres que atraviesan la edad de los 30 años y las víctimas que son las no casadas, separadas exclusivamente que serían fáciles de subordinar (Mimdes, 2011, p. 10).

En el Perú la óptica de hostigamiento sexual de persecución de la víctima es conceptuada y entendida como el comportamiento sexual de sometimiento que puede ser rechazada las insinuaciones o cortejos con carácter e inclinación sexual física o verbal reiterada, exigida que va contra su consentimiento que puede ser rechazadas al vulnerar los derechos fundamentales de la dignidad de la persona, derechos constitucionales garantizados y reconocidos internacionalmente, derechos amparados por la carta magna para los agraviados. Desde la óptica de igualdad de género y derechos, no existe discriminación de sexo, idioma, condición económica o de sometimiento sexual de una fémina hacia el varón mantenidas en las relaciones laborales, así involucra personas del mismo sexo. Por consiguiente, este enfoque, observa a las personas que adquieren la experiencia erótica, romántica cortejo en contextos laborales. El hostigamiento con carácter de asedio observa el seguimiento como la coerción en un contexto de relaciones de autoridad de supeditar como reducir a la dependencia del hostigador sobre el hostigado o por el status o jerarquía laboral.

Se entiende como el ejercicio de poder, que le caracteriza por humillar, someter, ir contra su voluntad, lastimando a las victimas psicológicamente o físicamente con agresiones, ante esto se le domina de manera directa o indirecta haciendo uso de la tecnología y otros medios para cometer el ilícito penal conllevando a la extorsión, promesas obscenas y ascensos condicionados que se presenta en el ámbito laboral afectando sus bienestar emocional y dignidad.

Podemos concebir que el hostigamiento sexual es el ejercicio de poder que lo caracteriza por humillar y transgredir derechos sin consentimientos con el propósito de lastimar a las victimas más vulnerables. Los elementos de estos atentados son el dominio, imposición, la intimidación, la agresión violenta y el uso de la fuerza provocando daño físico como las equimosis, hematomas, excoriaciones. En tal sentido, las personas agredidas, violentadas, asediadas, hostigadas sufren hostigamiento violento, que va vulnerándose mediante el acoso, hostil sexual quienes obtienen o se mantienen en el poder o se encuentren en situación de subordinación en el trabajo o dependencia laboral.

Por otro lado, nuestra legislación regula el hostigamiento sexual para prevenir y sancionar aplicable para otros ámbitos que son de aspecto laboral, como

en el aspecto policial, en las Fuerzas Armadas, otro ejemplo la coyuntura educativa. Integrando otro concepto. El hostigamiento sexual son conductas verbales y no verbales como insultantes, que crea un ambiente hostil por medio de la atención no deseadas y la coerción sexual llegando a extorsiones, favores de trabajo, vislumbrar pornografía por medio electrónicos, propagar infundios sobre la sexualidad de la agraviada exclusivamente física, externa como conductas.

Al respecto menciona Fierro (2016) El hostigamiento sexual es una figura de agravio sexual violento materializada contra la mujer al existir tocamientos contra la voluntad de la persona, así como persuadir a ejecutar prácticas sexuales distintas del acto sexual propiamente dicho, que conduce a la violencia física, perturbación emocional, insinuaciones de palabras que denigra, humilla con un trato descortés, pervertida, hacia la persona amenazada su bienestar provocando desequilibrio emocional.

La Organización Internacional del Trabajo asume una óptica y califica que la persecución sexual o dominio sexual laboral es una conducta no aquiescencia sometimiento de carácter sexual, que en el centro laboral le perpetre a la persona damnificada y se sienta humillada y/o intimidada. Esto es lo que se enmarca desde el punto de vista legal existiendo diferencia en la manifestación de agresión del derecho de libertad sexual, el asedio sexual, está presente en las acciones cotidianas, que puede ofuscar en su infracción legalmente (Preciado & Chavez, 2016, p. 9).

Al respecto, la principal característica del hostigamiento sexual es que es indeseado que va contra la voluntad no existe consentimiento por parte de la persona objeto de éste, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable o puede provocar como resultado ofensivo hacia la víctima.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2018) señala al respecto que, una práctica habitual que encierran, gestos, silbidos, piropos, sonidos tocamientos, exhibicionismo, seguimiento, de manifiesto con carácter sexual que conduce a situaciones que abusan del poder frente al género más débil entre ellos sean varones o mujeres como víctimas. Se puede entender como conducta ofensiva tanto física como verbales contra la víctima en espacios abiertos y cerrados, como oficinas, que genera degradación de su libertad sexual.

Al respecto señala Echevarria et, al (2017, p. 80) los elementos que se resaltan para calificar como hostigamiento sexual son: a) físicos, como agresión física, tocamientos indebidos en alguna parte del cuerpo o acercamientos no consentidos b) verbales, como chismes, preguntas comentarios sobre el aspecto físico, estilo de vida como la inclinación sexual, y c) No verbales, ademanes, silbidos, piropos de connotación sexual o exposición de objetos pornográficos y el fetichismo sexual.

En la **Ley N° 27942** sobre hostigamiento sexual para prevenir, sancionar y erradicar en el artículo 4, estos actos de violencia como una modalidad conceptúa de la siguiente forma. El HS típico o chantaje sexual es la conducta violenta física, verbal frecuente que es de naturaleza sexual no consentida, rechazada por una o más personas que aprovecha la posición de autoridad, jerarquía ante otro hecho, en contra o vulnerando derechos de los afectados, al rechazar conductas que dañen la dignidad o afecten derechos fundamentales porque se puede cometer un grave atentado al hostigado.

El hostigamiento sexual es un tipo de conducta sexual no asidua, no autorizado en el entorno laboral al ser considerado un atentado y vulneración con vejamen lesionante, que excede voluntades, competencias y atribuciones del hostigador al mediar recursos, que perjudica el bienestar de la persona, los derechos que lo amparan si él o ella siente que ha sido perjudicada.

Como señala Espinosa (2017) Los comportamientos que se califica como hostigamiento sexual son físicos porque genera violencia y tocamientos, acercamientos innecesarios, comentarios de su vida con sentido sexual. No verbales encontramos en silbidos, gestos o exposición de objetos pornográficos.

Al respecto plantea Maguire (2016) como lo señala el hostigamiento sexual es cualquier modalidad de conducta sin consentimiento de la parte que es agraviada en el cual se manifiesta expresiones en los aspectos físicos, verbales, ademanes no verbales que causan daños en la victima que se vincula con chantajes e insinuaciones graves de connotaciones sexuales no admitidas que inducen al asalto sexual que más tardes se convierte en violación de la agraviada al observar que se le vulneró un bien jurídico protegido sea este su integridad, bienestar a la salud, hasta la vida. El aspecto verbal del hostigamiento conlleva a las peticiones o favores

sexuales que conducen al comentario sobre alguna parte del cuerpo de la fémina o varón sean estas a través de chistes indeseados cargadas de connotación sexual e insinuaciones de tipo sexual en el no verbal es la exhibición de imágenes, fotos digitales, mensajes cargados de tono con contenido exhibicionista o pornográfico que fácilmente pueden ser reenviados por mensajes digitales o redes sociales.

En ese sentido, el hostigamiento sexual, es conocida como una forma de violencia que se configura de carácter sexual con frecuentes tendencias sexuales no admitidas ni deseadas por la persona hostigada contra quien se dirige en diversos ambientes, ámbitos que se llega al amedrentamiento a la víctima creando la intimidación, adverso hostil o denigrante que afectan su quehacer o actividad laboral, pedagógica, en el ámbito policial, militar, actividades en instituciones privadas o en otros aspectos de quehaceres dentro del trabajo regulado. En estas acciones o situaciones no se requiere acreditar la desestimación, la recurrencia accionar de la conducta. **En el D.L 1410** reconoce que es una forma de violencia e intimidación contra las conductas, actos de acoso hostil amenazador de género como expresiones insultantes, humillantes, degradantes, tocamientos indebidos que se efectúan contra las mujeres y varones o con proposiciones para tener actos sexuales y por consiguiente, la coacción sexual acompañada del cohecho – corrupción, ofrecimiento, soborno y extorsión chantaje sexual en perjuicio de la subordinada.

Ante esto SERVIR identifica que el hostigamiento sexual, es una figura que considera como falta o infracción en contra del servidor bajo amenaza, presiones o acoso sexual contra los servidores públicos o subordinados que afectan la dignidad de la persona induciendo a acciones dolosas afectando los bienes jurídicos como el derecho a la intimidad, vulnerando el honor, la reputación, la libertad sexual, el derecho a la no discriminación través de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos dañinos que denigran los derechos que están amparados por la Constitución Política de Perú.

Ahora bien, desde la óptica de la resolución N° **002370-2020-Servir** emitida por el Tribunal del Servicio Civil llego a confirmar la sanción y destitución a un servidor público por haber grabado zona íntima de compañera de trabajo al encontrarse con falda, al ser considerado falta grave por hostigamiento sexual

laboral tipificado en el inciso K del artículo 85 Ley SERVIR, como se fundamenta en el numeral 39, es necesario que existan elementos de prueba convincentes de carácter objetivo, con grado de certeza para desvirtuar la presunción de inocencia del culpable, en situaciones de hostigamiento sexual se debe realizar el análisis de la prueba para su debida valoración, sin embargo, ante estos hechos es necesario proteger los derechos de la víctima aplicando la infracción más grave al culpable para el despido o extinción del contrato laboral como disponen las normas constitucionales al ir contra la dignidad de la persona como de la sociedad.

En ese sentido, el hostigamiento sexual se manifiesta en las relaciones de poder, también entre pares (compañeros de trabajo) en que las personas se desenvuelven en los ámbitos laborales.

En el Precedente Vinculante en la Casación 3804-2010, del Santa el Tribunal Considera de la siguiente forma. Como se señala en artículo, 1 de la Ley N°27942, al reprimir y prevenir el hostigamiento sexual contra una persona en la relación de autoridad o dependencia sin tomar en cuenta la situación o el régimen laboral al que pertenezca, el Tribunal es claro hermenéuticamente al calificar como objeto de sanción, todo funcionario o servidor público, al involucrar al personal militar, policial cuando incurran en este tipo de infracciones.

En otro sentido, como señala el artículo 4 de la Ley N.º 27942, que el hostigamiento sexual típico o chantaje, al llegar a la interpretación de la normativa constituye hostigamiento sexual en las relaciones laborales o en la dependencia de la Administración Pública, manifestándose como la conducta sexual con connotación sexual que daña la dignidad y otros derechos fundamentales de la persona, sin consentimiento, no deseado, por la víctima afectado por los sujetos como funcionarios, servidor, policía, militar y docentes u otras personas que prestan servicio al Estado.

B. Dimensiones del hostigamiento sexual.

Desde la teoría conductual, individual y psicologista. según el Cuestionario de Experiencias Sexuales desarrollado por Fitzgerald y colaboradores (Fitzgerald, Gelfand y Drasgow, 1995; Fitzgerald, Magley, Drasgow y Waldo, 1997), lograron

identificar dimensiones conductuales con referente al hostigamiento sexual basado en tres dimensiones.

Bases teóricas de la primera dimensión hostilidad sexual y sexista

El hostigamiento sexual laboral está basado cuando se refiere al género con comportamientos de concordancia verbal y no verbal con el objeto de ubicar algo sexual, pero que propagan actitudes insultantes, deplorables y denigrantes ejemplo de ello son las mujeres desnudas, gestos inapropiados partes cuerpo de una mujer, desprestigio de varones y féminas, expresiones con frase de contenido sexual.

Fitzgerald (1997) afirma que el hostigamiento de género refiriéndose a las conductas de carácter verbal como no verbal son actitudes degradantes, actitudes insultantes. hostiles, humillantes, gestos simulados, imágenes sexuales ridiculizando a los hombres y mujeres o frases con contenido sexual, los comentarios su capacidad laboral entre otros.

Al respecto (Glick y Fiske, 2014) el sexismo humillante hostil maneja la concepción ideológica que idealiza a las féminas considerándolas objetos románticos. Por ello, el tipo de sexualidad benevolente machista fracciona la fuerza y resistencia de las mujeres ante el machismo dominante del patriarcado, consiguiendo protección, idealizando los afectos como propiedad, en sus roles tradicionales para satisfacer necesidades de los varones.

Por consiguiente (Glick & Hilt, 1997) mencionan que la medida de comportamientos de acoso y hostigamiento en los hombres adoptan opiniones sexistas al considerar a las mujeres como parte de un grupo, que tiene más probabilidades con actitudes hostiles y manifestar su poder de dominio a través del poder que ostenta.

En Perú se conoce como hostigamiento sexual ambiental la conducta sexual o sexista no voluntaria, sin consentimiento o excluyente ejecutada por una o más personas con status de jerarquía y rango, alguno con estrato, grados, función pública o servidor el nivel remunerativo o análogo, creando un ambiente de intimidación, grado superior mediante el desdén o vejación de los trabajadores. Al respecto señala (Mendoza, 2017, p. 8) “Es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona”.

Segura et al., (2017) en la investigación se ha indagado que los estereotipos y el rol de género se les atribuyen culpas a las víctimas de la violencia de pareja. En el sexismo machismo se le atribuye a la víctima de violencia de pareja, de forma púdica, este análisis ha buscado brindar respuestas al desequilibrio de género.

El sexismo es una ideología de género, esta figura conlleva ideologizar tienden a sustentar varias modalidades de inestabilidad de poder entre los varones y féminas, en la sociedad del sexismo se observa la superioridad que caracteriza a los varones como fuentes autónomas y dominantes sobre las mujeres, se puede manejar la proposición de que la actitudes sexistas hacia las féminas no solo son presentadas por los hombres que cometen acciones en su contra, sino, lamentablemente para el resto de la sociedad anexadas a las mujeres víctimas agraviadas de las lesiones domésticas.

El sexismo humillante, es la actitud negativa hacia las féminas cuando se considera en su modo de estereotipada limita los roles en los aspectos de tono afectivo sentimental positivo y tiende a acontecer conductas típicamente jerarquizadas categorizadas como pro sociales. Este sexismo despótico continúa siendo sexismo de supuestos sentimientos positivos, recae en el poder de supuesta superioridad y el sometimiento tradicional del varón sobre la mujer. Por otro lado, al emplear estas modalidades en el núcleo familiar el patriarcado mantiene la dominancia para poder mantener en su condición de desventaja, subordinada con el dominio del sexo que tiene más poder.

En una indagación con el objetivo de averiguar el nivel de sexismo en las féminas como en los varones se constató en el estudio que las actitudes y conductas se mantienen conexas. El resultado pone en observación el sexo ponderativo con mayor hostilidad al sexo contrario siendo las féminas que propician mayor humillación según la apreciación realizada evidenciando menores actitudes sexistas cuanto mayor era la edad y la jerarquía de estudios, tanto hacia los varones como hacia las damas. Rodríguez (2015) plantea que el sexismo machista de dominancia del varón se demarca como una conducta, acciones estereotipadas estigmatizadas, direccionado a las personas en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico con características disímiles como conductas de dominación o subordinación.

El sexismo es la postura verbal y no verbal, aunque estas actitudes sean benévolas, estereotipadas, con prejuicios o etiquetadas, símbolos en una determinada sociedad estructural que empujan a un rechazo unilateral mediante la discriminación de género con tendencia sexista al incoar los estereotipos accionando los roles tradicionales, representando, estigmatizando a las mujeres como "criaturas que deben ser protegidas, ayudadas y adoradas, y cuyo amor es necesario para hacer a un hombre completo" (Glick y Fiske, 2015, p.109).

El sexismo se conceptúa como el cúmulo de actitudes comportamientos, posturas de prejuicio y conductas excluyentes discriminatoria hacia las féminas basadas todas ellas en la creencia social de la supuesta inferioridad de las féminas como grupo, que coincide con el sexismo en el sentido tradicional. Por su parte, el sexismo también es calificado como una actitud de considerar los estereotipos y tradiciones de roles de género que conlleva a la dominación y exclusión del sexo más débil caracterizado como conductas prosociales que causan intimidación y rechazo.

El sexismo es definido como una actitud discriminatoria, se dirige a las personas desde la concepción de la biología y sexo en el cual se asumen diferentes características y conductas, las nuevas formas de ideología o sexismo es una actitud de prejuicio conductual discriminatoria con hostilidad hacia la inferioridad de la mujer compuesto de creencias o considerar el poder del hombre como puede ser de la mujer.

El incremento de cambios culturales en el sector productivo trajo como cambios culturales que van repercutiendo en las conductas, en los prejuicios y estereotipos ya sean por género o por la dominación de una sobre otra en el factor del sexo masculino o femenino en casos de las relaciones laborales.

Bajo esta perspectiva, la igualdad de género se ve muy afectada por la supuesta superioridad del hombre sobre la mujer, sin embargo, existe la discriminación en nuestro país al observar que el machismo conduce al sexismo estereotipado de la masculinidad, paternidad dominadora que controla a la mujer o mujeres con conductas prosociales con una orientación subjetiva.

El sexismo benevolente contribuye al mantenimiento de las diferencias sociales y más de género favoritismo, que conlleva a creencias sexistas utilizando ideologías para la dominancia social ejerciendo el poder interdependencia íntima.

La apariencia de la mujer o su condición sexual de trabajador o trabajadora, en el cual se usan imágenes, o fotografías, dibujos con contenido sexuales o comunicaciones (llamadas, correos electrónicos) de carácter ofensivo chantajista sexual causa incomodidad en el trabajo directa o indirectamente con la relación laboral, los ofrecimientos de desarrollo y la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad del empleo, la actividad laboral sexista busca la vejación al aplicar chantajes o subordinación humillante de la persona trabajadora por su condición sexual con poder.

Bases teóricas de la segunda dimensión atención sexual no requerida

La atención sexual no requerida se considera de carácter verbal o no verbal, presencial o virtual, comentarios obscenos, sobre la apariencia física, como el tamaño del cuerpo, regalos ofertas de trabajo con inclinaciones de tendencia sexual, como la ropa interior, envíos de mensajes e imágenes sexuales de contenido erótico.

Continuando con Fitzgerald (1997) en la segunda dimensión de la atención no requerida, menciona que puede ser presencial, virtual no consentidos por la persona hostilizada al pretender entregar regalos o realizando tocamientos no requeridos con la intención de mantener relaciones laborales sexuales.

Al respecto (García, 2011, p. 3) menciona que, “El hostigamiento sexual no voluntaria es la conducta física o verbal reiterada, que vulnera la libertad sexual. El hostigador aprovecha su autoridad, su poder, o incluso una situación que le dé ventaja para insultarle, humillarle y menospreciarle.” Es la conducta reiterada y realizada por una persona o grupo de personas que se presenta bajo amenazas, para avergonzar, intimidar o criticar a través de los medios de comunicación digitales. Los perpetradores de este tipo de actos puede ser cualquiera, varones como mujeres o extraños, ex parejas, parejas actuales, convivientes, novios, o esposos como los integrantes del grupo familiar por medios digitales. Redes Sociales como son: Facebook, Twitter, YouTube, Instagram. medios de hostigamiento sexual virtual Sistemas de mensajería: chats, mensajes de texto, sms, WhatsApp, Blogs, Foros Páginas web (MIMP, 2018, p. 30).

Es conductual con connotación sexual – sexista no deseada a las personas que van dirigidos para crear ambientes intimidatorios hostiles que conducen a la humillación el cual afectaría el aspecto mental o trastornar en la actividad laboral, presentándose tocamientos indebidos, roces, miradas lascivas, comentarios, insinuaciones, mensajes, propuestas sexuales. (SERVIR, 2020, p. 3).

Por lo tanto, el hostigamiento sexual no requerida es la ejecución del poder de dominancia en el cual la conexión es básicamente de avasallar a la supuesta hostigada victima frente al hostigador en contextos laborales y/o escolar. Desde otra óptica son comportamientos verbales y no verbales ademanes gestos, físicas o ambas, que están relacionadas con la sexualidad y cuyo fin es lesionar el trabajador subordinado en el centro del trabajo.

Esta figura del HS con tendencia de magnitud de daño verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otra conducta basado en el sexo no consentida, viene afectando el aspecto socioemocional físico como el derecho de la dignidad de las personas, el cual no es permitida ni consentida, sin embargo, es dañoso como ofensivo para el sujeto pasivo hostigado; el rechazo de una persona que puede ser varón o fémina, o la sumisión a ella, siendo este accionante de posición ventajosa con autoridad, de compañero de trabajo utilizado, explícita o implícitamente, la decisión dolosa de causar perjuicio que afecte en su labor cotidiana de la víctima.

La figura del hostigamiento sexual de tendencia humillante subyugante con carácter vejamen en el ambiente laboral perjudica las acciones del empleador industrial, del mismo modo de los trabajadores, como de los empleados. donde los resultados no son únicamente para la trabajadora sino también para la empresa empleadora sea pública o privada afectando el derecho colectivo de los sindicatos, ya que no solo afecta las relaciones entre los trabajadores sino el rendimiento laboral en la productividad.

Ante el derecho de mantenerse equilibrado en la salud mental conlleva a la persona hostigada por hostigamiento sexual no requerida, no consentida al verse perjudicada por las consecuencias que se ocasiona a la víctima al manifestarse severos daños emocionales, psicológicas, morales, lo cual perturba a la persona con cuadros o síndromes de estrés, ansiedad, trastornos del sueño, depresión algunos problemas gastrointestinales y otras expresiones de somatización de malestar

socioemocional afectivo conductual. Por consiguiente, se tiene problemas con la autoestima de los trabajadores hostigados que se ven afectados o menoscabados que van originando conductas no asertivas o de culpabilidad complejas en las relaciones cotidianas, como en el ámbito laboral. Al respecto señala (Mimp, 2019, diapositivas 14), el hostigamiento sexual laboral en una coyuntura no saludable lo cual imposibilita de realizar actividades laborales en un ambiente equilibrado, además no permite al trabajador contar con estabilidad económica, lo cual afecta la calidad de los trabajadores, En ese sentido, resalta algunos efectos físicos como: provocación inestable de somatización, irritabilidad, sudoración en las manos, interferencia en la capacidad de ponderación. Lo cual interrumpe en la capacidad de prestar mayor atención y esto ocasiona la pérdida de interés en el trabajo productivo que van entorpeciendo el talento, las competencias, capacidades, la habilidad en el desempeño laboral.

En la característica de la víctima hostigada del hostigamiento sexual los efectos que a primera vista resalta, es la incapacidad para enfrentar los obstáculos al disminuir el talento, la creatividad y el vigor, cualidades muy indispensable para trabajar, de manera adecuada, sin embargo, debilitado el estado socioemocional que estas van desbordado con las peculiaridades de las imágenes traumáticas sociales laborales de las degradaciones humillantes y las consiguientes afectos emocionales, conductas, comportamientos agresivos, estrés, ansiedad, miedo por retornar a su centro de trabajo, rabia, culpa, generando discordias en el marco del ámbito laboral, ya que las personas hostigadas perjudicadas tienden a evitar estos estímulos tóxicos, sienten temor que reviva los hechos traumáticos de lo sucedido perjudicando a las actividades productivas relacionado con la vida íntima afectiva de estos. El hostigamiento sexual no requerida enfoca los comportamientos, conductas que dañan el estado anímico o condición de los vulnerables, hostigados con acciones o prácticas físicas, que pueden ser verbales, gestuales u otros de parentesco o significado sexual, tales como comentarios con insinuaciones insidiosos, propalados y no permitidos por la otra parte afectada, miradas que menoscaba la personalidad, roces o acercamientos corporales, imposición propuestas sexuales, contacto virtual con insinuaciones y mensajes de tendencia sexuales peticionales u otras análogos de esta naturaleza. (Minedu, 2019, diapositiva 83).

En conclusión, podemos deducir que el hostigamiento sexual, es un tipo de violencia sexual, verbal, no verbal, que produce agravio y daño a la persona afectada, que se forma a través de una conducta de naturaleza sexual o sexista estructural de género no consentida por la persona o trabajador del centro laboral contra la que se direcciona, que puede originar un contexto, de amedrentamiento intimidatorio con causas de hostilidad, con grave humillación a la parte pasiva; al afectar su ocupación o situación laboral en alguna entidad, como el caso de un docente en una institución educativa, formativa o de cualquier índole en cuanto es el fenómeno de la violencia intimidatoria indigno de dominación sexual de género que daña y mortifica causando exclusión como también lastima la sexualidad al aplicar los prejuicios y estereotipos.

En ese sentido, es un dilema que sufren tanto varones como féminas, puesto que afectan a ambos sexos, por ello podemos enfocarlo desde teorías de enfoque que el hostigamiento sexual es natural, o biológica, aunque otros califican como sociocultural o de clases sociales en el trabajo, desde otra perspectiva se puede afirmar que sería innato el comportamiento de la atracción sexual que sienten hacia las mujeres y que les ayuda a buscar pareja. Sin embargo, desde esta teoría los varones son por naturaleza sexualmente agresivo, y esta conducta enérgica puede también producir en el entorno laboral en el que pueden aparecer oportunidades de encontrar pareja, desde esta perspectiva los hombres ponen en marcha la accesibilidad hacia las mujeres. (Barak et. al, p, 48).

Resulta interesante entre estos motivos hombres y mujeres consideran como causas del hostigamiento sexual son a veces una atracción sexual de poder para someter al dominio por medio de prejuicios y estereotipos.

Bases teóricas de la tercera dimensión coerción sexual.

La sujeción sexual y el exceso abusivo sexual son entendidas como expresiones de transgresión sexual más intransigente (violación con dolo, así como propagación de amenazas, represalias y recompensas premios asociados a intercambios sexuales, aplicando la destitución o la disminución de categoría y prestaciones si no se accede a las demandas con pretensiones sexuales y coaccionar o recompensar ascensos o beneficios si se es concientes del intercambio sexual estos

dos últimos casos se conocen jurídicamente como *quid pro quo* hacer una cosa por otra).

Fitzgerald (1997) señala que la coerción sexual, es el abuso del poder bajo amenazas, castigos, incluye la violencia sexual, intentos de violación, despidos arbitrarios de los trabajadores, lo conlleva a la disminución de categoría, cargo, prestación de los servicios, condiciones en los ascensos beneficios, premios anexados con intenciones sexuales que causan molestia y enojo por conservar el puesto laboral.

Al respecto (O'Sullivan, 2015) señala que, la coacción o coerción sexual se utiliza como una estrategia por parte del perpetrador utilizando la intimidación, verbal, consumo de sustancias y fuerza física aplicación de la violencia, con el objetivo de tener un contacto sexual con otra persona en contra de su voluntad, falta de consentimiento. Es decir, la coerción sexual, se relaciona con el aspecto de la salud mental, en este caso las féminas son víctimas lesionadas emocionales, lo cual provoca rabia, aflicción, pesadumbre, desequilibrio mental en comparación con los varones. Por consiguiente, hay varones afectados en cuanto a su bienestar con síntomas de ideación de suicidio, depresión, estrés, nostalgia, amargura e impotencia coercitiva entre otros.

Podemos afirmar que la coacción o dominación sexual es cuando existe presión intimidación, falsedad, burla, conmina amenazas que en ocasionan fuerzan de manera no física a mantener un acto sexual no permitido ni consentido, de manera que, la coerción es hacer suponer que debe tener actos sexuales con una persona que actúa con fuerza, poder de dominio sobre la víctima, en estos casos serían los jefes jerárquicos en un centro laboral.

En tal sentido, la coerción sexual es un acto forzoso con aplicación de la violencia, la fuerza, amenazas, insistencia de la persona agresora si es posible con argucias, engaños, a veces con expectativas de ofrecimiento económico con intenciones de mantener relaciones sexuales contra su voluntad.

DeGue y DiLillo (2015) entiende que la coerción como sinónimo de coacción sexual es un tipo de conducta con violencia sexual inapropiado que adscribe en aplicar tácticas, procedimientos, argucias no físicas, presión verbal, falacias y disentimientos continuas con el propósito de obtener un contacto sexual

no consentido. Además, se estructuran y se organizan las conductas como los comportamientos sexuales lesivos mediante dos dimensiones siendo los siguientes: a) tipos de contacto sexual y tocamientos; y b) estrategias, tácticas por obtener los contactos. La primera dimensión se refiere a las caricias, roces, ósculos hasta lograr actos sexuales. La segunda dimensión se refiere a la coerción violenta, estratégica con coacción verbal sutil, el uso de la fuerza vulnerando derechos laborales.

Ahora bien, el hostigamiento coercitivo aplica estrategias para subyugar a las personas con maliciosas intenciones de dominio al hostigado. En este caso a las mujeres que están sometidas o excluidas, como los despidos injustificados o chantajes propios de la aplicación del hostigador al tener el dominio de su cargo o status económico "superior" que también se incluyen destitución injustificados, horarios excesivos, trabajo parcial o no pagado por horas de actividad extras, ritmos de producción acelerados arbitrariamente, movilidad de horarios, violencia ejercida por los jefes y supervisores. Al respecto Zapata (2015) hace referencia que, "la incorporación a la atmósfera masculinizada de la línea de producción puede ser agobiante, pues en múltiples formas los compañeros de trabajo no dejan de hacer valer su 'derecho de piso', recreándoles con todo tipo de lenguaje la sensación de estar usurpando un lugar que no les corresponde, poniendo en duda permanentemente su capacidad física para realizar los mismos trabajos que ellos van lastimando en ocasiones su dignidad sexual" (p. 145).

El hostigamiento sexual represivo o desmedido es un dilema directo vinculada con el ejercicio y potestad abusivo del poder. Al respecto Bardales (2012) señala que la disparidad divergente de poder entre géneros posibilita la violencia coaccionante contra las féminas en nuestra sociedad, ya que estas se encuentran en posición dispar ante el vínculo con los hombres que ocasiona la agresión, permitiendo de esa forma la ejecución de la violencia que con el tiempo se convierte en un estereotipo modelo.

Al respecto desde la óptica de la violencia ejercida en la promesa del amor o noviazgo los atentados violentos sexuales suelen insinuar conductas impositivas de un comportamiento sexual en que se utiliza la acometida agresión ataque física, continua práctica de una presión psicológica sutil y el uso del lenguaje agresivo, hasta el empleo de la agresión física para obtener un encuentro sexual. Entonces la

coerción sexual puede ser entendida como la presión que se ejerce sobre la víctima sea esta emocional o física para imponer actos con connotación sexual de un encuentro íntimo.

Entonces se puede entender que la coerción sexual como acto de insinuación u opresión impositiva o manipulación de una persona para obtener ventajas en la participación de alguna acción sexual. En ese sentido, la coerción sexual se capta desde la imposición de una conducta violenta en perjuicio de la víctima hostigada infringiendo sus derechos a la protección del trabajador y su integridad que puede ser reprimido mostrando amenazas contra su voluntad sin consentimiento, para tal fin manipula a la víctima y genera miedo a efectos de intimidarlo.

Ahora bien, en otras diligencias advierten que las personas hostigadas se ven insinuados, lo cual afecta a su bienestar emocional afectivo, es decir, que como efecto de ello produce ideaciones, planes de suicidio, esto básicamente al ser afectado su intimidad generando, estrés, depresión, rabia, afligimiento y disminución del autoestima y valores humanos.

En este orden de ideas, se puede mencionar que la coerción sexual es la seducción, chantaje y manipulación tanto para féminas como para los hombres en el cual se aplica la transgresión y conminación emocional en términos de chantajes, apremios amenazas y la manipulación, pero también implica técnicas relacionadas a la sexualidad, tales como la seducción, ósculos y caricias. Tal es así, que en muchos casos llegan a la violencia física. Al respecto Degue & Dilillo (2015), conceptúa la coerción sexual como la conducta sexual inapropiado, que es usada al contacto físicos con formas de presión, insinuaciones verbales de contenido sexual no consentido con la dimensión de contacto físico sexual, caricias indeseadas, piropos que dañan su integridad o los besos no voluntarios hasta llegar al acoso sexual como delito de libertad sexual.

La coerción sexual es un constructo multidimensional conformado por actitudes de coerción y dominación hostiles. La coerción sexual en quid pro quo en donde una persona desarrolla situaciones de dependencia con conductas no deseadas creando un ambiente hostil sometiendo a las mujeres o varones bajo amenazas o mediante ofensivas palabras. En tal sentido el comportamiento

coaccionante tiene por objetivo de degradar el género o perpetrar comentarios impúdicos inmorales sobre el cuerpo de alguien. Para tal fin se realizan palmadas, pellizcos, masajes, aplicando el uso de objetos sexuales sugestivos como los libros, revistas, carteles, dibujos animados y correos electrónicos, con comentarios insultantes, indecentes, amorales, hostiles.

La sujeción a la coerción sexual dominante de jerarquía se consigue mediante la manipulación del trabajador o persona por dinero o ascender con una promesa en el centro laboral de manera simulada, en perjuicio del sumiso trabajador que desconoce de sus derechos laborales bajo amenaza de despido del trabajo, que puede inducir hacia la discriminación con un lenguaje misógino por su condición social de raza, origen, preferencia sexual y religión, situación o status en el trabajo al convertirse en barreras para la mujer que se puede considerar como terrorismo sexual, prevenir y poner en aviso a las autoridades competentes tener inducciones para cultivar estrategias adecuadas, son necesarios para defender los derechos fundamentales para abatir la coacción sexual.

El hostigamiento sexual y más si se trata de la coerción sexual perturbador coaccionante se puede enfocar como comportamiento que aplica actos no deseados de cualidad sexual física verbal como no verbal mediante ósculos, mímicas o gestuales provocadas en la actividad del trabajo individual, siendo ofensivas dañinas que interfiere de manera irracional en el desempeño del trabajador que crea un ámbito de trabajo intimidatorio hostil e insultante. Por otro lado, se enfocan a la idiosincrasia sexual con inclinación ofensiva impúdicas con conductas hostiles humillantes, focalizadas en la determinación del género, comportamiento en la relaciones laborales cuyo propósito es causar daño al compañero de trabajo en el contexto laboral de forma intencionada, maximizando esta óptica es un comportamiento excluyente que denigra, intimida incita al vejamen del individuo debido a su sexo, valiéndose de conductas que asedian a la víctima hostigada que el hostigador lo realiza a sabiendas para provocar insinuaciones con connotación sexuales lesionando con chantajes, humillaciones, o actos indecentes indecoroso tocamientos no permitidos.

Se trata de una conducta sexual opresivo que induce y va contra la dignidad humana bajo chantajes o insinuaciones sexuales que lesionan el bienestar

emocional de la víctima en agravio de su desempeño y capacidades como las habilidades laborales en el centro de trabajo, dentro de este ambiente hostil con conductas de chantaje por parte del sujeto activo hostigador hacia la víctima persona pasiva del hecho de hostigamiento, llegando a prometer recompensa para subir de jerarquía, elevar a un cargo significativo en el ámbito laboral a cambio de favores sexuales que conlleva a dañar con amenazas o castigos como despidos arbitrarios al no acceder al reclamo del hostigador, lo cual es realizada de manera continua.

Ante este caso el hostigamiento sexual coercitivo se inserta y va acompañado de un conjunto de conductas de coerciones sujetas a comentarios inapropiados o insinuaciones, seducciones con manipulaciones de tendencia sexual, Siendo una tarea compleja observar la condición de trabajo o la apariencia de los trabajadores que inciden en los comentarios con contenido de carácter ofensivo.

a. Algunos tipos de hostigamiento

En el hostigamiento sexual tenemos el uso común del chantaje que hace referencia a la conducta con tendencia de contacto físico, verbal, frecuente de índole sexista no consentida o repelida (rechazada), que lo realizan dos o más personas ante la posición que ocupa en un determinado cargo o puede ser una autoridad con jerarquía o cualesquiera otra condición ventajosa, contra féminas y ocurriendo también en varones al ser rechazados conductas que afligen a las víctimas el status preminente al ofuscar la dignidad humana, principalmente del trabajador del sector público o privado al ser pasible de vulneración de derechos laborales constitucionales de los agraviados.

Por otro lado, tenemos el hostigamiento sexual ambiental con insistencia de naturaleza sexista contra uno o más personas, trabajadores con nivel de jerarquía en la estructura del trabajo, clase social, grado, función, cargo, remuneración y otros semejantes análogos, originando un clima de coartación, amenaza, humillación u hostilidad, aversión. Sistema Peruano de Información Jurídica Página, (2009, 08 de noviembre) Ley que modifica la Ley Núm. 27942, 2009, Congreso de la República del Perú. Diario el Peruano N° 014-2019-MIMP Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

b. Elementos del hostigamiento sexual

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través de la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar contractual o de otra índole de la víctima.
- c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su desempeño laboral creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo. (ibidem)

c. Manifestación del hostigamiento sexual

Como lo estipula el **artículo 6 de la ley 27942**, el hostigamiento sexual en el aspecto laboral se exterioriza por mecanismos de conducta que se menciona.

- a) Ofrecimiento tácito o enunciar a la víctima agraviada un trato dispar o beneficio para optar por la situación o acontecimientos al observar fomentos para favores sexuales.
- b) Otro aspecto es la intimidación o amenazas que son utilizadas para coercionar la conducta no permitida en forma implícita o explícita, que atente o agravie su dignidad como sus derechos.
- c) Con carácter determinante de connotación sexual o sexista sea escrito o verbales con incitaciones, propuestas, gestos impúdicos, obscenos o de ostentación a través de cualquier medio de imágenes que son prueba en el fondo sexual, calificándose como intolerable, hostil, humillante al constituir peyorativos que denigra a la víctima con ofensas.
- d) En esta misma línea, las aproximaciones corporales, fricciones, acercamiento corporal, fricciones con roces, tocamientos prohibidos como otras conductas físicas con resultados degradantes, sin asentimiento por la víctima.
- e) Trato insultante agravante como adversa inclinación al rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f. Efectos que tiene en la salud y en el trabajo o empleo).

Para las víctimas agraviadas lesionadas.

❖ Aflicción psicológica

Indignidad, descenso de la motivación, disminución de la autoestima, modificaciones en la conducta, marginación, menoscabo de las relaciones laborales, en el grupo de trabajo, enfermedades psicosomáticas mentales ocasionados por la ansiedad, el estrés, conllevando en ocasiones al suicidio, viéndose la amenaza o pérdida del empleo o ascensos.

❖ **Para los empleadores**

- Decadencia de la productividad en la empresa o centro laboral
- Amenazas, hostigamiento, riesgos del trabajo en equipo
- Desmotivación del empleador y trabajadores
- Deserción de grupo laborable.
- Rotación del personal o trabajadores productores, servidores públicos.
- Procedimiento administrativo, indemnizaciones por despidos.
- Impedimento en el trabajo, extinción de contrato por hostigamiento sexual o faltas graves.

❖ **Deterioro de las relaciones laborales**

Para la sociedad

- Costos, indemnizaciones en la reincorporación al trabajo de las víctimas.
- Ascenso por motivos de violencia de género, aplicación de la fuerza coercitiva de la violencia laboral, al excluir de manera arbitraria o discriminatoria en el empleo productivo desarticulando las ocupaciones entre el subordinado y empleador.
- Gasto en los procesos legales y laborales con vías para acciones penales.
- Obstáculos y exclusiones de trabajadores rompiendo los derechos laborales con alta complejidad en los salarios de los perjudicados en la dominancia remunerativa.

Conductas que se califican como hostigamiento sexual

- Exabrupto hostil, coacción física, tocamientos coercitivos, acercamientos contraproducentes.
- Comentarios y cuestiones sobre la apariencia física, formas y peculiaridades de vida, inclinación como orientación sexual.
- Llamadas indeseadas vía telefónicas con aversión de ofensas sexuales de oprobios.
- No verbales, gestuales, silbidos, ósculos, ademanes, gestos con indicativo sexual, presentación de objetos.
- **Sujetos del accionar del hostigamiento sexual.**

Para establecer el vínculo y la conducta de inclinación es necesaria la presencia de los sujetos del accionar ante este hecho.

- **Sujeto activo o el hostigador**, Es la persona, varón como fémina que direcciona su conducta de naturaleza sexual no consentidas, cuya obligación ha sido determinada, siendo sancionable mediante una demanda o queja, según sea el caso por hostigamiento sexual de acuerdo al procedimiento.
- **Sujeto pasivo el hostigado**, Persona que se ha vulnerado sus derechos fundamentales tanto el varón como la mujer, que es víctima de hostigamiento sexual con connotación sexual sea verbal o no verbal.

Casos de hostigamiento sexual laboral.

En la Municipalidad Provincial de Huancayo se presentó un caso de presunto hostigamiento sexual laboral en el año 2022, por parte de un presunto hostigador funcionario Ing. Carlos Mansilla Rodríguez al abusar de su cargo, habría realizado tocamientos indebidos en el cuerpo, en el hombro y en la mano sin su pleno consentimiento en otras ocasiones la abrazaba a la trabajadora de la gerencia de defensa civil en el cual se interpuso una denuncia por acoso sexual y hostigamiento, ante estos hechos la agraviada presento como prueba los chats que fueron presentados como prueba atípica que evidencian el indicio de sospecha de hostigamiento sexual laboral contra la víctima.

En el expediente N° 9149-2015. JUNIN, en dicha casación laboral por cese de actos de hostilidad y hostigamiento, discriminación a una trabajadora por su condición económica, sexual, idioma, religión, opinión o de otra índole en el cual la demanda es interpuesta por Azucena Asunción Algendones contra la Empresa de Agua y Potable y Alcanrarillado Municipal de Huancayo SEDAM-S.A, en este hecho jurídico se dañó los bienes jurídicos tutelados por la Constitución Política del Perú y la LPCL ante los derechos vulnerados de la trabajadora, esto conlleva a certificar que el hostigamiento sexual laboral influye y vulnera los derechos de los trabajadores como en el control del trabajo.

Por lo tanto, este tipo de hechos no solo suceden en las entidades del Estado, incluimos también en otras instituciones privadas.

B. Relaciones laborales

a. Bases teórica

La presente investigación se basa en la teoría epistémica de la estructura social de Hyman, Edwards y Sullion (2014, p. 39) que proponen una metodología basada en tres dimensiones para ubicar las relaciones laborales en los ámbitos de la estructura o jerarquía social. En ese sentido, es menester considerar las relaciones laborales, desde la relación de clase como las relaciones de dominación y sumisión, que todo trabajo es controlado, la propiedad, el capital, el poder que observa la divergencia y la asimetría de poderes en el trabajo, la desorientación disminución del trabajador y explotación por falta de identidad siendo la alienación subjetiva irreal en la productividad el cual presenta tres dimensiones.

b. Dimensiones de las relaciones laborales

b.1. Primera dimensión estructural social.

Consiste en la disputa y en la disparidad de situaciones, en una estructura social que conlleva a mayor competencia en la relación laboral al indicar que la propiedad del capital y la preponderancia son características principales de las clases sociales desarrollado en el ámbito laboral, la legitimidad institucional que el poder determina los roles sociales de clase en el trabajo.

Al respecto Benjamín (2019) menciona que: “La estructura de una organización puede integrarse con diversos niveles relacionados entre sí; es decir, las unidades administrativas deben ubicarse en una escala que permita su atención, control y supervisión, ya que a la función asignada corresponde una autoridad y responsabilidad determinadas: a mayor contacto con el público o con los bienes y servicios producidos, más baja será su ubicación en la escala, y a mayor número de tareas de planeación, coordinación y control, más alta será” (p, 372).

Por otro lado, Adelantado et al., (2014) señala que la conglomeración de modalidades en que practican determinados grupos e individuos estructurados sistematizados (instituciones) y anexadas entre sí (procesos sociales), de manera que se originan unos ejes de diversas distinciones, que configuran la similitud de esos individuos y grupos, así como cursos posibles de la acción social individual y colectiva (p, 29).

En los ambientes institucionales o de aplicación no ha encontrado demasiado eco en la sociología clásica y serán autores más recientes quienes tienen la necesidad de definir esta dimensión de la estructura social.

Existe una figura muy utilizada por Marx es la de un edificio, no un organismo, pero el fundamento de estructura sistematizada no aparece claramente diferenciado de otras concepciones en otras obras, encontramos alusión a sistemas políticos, jurídicos, religiosos y filosóficos en ámbitos en que la palabra sistema se emplea en el mismo sentido que encuentra superestructura y forma o base o superestructura.

Asimismo, en la existencia de la sociedad la superestructura y estructura económica social se compone de segmentos, roles en cada clase social y más en una institución que cada hombre cumple un papel en las relaciones de producción. o mental.

El respecto señala Calhoun et al., (2016) siendo así, el trabajo y el poder en las relaciones laborales, por ello, el mismo se erige entramado de las relaciones de autoridad que deleguen roles y posiciones de las estructuras sociales institucionalizando los mecanismos de poder. Por tanto, hay una búsqueda de legitimidad de la autoridad en las relaciones de trabajo donde los elementos normativos, tradicionales y morales constituyen las formas que emplaza la consolidación de la misma. Desde este punto de vista el poder está asociado con las normas que ejercen mecanismos de control social y distribución del poder (p,12).

La estructura social se conforma de tres dimensiones, la primera de desigualdad que cada sujeto cumple un rol protagónico junto con los actores colectivos, activos en la producción, la segunda con propia estructura, posición de status y formaciones políticas.

Erik Wright citado en Giddens y otros realizó un esquema en el que destacó la dimensión de supervisión, subordinación o control sobre los recursos económicos (inversión o capital, medios físicos de producción y fuerza de trabajo). En su esquema, además de las categorías clásicas de la clase capitalista y la clase trabajadora, hay grupos con características ambiguas, por lo que se encuentran en lo que se denomina una “localización contradictoria de clase” (Giddens y otros, 2016).

Las estructuras sociales en las relaciones laborales se organizan en torno a las relaciones de producción, consumo de poder y experiencia cuyas configuraciones son de espacio temporal en las culturas, Al respecto señala Ayala (2016) en los vínculos laborales encontramos aspectos indispensable bilaterales que accionan como ejes de la interacción laborable sujetos participantes que se desenvuelven en la relaciones de producción nos referimos a los trabajadores y empleadores en el cual existe la dependencia y subordinación en el proceso productivo de reciprocidad de acuerdo al status que se mantiene en la edificación del puesto laboral.

La organización social sistematizada jerárquicamente en las actividades de trabajo es la distribución y clasificación de todas y cada una de las relaciones de poder como de los vínculos que los trabajadores establecen direcciones firmes con alta dirección de las empresas y acata al diseño en la configuración estructural de cada una de sus segmentaciones de poder y distribución vertical en el trabajo entre la separación de la tarea de concepción y las de ejecución del trabajo. Las organizaciones del trabajo persisten el metamorfo y menciona la individualización del desempeño de las prácticas y la excelencia. Al respecto señala De Gaulejac (2015) explica que el vínculo interpersonal entre el individuo y la empresa en la relaciones laborales es la constitución y organización gerencial de la actividad productiva labor que conduce a una estructura, cuya organización del trabajo brota la excelencia y su supeditación donde la empresa progresa, el empleado, el trabajador progresa siendo el sujeto en gran parte por el que el desempeño de adaptación como de acatamiento subordinación y sumisión es de tipo dominación bajo ley.

En la estructura social diferenciada existe una desigualdad compensatoria basado en el principio de corrector o equiparación en el trabajo, reconocido la desigualdad entre los trabajadores por el status o cargo, en la relación jurídica que promueve la desventaja económica jerárquica e intelectual en la relación de producción que vincula a los trabajadores y el superior administrador supervisor.

Se refiere a la esencia en el derecho del trabajo individual, se cultivan derechos que protegen en exclusividad al trabajador en la protección de las desigualdades con la finalidad de hacer respetar derechos y deberes laborales que

amparan como garantía proteccionista de los derechos constitucionales que tutelan en el desarrollo de su labor en los sujetos del empleador sobre el trabajador.

b.2 Segunda dimensión control en el trabajo.

El vigor puesto en el trabajo por parte del hombre trabajador mediante el pacto como efectivo y productividad del trabajo, la inspección como la observancia en base al sistema legal, preponderancia-institucional de los derechos de la propiedad y de la legitimidad para obrar ante el exceso de poder al detentar bajo el ordenamiento de las normas y las leyes del poder restrictivo del Estado, quien garantiza la legitimidad de los empleadores o empresarios, detentan la potestad de organización del trabajo, emolumentos, pactos bilaterales con un acuerdo realizado entre los iguales y libres. Las relaciones de conflicto y cooperación en la jornada laboral, intensifica los intereses de los trabajadores conservando el empleo.

Cucoren (2019) menciona al respecto una buena supervisión laboral no se limita a inspeccionar, como manda la ley, los horarios de ingreso y finalidad que pueden ser requeridos por la Inspección de Trabajo porque son aptos como elemento probatorio en caso de enfrentamiento entre empresa y trabajador, siendo igualmente apropiado ventajoso para ambas partes. Se trata también de otorgar un paso más y convertir la inspección laboral en un gestor de recursos y productividad que dictará al empresario la exigencia de ampliar o aminorar su plantilla, le mostrará el ascenso de la productividad y le ayudará a tomar determinadas resoluciones sustanciales en su labor.

Sánchez (2015) al respecto opina que: las inspecciones laborales y concurrencias en el aspecto laboral por el ente responsable, desde el enfoque de las estructuras de control y verificación de admisión permiten llevar un registro de ingresos y salidas de los empleados en una industria, empresa, instancia sea de un Estado o Municipalidad. Desde otra óptica, es la verificación de la asistencia que permite conformar, estipular, reglamentar como comprobar, la cronometría desde la asistencia de los trabajadores a su puesto o cargo mediante una inspección de asistencia laboral, la empresa, la industria o centro laboral puede monitorear la productividad empresarial para saber si cumplirá sus objetivos, caso contrario examinar al acrecentar para conseguirlo. Se puede señalar que las relaciones

laborales en la actividad productiva están acentuadas por la formación de la empresa y las formas culturales de organización de la obtención en el sentido productivo, esta misma cultura inculca las relaciones con los agremiados sindicatos que aún quedan.

El vínculo de las relaciones laborales son enfocados en el cual se establecen la fuerza productiva del trabajo unido a la cantidad de inversión-capital de recursos materiales, maquinas, infraestructura y recursos humanos en el proceso de productividad, esta relación permite concurrir a la persona con su contribución como trabajador, en el aporte del capital quien brinda es el empleador, patronal, dueños de los medios de producción, empresarial, desde otra perspectiva del obrero productor proletario como persona física que contribuye con la fuerza de trabajo en tanto el empleador pueden ser consideradas personas naturales como jurídicas en la sociedad globales modernas, las relaciones laborales son reguladas por ese conjunto de normas, preceptos que garantizan y protegen los derechos del trabajador en bien común de la persona y familia en la sociedad.

La relación laboral individual que se establece entre un trabajador obrero productor correctamente con su empleador rigiéndose al contrato nexando las normas que lo amparan, es considerado como la supeditación o sujeción del empleador hacia el subordinado, esa diferencia jurídica obstruye esa probabilidad de una relación contractual armónica con obligaciones entre ambas partes, siendo la disposición del trabajador como sumiso que en ocasiones son afectadas sus derechos. Lo que podría originar posturas desagradables injustas o personales que afecte el estado socioemocional de los trabajadores.

Al respecto Neves (2018) lo considera como la autodeterminación laboral de trabajo, se constituye por las resoluciones que están asociadas a la línea del trabajo. Así, desde la libertad como un derecho que dispone trabajar o no trabajar. laborando de manera independiente conocido como trabajo independiente, puede ser por otra parte, el trabajo dependiente, subordinado. Por lo tanto, existe la libertad de trabajo como lo establece la Carta magna al permitir cambiar libremente el empleo o determinar con extinguir el trabajo con un cese como derecho.

En si la autodeterminación de trabajo en diversas formas sea de trabajo independiente, ajena, subordinada o por cuenta propia al ser protegido la libertad

de trabajar o no, recuérdese que el trabajo es libre realizada en el ámbito de la sociedad en la búsqueda del bienestar social de la persona y su familia, con la libertad de contratar que ese pacto es válido según las normas vigentes que están sometida a una disposición o no en las actividades para alguna instancia del Estado. La libertad de trabajo es protegida por el Estado democrático, dos individuos cuando tiene algún vínculo con prestación del deudor al acreedor sujetos respecto a un mando y otro a subordinación, que conduce a realizar contratos con personas naturales como jurídicas que conlleva a asumir garantías de seguridad contemplados según la ley.

Refiriéndonos a la libertad de trabajo se puede contratar según los términos contractuales que supone la prohibición del trabajo abusivo opresivo esclavizador gratuito encontrándose prohibido y protegido por la Constitución y reconocido por los instrumentos jurídicos internacionales de trabajo que amparan y protegen bajo principios al trabajador en la modalidad de contrato que se origine recordando que el Estado promueve las condiciones apropiadas de trabajo en pos de desarrollo y con derecho a la remuneración justa.

Al respecto el jurista, Landa (2017) señala como el derecho al acceso, al empleo de la persona que debe cumplir los requisitos y obligaciones que se exige al propietario de la empresa sea este público o privado al acceder a un empleo no debe ser excluido segregado el empleado trabajador; al ser concedido a una plaza laboral en forma de contrata al cual fue elegido bajo inspecciones y restricciones con derecho a ocupar un puesto bajo los regímenes laborales o modalidades mediante competencia público (p. 147).

Por otra parte, a no ser despedido injustificadamente de manera autoritaria por parte del empleador o funcionario público, supone que el trabajador no sea cesado de acuerdo al reglamento o normas laborales. El derecho al trabajo como derecho y deber bajo principios de la no discriminación al trabajador, el principio de la norma más favorable mediante reglamentos y leyes, supone la vigencia del principio protector del indubio pro operario en caso de dudas en una norma favorece al trabajador en materia laboral como requerimiento, exigencia imperiosa ineludiblemente para la validez del despido causado y justo ante las faltas leves o

graves, descartando del ordenamiento jurídico el despido ad nutum o incausado, arbitrario.

Se puede indicar que el derecho al trabajo posee una dimensión individual subjetiva y otra la dimensión objetiva institucional, como derecho subjetivo dirección el empleo relevante, derechos reconocidos por las leyes y principios, la protección garantista obligatoria que es amparada por las normas sustantivas que protegen contra los despidos abusivos, el enfoque institucional, el Estado impone coercitivamente el deber de delimitar las leyes necesariamente que genera políticas laborales, planes a favor del empleador, trabajador, programas, con el objetivo de lograr crecimiento en el empleo que falta hace en el Perú.

El legítimo derecho al empleo, como la inspección ha tenido una explicación teleológica interpretativa constitucional que ha evolucionado notablemente, a tal punto que seguramente las garantías constitucionales en aplicación por el Tribunal Constitucional en las sentencias de amparos laborales.

El legítimo deber y derecho a la libertad al empleo, trabajo, como la inspección ha tenido una explicación teleológica se llega a interpretar las normas sustantivas laborales constitucionales medida que van evolucionando las coyunturas y formas de trabajo en sus diversas modalidades, a tal punto que tiene que garantizar, no oponerse a los amparos del Tribunal Constitucional en aspectos laborales.

Al respecto el TC. Exp-008-2003-AI/TC (f 26) establece en el inciso 15, art 2 de la Carta Magna, se plantea como el tributo de la voluntad en la actividad, ocupación o profesión, que cada persona decide, prefiere desempeñar un cargo, ocupación disfrutando las utilidades económicos y satisfacer el espíritu material, para desplazar o interrumpir ella, Para tal efecto, la condición auto determinable está sujeto a la ley del trabajo como los límites de las normas para controlar las regulaciones en el orden público, la protección, la seguridad del trabajado, la salud como interés del Estado.

Por lo tanto, el titular de la empresa puede elegir otras medidas para examinar la supervisión cautela y control para constatar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales en la adopción y aplicación de medidas, debe resguardar y hacer cumplir en el contrato con las cláusulas consignadas y

velar por la dignidad del trabajador y tendrá en cuenta la capacidad de no menospreciarlos, el empleador supervisa el estado anímico o padecimiento de los trabajadores cautelando y justificando sus faltas de asistencia al trabajo, para ello el titular de la empresa. por consiguiente, en el vínculo del trabajo el empleado y el empleador cumplen con la responsabilidad de controlar eficientemente sin vulnerar sus derechos laborales ni atentar contra su dignidad como lo señala la Constitución por estar protegida con la norma constitucional, así como por otras normativas vigentes del trabajo ejemplo la nueva ley procesal del trabajo.

b.3. La tercera dimensión alienación

La dimensión subjetiva enfoca las formas de la conciencia, la tergiversación de la realidad que se mantiene en el trabajo como la enajenación de la conducta y la conciencia en el trabajo, iniciativa, independencia y la autodeterminación productor inventor del hombre en el trabajo y la venta de su fuerza de trabajo del trabajador. Pone de relieve Sarros y otros, que actúan en el espacio jurídico laboral, en el marco del derecho constitucional que regula el contrato de las partes en el trabajo permite adecuar las normativas del derecho laboral, además de configurarse los bienes sociales, las condiciones de vida del trabajador, pensiones y remuneraciones, el seguro de empleo, que regula la jornada educación y formación profesional, el Estado busca el bienestar legitimación del orden social y protección del trabajador y cumplimiento del empleador en asuntos amparados por la ley.

Estudios previos advierten que la alienación laboral, o aquella que perturba se produce en el trabajo, daña desequilibra y menoscaba el rendimiento en las organizaciones. Asimismo (Sarros et al., 2016) advierte que es un paradigma en este caso los efectos de incapacidad, intrascendencia, insignificancia como la productividad genera la separación en ocasiones provoca la discriminación del trabajador, la alineación laboral pone en contingencia la productividad personal – individual, al descontrolar la rotación lo cual propala conductas de desmotivación, destrucción, el cual conlleva a la aparición de la ansiedad, estrés entre los trabajadores como el síndrome burnout.

Al respecto Hinkelammert, (2015) menciona que, el hombre es un ser natural y social que acata leyes naturales y sociales como jurídicas, por consiguiente, al aplicar la praxis social el hombre productor se mueve sobre normas

coercitivas. El trabajo subordinado en un sentido objetivo con sentido positivo se vincula con las necesidades económicas del ser social del homo sapiens convirtiéndose en homo economicus, pragmático utilitarista. El aspecto laboral productiva tiene un propósito en la vida humana y la sociedad. El trabajo refleja y expresa las facultades, talentos, habilidades físicas y mentales del individuo. El trabajador productivo de las relaciones sociales y laborales se contempla en las normas positivas, asimismo, con autodeterminación en el producto de su faena, se desarrolla en su sentido psicosomático, al elaborar, disfruta de la producción en esta actividad libre. Por lo tanto, esta actividad humana de producción de bienes económicos está recubierta de una axiología antropológico y ético trascendente.

Por consiguiente, (Marx, 2013, p. 41) la alineación subjetiva del ser social en este caso del hombre cultural productivo tiene su procedencia en una supeditación económica. En el trabajo alienado de tendencia plusvalía, el trabajador –obrero productor es calificado como un valor de uso y de producción al ser tomado como útil en las faenas establecidas. De manera que, la actividad personal de hombre es un gasto de la fuerza que está dotado de su cuerpo. sin embargo, este gasto resulta contraproducente pues el trabajo no le recompensa, y si tomamos en cuenta que el trabajo mismo es vital para la actividad del obrero y esta actividad vital la vende para subsistir, el trabajador resulta en el trabajo un engranaje, en el mercado solo un accesorio a la venta de su fuerza de trabajo. En consecuencia, esto conduciría a otros dos tipos de alienación. La primera, la de ser genérico del hombre, pues tanto su cuerpo, su espíritu, su naturaleza, su esencia humana ha sido quebrantada, se vuelve externa a él como ser genérico. Segundo, hay una alienación del hombre respecto del hombre, pues no sólo el hombre se enfrenta consigo mismo, sino que también se enfrenta a otro hombre. Si tanto la actividad como el producto del trabajo le es ajeno al trabajador, surgiría un interrogante ¿a quién pertenece entonces? esta fuerza extraña colocada por encima del hombre, no es más que otro hombre que ve al primero como una cosa.

En los diferentes contextos del capitalismo y de acuerdo a los intereses del capital, “la definición de los empleos, las formas de contratación y los puestos de trabajo, las normas e instituciones de protección y los derechos básicos” de los trabajadores a veces se ven deformados en la realidad laboral.

Al respecto señala (Martuccelli, 2014, p. 485) la autorrealización del trabajador está consignada por la advertencia al sujeto que trabaja al convertirse en actor de la conducción de su vida. En otro concepto, es el esquema o autorrealización desde la organización al sistematizar en la actividad productiva trabajo desenvolver las capacidades de amoldamiento a nuevos retos en la nuevos acoplamientos, en nuevas adaptaciones del trabajador al nuevo corpus de valores axiológicos con tendencias de cultura de cooperación productiva, al mostrarse la dependencia a dicha cultura al revocar en la sumisión con el sostenimiento en las axiologías centrales de las tipologías de dominación del sujeto a sujeto.

Para este propósito las tipologías socioculturales y economías influyen fuertemente para la dominación del trabajador sobre la base de una ideología de libertad con un sentido de producción o dominación en una determinada formación económica social.

En este orden de ideas, (Sigaut, 2014, p. 121) señala que la alienación subjetiva del trabajo diario separa al trabajador de la realidad misma de su ámbito, de la realidad objetiva de los hechos con el fin que sea sumiso y no pueda defenderse de las amenazas que se encuentran en el núcleo de la organización del trabajo. Así mismo, se trasluce en la experiencia real objetiva del trabajo la subordinación evidente al quebrarse el vínculo subyugante del vínculo del uno con el otro en la zona de producción del trabajador y el empleador, para buscar la protección de los peligros percibidos que se sustentan en las normas al verse en la dicotomía de causa efecto, es decir, en la dimensión social laboral técnica de la sistematización y organización productivo. Por otro lado, es posible que en el proceso del trabajo y bajo la experiencia laboral se presente elementos peligrosos que dañen la conciencia del trabajador siendo ajena a su desorientación en una mercancía de valor.

La alienación subjetiva laboral ocasiona daños en el rendimiento en las organizaciones generando aspectos afectivos de ineptitud, insignificancia y aislamiento del trabajador que pone en la inseguridad la productividad individual, desorganizando la situación e incidencias de conductas intrascendentes que contribuyen a la aparición del stress entre los trabajadores. Las concepciones de injusticia no valorada por la organización que conducen a los empleados a observar cómo ilegítima, sin dirección, sin sentidos, valores alejados de la realidad de si

misma, en una dirección que desconecte al individuo trabajador de las cosas con ideas tergiversadas.

La alienación en el trabajo consiste en la realidad tergiversada, la idea relacionada con la naturaleza y el hombre, está relacionada con aspectos materiales de la subsistencia crea riquezas y servicios como bienes recursos económicos al brindar la satisfacción por ejemplo a las necesidades fisiológicas como vestir que influye en la cultura, por ende, producto de la relación laboral como fuerza productiva de producción. La operación del hombre siempre en el proceso de invención, creaciones de bienes satisfacción como de nuevas necesidades, el productor obrero del trabajador se fortalece e innova mediante ideas nuevas de transformación que aún es dominada.

En tal sentido, la alienación laboral contradice la realidad objetiva de los hechos, su propia naturaleza humana del trabajador, la autenticidad, la capacidad de trabajo, las tareas laborales cuando se presenta como las desorientaciones, aislamiento de sus derechos que son contra productivas, en el trato entre compañeros, observado el potencial humano convirtiéndose muchas veces en un instrumento de dominación para el trabajador y su conciencia social de clase.

Desde esta óptica, el hombre es un ser social por naturaleza un hombre que vive en sociedad, pero al mismo tiempo es político porque pertenece a una determinada clase social en la actividad productiva de los recursos y necesidades, En este sentido, la labor operativa mantiene un aspecto positivo porque relaciona a los hombres en la producción al recibir un peculio salarial y otro en la dirección de los medios de producción que el trabajador produce al inventar nuevos productos con el acto del trabajo.

En las relaciones laborales que demanda desenvolver en las jornadas gran cantidad de energía, como tiempo en la producción de los bienes o cumplimiento de las labores, el valor de uso del trabajo es cambiado por un emolumento, peculio, salario logrado, que se incorpora aparentemente como mercancía de la fuerza de trabajo, al generar la plusvalía y el plus valor del capital, valorizado la fuerza humana trabajador en ocasiones verlo como un medio de uso excesivo de la fuerza de trabajo fuera de un contrato legitimado.

En consecuencia, la riqueza que el trabajador percibe, el peculio o salario por su mercancía o fuerza de trabajo en el aspecto productivo se vislumbra en la forma de pago salario por considerarse como el valor de los bienes que necesita para sobrevivir, en la relación laboral necesariamente tiene que existir dos sujetos uno que ordena con poder, mientras que el otro obedece durante las actividades en la empresa.

a. Concepto de relaciones laborales

a.1. Definición

La relación laboral se enfoca desde la perspectiva jurídica normativa laboral como un conglomerado de normas que vinculan el mundo de la empleabilidad los sujetos del vínculo laboral trabajador-empleador sean individuales o colectivos, al estar engarzados el Estado empleador y los trabajadores que prestan servicios, los sujetos que son deudores y acreedor, empleado y empleador instancia donde labora bajo subordinación en el ámbito público o privado, como actores principales de la actividad productiva.

Como señala Neves (2016) los componentes esenciales en las relaciones laborales se adscribe la prestación de personal que tiene un contrato de trabajo en este caso el trabajador determinado sea natural o jurídica, por parte de la empresa o de la administración pública o como las privadas, no pudiendo transferir en todo o parte a un tercero como lo establece la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la subordinación es una sujeción de poder sobre otros y dirección en las actividades por parte del empleador con atribuciones que somete con ciertos límites permitiéndole fiscalizar, controlar y sancionar al trabajador con restricciones por la empresa sin afectar los derechos fundamentales o vulnerar derechos del trabajador como por ejemplo su vida, salud, dignidad, o la libertad por el contrario presta mucha atención a la norma y la ley a favor del productor, trabajador, empleado, a través de la dependencia económica y la dirección técnica. Con referente a la remuneración o conocida como retribución en el contrato considera lo que recibe el trabajador en dinero o especie siempre que sea de su libre disposición, con carácter contraprestativo al pago que realiza por su actividad del trabajador.

Por otro lado, en la Carta Magna en el artículo 26 se establece bajo los principios que regulan la relación laboral que son respetados bajo la legalidad

laboral y como derechos fundamentales que amparan al trabajador y otros derechos. En esta dirección el primer principio es la igualdad de oportunidades, obligaciones, derechos sin inclinación a la discriminación laboral, el segundo su carácter de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos en la Norma superior y la ley. El tercero la interpretación de los principios y la hermenéutica jurídica favorable al trabajador en caso de indubio pro operario o duda insalvable del sentido de la norma y otros principios, reglas, fuentes que amparan al trabajador establecidas en la ley del trabajo.

La concepción de las relaciones laborales enfatiza el sistema de los sujetos que intervienen el Estado, la empresa, trabajadores y los representantes directos como indirectos involucrando la parte administradora sancionadora que influye al buscar objetivos de aplicar normas que amparan en la actividad laboral o industrial en el vínculo de los actores que lo constituyen como se consignó líneas arriba, el Estado, la empresa, asociados, sindicatos colectivos y trabajadores que laboran en entidades del Estado que velan por la legalidad de los derechos individuales de los trabajadores. Al respecto señala Trebilcock, se utilizan asimismo en este tipo de vínculo con diversas modalidades que nexa trabajadores en el empleo, en las labores específicas establecidas a base de un control en virtud de un contrato escrito típico o atípico.

En ese sentido, las relaciones laborales prestacionales sociales en el ámbito de ocurrencia de trabajo asalariado constituyen una estructura y sistema compuesto por relaciones humanas con procedimientos legales que regulan el aspecto contractual.

Bajo esta perspectiva, sale a la vista dos dimensiones esenciales de las relaciones laborales, el primer aspecto es de sistema y otra dimensión de cooperación, un aspecto fundamental es el ardid del conflicto, compuesto por intereses, ambas dimensiones siempre están en el titular de la empresa, que se encuentran supeditados a la preponderancia de la paz social para evadir o contrarrestar niveles de explotación y disputa laboral basado en prejuicios económicos. Cabe destacar que la cooperación es posible gracias al apoyo en la producción social; conocida como acción conjunta de los involucrados en el trabajo o de los sujetos que intervienen en la empresa, la cooperación en la dimensión

laboral, es contrapartida de un sistema de lucha de clases sociales contradictorias al ser necesario la participación de la fuerza de trabajo y sujetos de la acción laboral que permite en coordinación un conjunto de actividades en la vida social.

Es necesario la existencia de los actores de producción en el trabajo a su vez también inherentes en las relaciones laborales, precisamente, la necesidad de establecer reglas en el actuar de la existencia de conflictos.

Es indispensable de que exista contraposiciones de intereses o clases sociales en el meollo de las relaciones laborales. Ello constituye divergencias disparidad de intereses económicos entre empleadores y trabajadores. Al percibir, el ardid tiene su procedencia en la partición desigual del poder entre empleadores y trabajadores. El vínculo superior-subordinado es la que constituye una fuente importante de conflictos. Así, esta dimensión de conflictos como expresión social de los intentos recíprocos por imponer a los demás los intereses y valores propios aseguran procedimientos que lo regulen (OIT, 2018).

Para una constitución estructural organizativa, las relaciones laborales, se compone de trabajadores y empleadores que son fundamentales para concretar la cualidad y condición del trabajo laboral, que incide la relacional binomial, bilateral, contractual existente entre los trabajadores y los empleadores en una sociedad, esto debido, a que cuando se habla de relaciones se identifica el dominio de poder por parte del empleador y otros subordinados que son sus trabajadores. En los cuales disputan los intereses legítimos de contraposición como metas en la organización que conlleva a la conciliación entre las partes con derechos reconocidos por ley o pretensiones designios para que prospere la empresa, sino que en toda condición se busca el bienestar, es el objetivo que se persigue e involucra en forma directa el bien de quienes la constituyen, empresarios y trabajadores en conflicto de intereses. Para una estructura organizativa en las relaciones laborales (constituido por interacciones entre trabajadores y empleadores) siendo sustanciales e inherentes a la calidad del trabajo como la calidad de una sociedad, exigido precisando las “relaciones laborales” influyen en el binomio empleadores y trabajadores.

En las relaciones laborales existen o está compuesta por 3 actores sociales, trabajador, empleador titular como el Estado, en el cual cada uno mantiene su función. Desde esta perspectiva los trabajadores, están vinculadas por factores y

normas que vinculan la prestacional laboral para buscar como fin en el trabajo el sustento del bienestar familiar. Desde otra óptica del Estado, las calidades de las relaciones laborales están anexionadas por los aspectos distributivos de las acciones laborales con mira a desarrollar un país con mejores oportunidades de trabajo de empleabilidad esto indica, reducción en el plano de la pobreza, subempleo, autoempleo para reducir estas brechas de pobreza, desigualdad con oportunidades de igualdad de derechos laborales, que se presentan en las formalidades del empleo para alcanzar el objetivo de estabilidad laboral en esta competitividad del mundo del riesgo y el desempleo en un país. Ante esto, los enfoques de los empresarios buscan el objetivo de la competitividad de abrir nuevo mercado de bienes y servicios bajo la libertad de introducir mercados externos en busca de capital de entrada y ganancia de salida al existir lucha de mercados con mercado interno que van exigiendo tendencias de calidad en el producto a niveles altos en la productividad como el crecimiento semejante o similar a las empresas de prestigio con capital e inversión empresas competidoras (Infante, Vega y Centeno, 2018, p. 2) calificamos como vínculo laboral en que un trabajador presta sus servicios a cambio de una remuneración contractual, o en diferentes modalidades laborales que se mantiene con el contratante y los trabajadores en el contexto de organización y dirección estructural del empresario empleado la fuerza de trabajo para beneficiar al empresario y trabajador con un peculio.

En el sistema de la relación de laborales tiene una noción jurídica porque es un contrato bilateral, al tener relación una persona denominada empleado, trabajador asalariado, otro empleador para quien presta sus servicios a cambio de una remuneración bajo ciertas condiciones de trabajo y cláusulas que se tiene que respetar porque están estipuladas las obligaciones, derechos y deberes de ambos suscritos recíprocamente.

Desde otra óptica la relación laboral enfoca tres componentes uno, los trabajadores, el Estado y los empresarios que enfocan la mejoría en la producción como el bienestar en cuanto a la reducción de la pobreza por parte del Estado y las empresas buscan la productividad, ganancias a partir de la línea de la competencia o ser competitivos, en mercados nacionales e internacionales lo que ahora se necesita en la competencia del conocimiento y la información es tener trabajadores

capacitados que permitirá lograr la calidad en la interacción y la organización donde prime el trabajo en equipo observar a los trabajadores como personas y no como mano de obra barata aplicando un dialogo bidireccional para las negociaciones entre los sindicato y la empresas.

La organización estructural maneja normas públicas o privadas de relaciones en las relaciones laborales que permite la inserción de las normas e instituciones que se relacionan con el trabajo, los sistemas de remuneración configuraciones de calificación, contratación de personal, seguridad para el trabajador, rotación para los trabajadores.

Desde otro enfoque, las relaciones laborales humanas se entienden como un sistema que intervienen actores del mundo del empleo entre ellos tenemos a los empresarios, trabajadores, representantes, la parte administrativa que regula y aplica ante faltas leves o graves normas a beneficio de los sujetos administrados con la finalidad de establecer las principales normas constitucionales laborales que tutelan a los trabajadores en las relaciones y diversas formas de trabajo.

El término relaciones laborales humanas se enfoca como el nexo entre las empresas empleadoras, administración pública, los trabajadores –empleados como los representantes que influyen directa o indirectamente en la toma de decisiones a través de las normas respetando la Constitución y demás leyes a favor de los trabajadores como la administración pública estatal.

Asimismo, direcciona al campo de estudio de dichas relaciones como enfoca Lucena (2017) que “su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas”.

Las relaciones laborales están constituidas por importantes elementos que son el sueldo, salario, capital. Desde esta perspectiva las relaciones laborales se dan entre el trabajador y la fuerza de trabajo, quien aporta la fuerza en el trabajo; por el otro en la administración pública, el titular de la empresa, la persona jurídica, con capital quien aporta el capital, los medios de producción en el proceso productivo. En la actualidad, toda relación laboral jurídica tiene que regirse a un contrato que vincula con la obligación de cumplir ambas partes. Adecua la regulación de las cláusulas de trabajo situación que puede extinguir, regular, mediante la

manifestación de voluntad expresa y tácita con vigencia de la ley. Hoy, las relaciones laborales han cambiado, no solo por la entrada de la tecnología en las empresas, sino porque el mundo está avanzando. Los nuevos descubrimientos, las nuevas carreras y puestos de trabajo, etc. han hecho que, lo que antes se conocía como la relación entre un trabajador y un empleador, ahora dé giro más. No solo por parte del trabajador, sino también del empresario. Por eso, a lo largo de este artículo veremos algunos puntos importantes. Encarni, (2020). La clave está en encontrar la gestión del talento humano. las prácticas y el resultado de la relación laborable se encuentran en la interacción de las fuerzas ambientales en el trabajo, las estrategias, la escala de axiología de los empresarios, dirigentes, sindicales trabajadores, autoridades públicas.

Posada, (2018) manifiesta que, hoy como ayer las relaciones laborales como parte de un sistema de producción industrial están integradas por tres variables, una técnica, económica, el papel del Estado unida a las relaciones laborales: una geometría compleja y variable con propósitos políticos de envergadura política en los asuntos laborales; las dos primeras son sustanciales y configuradas hacia el presupuesto de la producción, la tercera es un presupuesto vinculado a las posiciones de poder.

La relación laborable posee un conjunto de normativas –institucionales que rige las relaciones de trabajo, forma y vínculo, siendo los actores el trabajador y el empleado. Encontrándose regido por el marco de la legislación social componente fundamental que conforma el Derecho del Trabajo que regula las figuras jurídicas laborables aplicando los principios de razonabilidad, primacía de la realidad, buena fe, como la irrenunciabilidad de los derechos individuales y colectivos.

En consonancia con los componentes claves los actores, el contexto, las reglas y las ideas. Los actores vienen a compenetrarse la figura de los empleadores, asalariados y sus sistemas organizativos, así como los organismos gubernamentales especializados. El ámbito se identifica en torno a tres indicadores: la ideología, el mercado, producción y distribución del poder en el conjunto de la sociedad. Las estructuras normativas o reglas de juego en la producción legal o/y autónoma, como los convenios colectivos, o mecanismos de solución formal o informal de ardid laboral. En cuanto a la ideología influye, al entenderse como la conglomeración de

creencias o convicciones universales con intervención de los actores, y que contribuyen a precisar el papel y el contexto que ocupa cada uno de ellos. Todas las variables se encuentran hoy en trance de conversión modificación.

Las relaciones laborales: son actos jurídicos, pactos, acuerdos de los sujetos del trabajo, el trabajador subordinado, empleador empresa o Estado que interrelacionan siendo bilateral con el contrato de trabajo en busca de intereses en el ejercicio de labores, servicios, profesión, especialidad, estructuralmente desigual de funciones, unos con poder económicos y otros subordinados que ejecuta su fuerza de trabajo que es regulada por las normas positivas pertinentes legales. Por consiguiente, observado el elemento prestacional o el desempeño del trabajador en el oficio específico asignado, el segundo elemento la subordinación, el empleador recibe la actividad del deudor trabajador que se mantiene bajo su mando, orden que dirige, fiscaliza, sanciona al trabajador al cometer alguna conducta indebida, también el empleador proporciona condiciones favorables para el servicio acatada por las normas de seguridad en el trabajo y condiciones de cumplimiento de labores, con las garantías de derechos laborales sustantivas, tratados, convenios de trabajo, normativas, regulaciones nacionales para un pertinente contrato. Bajo este constructo conceptual las relaciones laborales en el dominio de las reglas se practican en los sistemas, estructuras de binomio contractual, al enfatizar trabajadores, prestaciones laborales, remuneración por el trabajo, subordinación del empleador, empresario, Estado en las divergencias ramas de la actividad, territorio o economía en general.

En las relaciones laborales se vinculan elementos importantes como el contrato que genera obligaciones y derechos, capital humano, recursos, bienes, fuerza de trabajo, remuneración, salarios, capital, recursos, control del empleador, calificación desempeño en el proceso productivo laboral en las modernas comunidades, poblaciones, en el cual consensuan las partes en el contrato reguladas para las obligaciones como la indemnización en caso de daño al trabajador por un acto de despido injustificado.

Por consiguiente, las relaciones laborales se entiende como la relación contractual de vínculo jurídico entre una empresa y una persona natural identificada como trabajador, empleado subordinado, relación entre sujetos que uno se pone a

disposición de otro bajo su prestación quien cumple obligaciones sometido al poder de obediencia cumpliendo las cláusulas del contrato, al tener facultades de impartir ordenes, imponer sanción administrativa por incumplimiento de labores que se ajustan a la legalidad y veracidad de un proceso jurídico. Por un lado, la relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, la empresa contratante tiene la facultad de impartir ordenes que el trabajador está obligado a cumplir siempre y cuando las ordenes se ajuste a la ley y a lo pactado en el contrato. Por otro lado, relación laboral engloba una característica esencial que el trabajador se somete al poder de la empresa de manera constante subordinado y cumplimiento al contrato creado para cumplir deberes y obligaciones sujetas a derechos irrenunciables que amparan al trabajador que son de cumplimiento.

Al respecto el principio rector laboral indubio pro operario es enfocado para que se aplique a favor del trabajador ante la mala interpretación de la normativa en el cual establece que el trabajador tiene derecho de no ser discriminado tomando en cuenta la ley más favorable.

En las relaciones laborales tienden a existir la conexión entre los empleadores y el empleado en un determinado marco normativo, es el vínculo laboral conformado en un estudio económicos o en el proceso productivo, Tal es así que, en la relación contractual existente entre un empresario o trabajador en particular fruto de este vínculo nacen derechos del trabajador como del empleador bajo el marco legal jurídico o mediante un contrato en el sector productivo en el cual mantendrán un control en las remuneraciones relativas al contrato, se buscara un representante como el caso del sindicato.

Al respecto señala Trebilcock (2016) las relaciones laborales o industriales refiere que las empresas, trabajadores como representantes los sindicatos y la parte administrativa establecen normas básicas compuestas del Estado, empresas asociaciones, concesiones específicamente entre una empresa y trabajadores con un contrato de trabajo conocido como un acuerdo entre la partes o empleo escrito o implícito y con mecanismos de resolución de conflictos, negociación colectiva cambiando toda esta relación con la tecnología en la dirección del trabajo convencional relaciones atípicas en los sectores público o privados.

Como señala Ferro (2019) la persona libremente puede decidir incorporarse ante la relación de trabajo no pierde su derecho fundamental esto cambia en la relación de dependencia o de subordinación frente a sus empleadoras, ejemplo cuando el trabajador se ve obligado a utilizar indumentaria para el trabajo y la subordinación y coacción frente al empleador.

En el artículo 23 de nuestra Constitución prevé que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales en el ámbito de la direccionalidad del empleador en las relaciones laborales el trabajador está obligado a respetar como lo indica el (art 9 de la LPCL), en la forma siguiente por la subordinación el trabajador presta el servicio con dirección del empleador con facultades que lo permiten con reglas laborales, estipulando obligaciones y sanciones disciplinarias regidos en la razonabilidad bajo el principio de la razonabilidad, sancionar las infracciones dentro del límite de la Constitución ante los incumplimientos de deberes y obligaciones.

Ante las relaciones laborales el tejido económico determina para el trabajo productivo o en la relación laborales que fundamentan una serie de papeles entre el dueño de la empresa empleador y los trabajadores que brindan y venden la fuerza de trabajo los trabajadores por peculio o remuneración en el cual se conectan bajo la existencia de un marco legal y jurídico que señala la protección de los derechos laborales y deberes que cumplirán al formar un contrato el cual manifiesta su forma de trabajo, el salario o la remuneración del obrero trabajador dependiendo de cada sector esta regulación por convenios así como la atribución del Estado y su rol en la protección de los trabajadores así como la atribución correspondiente del Estado y su papel en la protección de los trabajadores y defensa mediante el sindicato ante los atropellos de sus derechos.

Al respecto se puede señalar en la Constitución Política del Perú art 26 que en el vínculo laboral se respetan principios rectores constitucionales como la interpretación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda insalvable, protección en el despido arbitrario igualdad de oportunidades ante la discriminación exclusión del empleado trabajador como la libre sindicación, el derecho a la huelga, la ocupación efectiva, seguridad, bienestar, defensa de la dignidad, integridad física,

política de seguridad e higiene, remuneración mensual y puntualidad pactada en las obligaciones laborales.

a.2. Deberes laborales del trabajador

- Cumplir obligaciones según el contrato de conformidad con la reglas y principio de buena fe.
- Medidas de seguridad en servicio de actividades laborales
- Cumplir órdenes, instrucciones del empresario o la administración pública que regula el ejercicio.

a.3. ¿Cuáles son las características básicas de una relación laboral?

- Voluntariedad. el trabajador presta servicios de manera voluntaria al empleador.
- Ajenidad el trabajador entrega los frutos al empresario o administración pública.
- Dependencia en el trabajo se ejerce poder de dirección y organización
- Remuneración el trabajador obtiene una retribución a cambio de servicios prestados al empresario.
- Personalísima no puede enviar a otra persona por la labor prestada y contrato.

(Trebilcoc, 2019, p. 21) el sistema organizacional estructural en las relaciones laborales mantiene la interacción de esa relación entre actores que están compuestas por el Estado, empresa-asociaciones, sindicatos trabajadores es conceptualizada como sistema de relaciones industriales directa o indirectamente para prestar servicios, actuando la administración a través de normas sustanciales en el trabajo.

a.4. Las relaciones laborales y características.

(Refugio, 2016) manifiesta, la organización estructural sistematizada considera como material humano el vínculo unión del trabajo donde el empleador y colaboradores trabajadores pactan condiciones de lugar, tiempo, normativas como obligaciones de servicio, al respecto podemos señalar que existen otras formas de percibir o encontrar características o componentes de las relaciones laborales.

a.4. la remuneración y motivación

Es relevante la recompensa económica al trabajador por que constituye un incentivo salarial, beneficio de acuerdo a ley que se encuentran normado y reconocido por reglamento y decreto legislativos como por ejemplo asignación familiar, descanso por paternidad - maternidad, compensación por tiempo de servicio, bonificación por vacaciones. (Raddatz, et al., 2016) señala que, un acicate estímulo motivación es “un término general que se aplica a una clase completa de impulsos, deseo, necesidades y fuerzas similares. De la misma manera, decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir que utilizan las cosas que esperan, satisfagan esos impulsos y deseos e induzcan a sus subordinados a actuar de la manera deseada” (p. 20).

Los trabajadores son recompensados por su labor o trabajos extras, salarios que son pagadas como forma de incentivos, retribuciones que pueden estipular el contrato pagados a los colaboradores en la prestación de servicios o es una forma de reconocimiento por sus desempeños realizado o ser sobresaliente por cumplir las metas en diferentes actividades.

a.5. Suministro de trabajadores

(Raddatz, et al.,2016) suministrar de colaboradores para determinados trabajos y puestos el cual debe abastecerse de estrategias y tácticas de empresa actividades de liderazgo organizacional para flexibilizar el mercado con nuevos retos.

Lo que se necesita en la actualidad son colaboradores con estrategias de cambio y mucha creatividad en el trabajo para fomentar el liderazgo direccionalidad organizativa, el trabajo en equipo que requieren los mercados laborales con exigencias de inducción en diversas ciencias que sean parte de la solución con procedimientos de cambio y renovación del talento.

Desde otro enfoque, la aplicación de táctica y estrategias en el procedimiento de la organización para captar colaboradores con talentos distintos para cumplir objetivos y prestaciones con creatividad para desarrollar, seleccionar a los más dispuestos y aptos por renovar su actitud y perspectiva para un puesto laboral estando a la vanguardia de las tecnologías y aplicaciones Tics en la actualidad en la era del conocimiento y la cibernética.

a.6. Higiene y seguridad de personal

Está relacionado con la conglomeración procedimientos y normativas que protege integralmente aspectos físicosomáticos del colaborador, para disminuir exposición al peligro de los trabajadores y que deben contar con implementos de trabajo en casos de riesgos que atente su salud y propia vida, en las empresas actuales manejan políticas de salud a favor del trabajador colaborador con medidas técnicas de control y supervisión de indumentaria laboral para prevenir lamentos laborables y con herramientas prácticas que permiten prevenir riesgos laborales o reduciéndolos. Por otro lado, se relaciona con las medidas técnicas, psicológicas del personal en la prevención de accidentes de trabajo ocupacionales que vela por el bienestar general. A esta incluimos la ventilación, la temperatura, iluminación en espacios apropiados para el trabajo.

a.7. Condiciones de ambiente física y sanitarias de la empresa.

Otro aspecto importante tenemos la ventilación del ambiente apropiados con condiciones ambientales ergonómicas para el buen desempeño del colaborador para la realización eficiente y eficaz de las labores manteniendo las relaciones laborales optimas.

Este aspecto no solo afecta al colaborador trabajador, también involucra a la empresa empleadora en la producción de la actividad bajo condiciones adecuadas de desempeño favorables. para no generar gastos en recursos y material humano.

Lo antes descrito está basado en que “las malas condiciones de trabajo figuran entre las principales causas productoras de tiempo improductivo por deficiencias de dirección”, el medio ambiente constituye un factor importante en el trabajo que propicia el buen rendimiento del trabajador que en ocasiones no condicionado origina fatiga, estrés, falta de motivación para una producción exitosa laboral.

a.8. Conflictos en la empresa

Los sindicatos como organizaciones constituidas por trabajadores cuyo objetivo principal es asumir la legítima defensa y promoción cuidado de los intereses económicos y sociales de los asociados esta reconocidos en la Constitución Política del Perú.

En las relaciones laborales de sindicato se crean agentes como el negocio colectivo para resolver problemas originado en la empresa y el sindicato como apoyo en el cual se negocian libremente el trabajo con el empleador para defender derechos favorables a los integrantes de dicha organización sindical de lucha reconocidos por la Constitución Política del Perú en el artículo 28 estableciendo la libertad sindical que garantiza la participación, el fomento colectivo, promoviendo las soluciones pacíficas, el derecho a la huelga por el interés social colectivo.

2.3. Marco conceptual de las variables y dimensiones

- **Alienación**

Es un fenómeno que se relaciona con los modos de producción del productor que pierde el control en las actividades laborales, es apropiación de su fuerza de trabajo en la capacidad de dirigir conscientemente el desarrollo de la sociedad siendo dominado, explotado el aspecto de las relaciones laborales. Desigualdad y clases sociales un seminario en entorno a Erik, O Wright. (Wright, 1995, p.37).

- **Coacción**

Se entiende como la fuerza violenta aplicada compulsiva de un sujeto, individuo o del Estado para hacer cumplir un mandato que es empleada para realizar alguna acción objetivo de hacer algo. Diccionario Jurídico Español-quechua (p, 23).

- **Denuncia**

Acto, acción mediante el cual se pone en conocimiento a la autoridad competente de manera verbal o escrita la inminencia de faltas, la perpetración de un hecho ilícito la lesión o daño, hostigamiento que sufre la persona pasiva a las instituciones indicadas bajo el hostigamiento sexual, que se tiene que realizar acciones de investigación y sanción que corresponde. Diccionario jurídico español- quechua Salvador (p,25)

- **Dignidad**

Tribunal Constitucional Expediente 02101-PA/TC 2011- f4, es un valor y principio constitucional dinámico, fuente de libre desarrollo de la persona y sus derechos, no es considerado como objeto del poder del Estado sin tratamiento instrumental. Indica el respeto del ser humano persona

psicosomática estima que todos los seres humanos individuos merecen la calidad y nivel de vida siendo irreprochable, cualidad que significa valiosa con honor y merecedor. (TC Exp 02101, -PA/TC 2011-f 4)

- **Hostigamiento**

Es la conducta de molestia permanente, constante con un fin de burlarse insistentemente de manera física, verbal, siendo reiterado hacia alguien incitando a realizar actos con connotación sexual fuera de su voluntad sea de un superior en su posición de cargo o jerarquía, causando vulneración a su dignidad. Sánchez (p, 88) Diccionario de derecho laboral.

- **Hostigamiento sexual**

Se entiende como la conducta física o verbal insistente, reiterada forma de violencia no deseada de naturaleza sexual o rechazo, que afectan la dignidad como los derechos fundamentales de la persona perjudicada o agraviada, también al producirse en ámbitos de autoridad, relaciones de dependencia, jerarquías. (Mimdes, p. 6).

- **Hostigamiento ambiental**

Consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía estamento, carga, grado, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de imitación humillación u hostilidad.

- **Hostigamiento típico**

La conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista, realizada por una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, cargo, grado, función, nivel remunerativo o análogo creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

- **Hostigamiento Laboral.**

La diferencia entre hostigamiento y acoso sexual es que el primero hace referencia al ejercicio abusivo del poder al existir una relación de subordinación jerárquica entre la presunta víctima y el sujeto hostigador. (Jalisco, 2021, p. 9).

- **Hostigado /a**

Es toda persona independiente de su sexo, identidad, orientación sexual que es víctima o perjudicada del hostigamiento sexual. (Mimp 2019, artículo 5) D.S Ley N°27429 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

- **Hostigador/a**

Es toda persona, independiente de su sexo, genero, identidad u orientación sexual que acciona, realiza actos de hostigamiento sexual (Mimp 2019, artículo 5) Ley N°27429 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

- **Relación Laboral**

Es el vínculo jurídico de un empleador-Estado, empresa y trabajadores en el cual se realiza la prestación de servicios bajo la subordinación al existir contraprestación remunerado en un contrato jurídico que genera obligaciones y derechos. (Castillo, 2015, p. 12). Compendio de Derecho Laboral Peruano, editorial Ediciones Thomson Reuters.

2.4. Marco Legal o formal

La siguiente investigación de hostigamiento sexual y relaciones laborales guarda relación con la Carta Magna del Perú sobre la persona y la sociedad que defiende al sujeto persona en cuanto se respeta la dignidad al ser un deber del Estado, al ser un derecho fundamental reconocido por instrumentos jurídicos internacionales y nacionales principalmente en el respeto de la persona a la igualdad ante la ley, sin llegar a discriminar en este caso al trabajador sea por motivo de raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquiera otra índole, es así como el trabajador es defendido por la legislación de mayor rango en una sociedad democrática que garantiza el libre trabajo en la relación laboral.

Ante esta norma suprema del Estado sea persona trabajadora, anciano, adulto, adulto mayor o mujer toda persona tiene derecho a que se defienda su dignidad bienestar e integridad ante el hostigamiento sexual y más cuando se trata de los derechos de bienestar, igualdad que se busca mediante la ley que nadie debe ser discriminada o rehusada por motivo de sexo, condición económica, raza, sexo al momento de sufrir una infracción ante la ley.

Bajo esta perspectiva en la ley N° 27942 que previene y sanciona ante el hostigamiento sexual en uno de los artículos concretamente el número dos refiere,

que toda persona tiene el derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación alguna sea sexual, social, económica o de otra índole, en la Constitución se establece la relación laboral que puede limitar los derechos laborales sin perjuicio de la dignidad, rebajar o desconocer sus derechos. El principio de igualdad establece que la oportunidad realiza sin discriminación respetado los derechos laborales regidos por la Constitución Política Perú y los derechos fundamentales reconocidos. Según el artículo 24. Las faltas e infracciones leves como graves en materia de las relaciones materiales laborales se sancionan los siguientes incumplimientos:

- a) La conducta de naturaleza sexual, las conductas o actos físicos verbales gestuales con connotación sexual como los comentarios insinuaciones miradas lascivas exhibición, exposición, de material pornográfico, tocamientos roces o acercamientos corporales o exigencias como las proposiciones entre otros de similar naturaleza.
- b) Conductas sexista son actos que promueven o son perjuicios que enfoca los estereotipos en los cuales hombres y mujeres tienen atributos, roles que se someten al dominio, a la dependencia del género superior supuesto a otro débil.
- c) El hostigado (a) es todo sujeto, persona independiente con identidad de género que tiene una orientación sexual determinada que es víctima o sujeto pasivo del hostigamiento sexual.
- d) El hostigador, es el sujeto activo o persona que vulnera constantemente de forma reiterada a la víctima con actos de hostigamiento sexual humillante superponiendo su identidad de género, posición o cargo.
- e) Las Instituciones: Incorpora a centros de trabajo sean público o privados como por ejemplo MIMP, Policía Nacional del Perú, Ministerio Publico y a las Fuerzas Armadas, a su vez centros de formación educativa en todos sus niveles, las instituciones educativas públicas y privadas de educación básica, técnico-productiva y superior, y demás entidades contenidas en el ámbito de aplicación de la Ley y el Reglamento.
- f) La Queja o denuncia: Entendida como la acción por el cual una persona brinda información y pone en conocimiento de forma verbal o escrita, a las

instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.

- g) Quejado (a) denunciado (a), Sujeto que es incoado al presentarse la queja o denuncia en su contra por acciones de hostigamiento sexual.
- h) Quejoso (a) o denunciante (a): Persona perjudicada por la acción dañosa, presenta la queja o denuncia por el acto de hostigamiento sexual.
- i) La relación de autoridad: Vinculo que existe entre dos sujetos o personas mediante el cual una tiene el poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.
- j) Relación de sujeción: Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra.

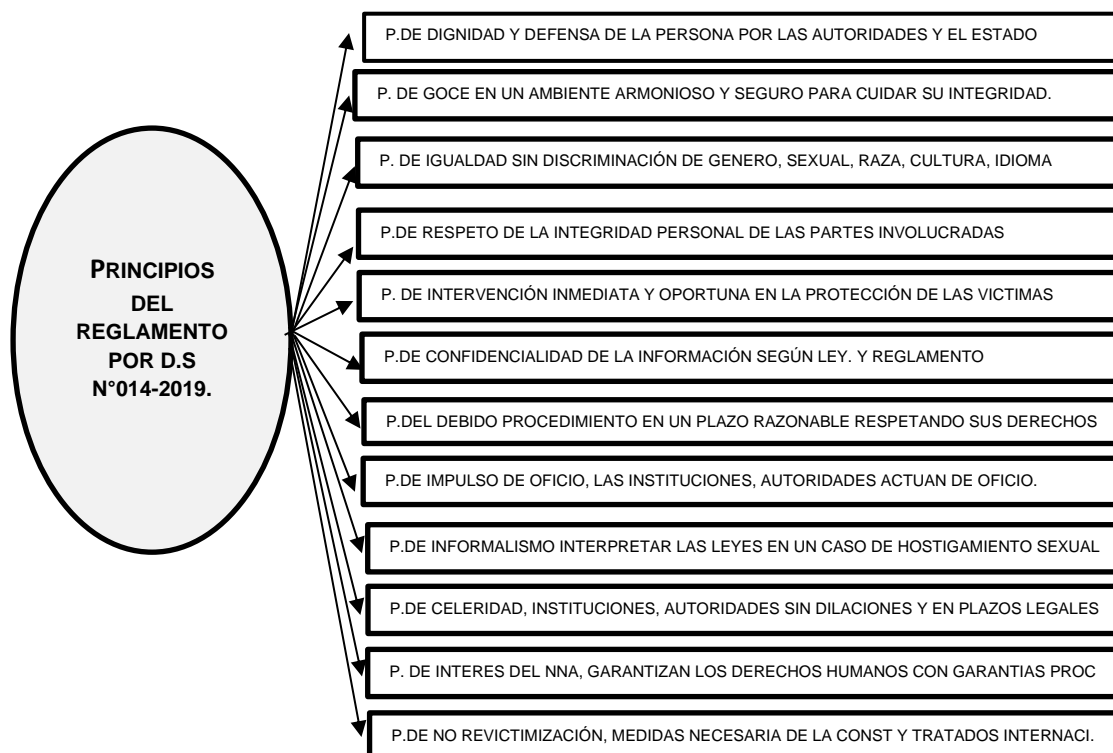
SUNAFIL aprobó protocolo de fiscalización para denuncias sobre hostigamiento sexual Resolución de Superintendencia Nro. 319-2019-SUNAFIL.

En la entidad SUNAFIL según se aprobó el protocolo de fiscalización sobre hostigamiento sexual en los centros de labores. Las disposiciones son aplicadas a nivel nacional, por inspectores de Lima en otros departamentos que existen, procede con la inspección frente a denuncias de ámbito laboral de los trabajadores vulnerados sus derechos.

Por otro lado, el documento precisa la fiscalización ante el hostigamiento sexual por recepción y calificación de denuncias laborales ante actos de hostigamiento sexual con actuaciones inspectivas para la verificación de indagación de sucesos en la investigación y sanción del hecho jurídico en el trabajo.

Ante esto el referido protocolo enmarca las disposiciones previstas según la Ley N° 27942, Ley de prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su reglamento al ser aprobado por D.S. N°014-2019-MIMP, como parte de la

actuación de la inspección de trabajo se vigila el cumplimiento de las disposiciones ante la prevención del hostigamiento sexual y su sanción.



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, tenemos que, ante una queja o denuncia por hostigamiento sexual, de acuerdo con el Reglamento de la Ley N° 27942, se verifica las medidas de tutelar los derechos como protección, la Oficina de Recursos Humanos del centro de trabajo de la víctima, haya dispuesto el rotar o cambiar de lugar al presunto hostigador; así como suspenderlo temporalmente, según corresponda. También el que haya dispuesto la modificación de lugar de la víctima, al ser solicitada por esta, por consecuencia tras medidas que aseguren como proteger la integridad de la víctima.

Acción realizada en el área de recursos humanos, al contar con un plazo no mayor de 3 días hábiles, desde que se interpuso debidamente la queja o denuncia en el centro laboral en las relaciones laborales.

En la ley SERVIR (Ley del Servicio Civil, Ley 30057) publicada el 3 de julio de 2013, en el Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el capítulo I artículo 85, Faltas de carácter disciplinario, son faltas disciplinarias por su gravedad, sancionadas con suspensión sea temporal inclusive destitución al

llegar a actos de proceso disciplinario como se menciona referente al hostigamiento sexual en la letra K) que a la letra dice. El HS ejercido por autoridad sobre el servidor civil realizado a la víctima del hostigamiento en cualquiera de las estructuras jerárquicas de una entidad pública, sea usuario, beneficiario, preste servicios o ser usuario en general, desempeñe como servidor o funcionario o siendo de otra categoría la víctima será sancionado con destitución, suspensión temporal, amonestación.

Hostigamiento sexual en el derecho peruano

Ante actos de hostilidad el empleador puede controlar a los trabajadores siendo sus atribuciones en la facultad de defender, al respecto ante supuestos modificaciones en condiciones del trabajador se pueden impugnar, calificar como acto de hostilidad por las normas de nuestro ordenamiento jurídico. Ante ello puede dar efectos jurídicos como por ejemplo la extinción del contrato en el plano del régimen de trabajo privado siendo equiparable al despido.

Al respecto señala Toyama (2018, p. 214) en el ordenamiento peruano el tratamiento que se recibe según el art 30 de LPCL, hace referencia a los actos conductas que causen hostilidad al ejercicio perjudicando irregularmente las facultades del empleador en cuanto a la modificación a este aplicar una multa a la gravedad de la falta o dar concluida la relación laboral procediendo a la demanda de indemnización como señala el art 38 de manera clara, la indemnización por cometer infracción que causa daños leves o graves, extinción del contrato, despido o rotación del personal, incluyendo la multa y los beneficios laborales al menoscabado.

El hostigamiento sexual al ser vulnerado por funcionarios públicos, autoridades, empleadores al tener algún cargo o posición frente al trabajador se ejerce dominio, poderío sacando ventaja de su categoría en una estructura social jerarquizada.

Ante esto tenemos algunos derechos vulnerados por el hostigamiento sexual.

- **El derecho a la vida.** porque genera decaimiento psicológico, padeciendo la víctima trastorno psicomental que provoca daños a los bienes jurídicos como la integridad física, psicológica, alterando la salud del dañado.

- **El derecho a la integridad física, psicológica y bienestar emocional.** Este tipo de conductas vulneran a la persona al alterar el biopsisocial al causar alteraciones, daño moral corpóreo mental.
 - **La libertad sexual,** Este tipo de derecho protegido por las normas sustantivas es la libertad de gozar de su desarrollo sexual, al tomar decisiones o de una actividad que puede ser perjudicado por la presión de un acto sexual.
 - **La libertad del desarrollo de la Personalidad.** Se aproxima al desarrollo y protección de la vida íntima como un aspecto de privacidad de la imagen, la integridad, la autonomía y búsqueda del bienestar personal que pueden afectar el hostigamiento sexual al limitar los derechos irrenunciables.
 - **La libertad de una vida libre de violencia.** En la existencia de factores que rechazan la discriminación y la violencia en su tipología, económica, social, psicológica, verbal, físico, en este caso sea mujer o varón, sea el sexo que fuera o raza, idioma, origen étnico, nacionalidad, adheridas las capacidades, la inclinación sexual, la clase social, el factor socioeconómico, la identidad de género, la confesión, la cultura, la tradición y muchos otros factores de la realidad llegando a intensificar la violencia o provocados por el hostigamiento que causan daños deben ser visto y examinados con mucho ahínco.
 - **La prohibición de la discriminación.** El hostigamiento sexual constituye discriminación por género, condición económica, sexo, ideología y otros aspectos que vulneren los derechos humanos.
 - **El trato digno.** Las conductas por hostigamiento sexual muchas veces desconocen a la víctima como si no tuviera derechos que lo amparan ante el maltrato psicológico y físico verbal o no verbal.
 - **El derecho al trabajo.** las conductas de hostilidad sexual ponen en riesgo la estabilidad y la producción apropiada en el trabajo, mediante las propuestas o pretensiones del hostigador a la víctima hostigada cuyas peticiones sexuales con oferta de subir de cargo o asumir rango superior en el interior de la instancia laboral.
- El medio ambiente laboral.** Los servicios laborales en un ambiente insalubre viciados con factores negativos ocasionen y originan trastornos mentales al afectar la salud y el derecho protegido del trabajador que involucra obligaciones.

- **Igualdad ante la ley.** El hostigamiento sexual se dirige a personas, sujetos ciudadanos, féminas, comunidades, funcionarios públicos, servidores públicos, miembros de la fuerza armada, o efectivos de la policía nacional u otros, al observar el Estado como miembros de la sociedad, la ley actual de manera igualitaria es para todos, bajo el principio de la igualdad ante la ley sin ser discriminados su posición sociocultural o laboral.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

Hipótesis general

Los factores del hostigamiento sexual laboral influyen en la vulneración de las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La hostilidad sexista influye en la estructura social al vulnerar los derechos laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo -2022.

Hipótesis específica.2

La atención sexual no requerida influye la supervisión en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022.

Hipótesis específica 3

La influencia de la coerción sexual incrementa la alienación productiva en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, 2022.

3.3. Variables

Variable independiente: Hostigamiento sexual laboral

Variable dependiente: Relaciones laborales

3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

TIPO DE VARIABLE	NOMBRE DE LA VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA VALORATIVA	BAREMOS	ESCALA
Variable 1	Hostigamiento sexual	Al respecto Fitzgerald et al (1997) conceptúa el hostigamiento sexual como la expresión de violencia de género, los actos y las intenciones de los mismos al manifestar que el sexismo es entendida como como la conducta verbal y no verbal con el objetivo de lograr algo sexual, hostil, degradante, engarza también la atención no requerida o buscada, al reproducirse las conductas violentas de manera presencial o virtual, con comentarios obscenos, la apariencia física, regalos con connotación sexual, imágenes sexuales, en ese mismo sentido, la coerción sexual con expresiones de violencia, amenazas, despidos, ascensos, condicionamientos o pretensiones sexuales. (p. 113)	Hostilidad sexista	Conoce el acoso sexual de género.	1. ¿En su centro laboral se manifiestan opiniones con carácter sexual machista o feminista?	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo [4-9] Medio [10-15] Alto [16-20]	ORDINAL
				Muestra conductas verbales no verbales sexuales.	2. ¿En su centro laboral observa gestos obscenos con carácter sexual? 3. ¿En su centro laboral se presentan chistes con carácter sexual? 4. ¿En su centro laboral observa gestos o silbidos con intenciones sexuales?			
			Atención sexual no requerida	Trabaja de modo presencial o virtual	5. ¿En su centro laboral recibe mensajes obscenos durante el trabajo de modo virtual? 6. ¿En sus actividades laborales es frecuente los comentarios sobre la apariencia física de los trabajadores (as)?		Bajo [4-9] Medio [10-15] Alto [16-20]	
				Rechaza regalos con connotación sexual	7. ¿En su centro de trabajo le ofrecieron regalos con peticiones obscenas sexuales? 8. ¿En su centro laboral observa pretensiones de intimidar y coaccionar mediante regalos?			
			Coerción sexual	Manifiesta la Coerción sexual mediante ofensas.	9. ¿En su centro laboral se manifiesta ofensas o humillaciones de carácter sexual? 10. ¿En su centro laboral se manifiesta la coerción sexual mediante chantajes no deseadas para dañar su salud mental?		Bajo [6-14] Medio [15-22] Alto [23-30]	
				Rechaza pretensiones sexuales	11. ¿En su centro laboral se observa promesas y premios a cambio de pretensiones sexuales en el cargo?			
				Rechaza recompensas premios o pretensiones sexuales	12. ¿En su centro laboral observa pretensiones o insinuaciones con premios de ascenso laboral? 13. ¿En su centro laboral es frecuente trabajar bajo recompensas y ascensos intimidatorios? 14. ¿En su centro laboral observa presión y hostigamiento sexual entre los trabajadores (as)?			

Variable 2	Relaciones laborales	Hyman et, al (2014, p 39), propone que las relaciones laborales son ámbitos de la estructura social o jerarquía social, que obliga a considerar las relaciones laborales desde la relación de clase como las relaciones de dominación y sumisión, que todo trabajo es controlado, la propiedad, el capital el poder que observa la divergencia y la asimetría de poderes en el trabajo, la desorientación, la disminución del trabajador y explotación por falta de identidad alienación subjetiva irreal en la productividad.	Estructura social.	Maneja conflictos en las relaciones laborales sea por estatus o jerarquías.	1. ¿En su centro laboral el empleador maneja las relaciones laborales de forma adecuada ante un conflicto laboral? 2. ¿En su centro laboral se presentan conflictos laborales entre los trabajadores?	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo [9-21] Medio [22-33] Alto [34-45]	ORDINAL
				Mantiene poder de autoridad	3 ¿En su centro laboral el empleador resuelve el conflicto con respeto y defiende los derechos de los trabajadores? 4. ¿En su centro laboral el empleador ejerce autoritarismo?			
				Identifica los roles sociales en el trabajo	5 ¿En su centro laboral se da cumplimiento a las normas laborales en la función que desempeña?			
				Valora e incentiva los derechos de los trabajadores.	6. ¿En su centro laboral se valora al trabajador (ra)? 7 ¿En su centro de trabajo respetan sus derechos laborales?.			
				Identifica derechos laborales mediante capacitaciones que realiza en el municipio.	8. ¿En su centro laboral recibe capacitaciones con referente a sus derechos como trabajadores? 9. ¿En su centro laboral se realizan inducciones sobre los derechos laborales y garantías que protegen su labor?			
			Control en el trabajo	Reconoce los derechos de los trabajadores según la ley y las formas de supervisión.	10. ¿En su centro laboral accede a sus derechos laborales como trabajador contratado o nombrado como señala la ley? 11 ¿En su centro laboral la supervisión se realiza mediante leyes del trabajo ?		Bajo [2-5] Medio [6-7] Alto [8-10]	
				Alienación	Muestra Conductas inapropiadas en el trabajo.			
			Interactúan con trabajadores de manera voluntaria concientes sin tergiversar la realidad.		13. ¿Los trabajadores de otras áreas interactúan de manera conciente y sin tergiversar la realidad durante su actividad laboral?			
			Percepciones laborales del empleado en la productividad.		14. ¿En su actividad laboral observa cambio de funciones de manera autoritaria, donde no corresponde su labor?			

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Métodos de investigación

Métodos generales

En la presente investigación se utilizó como métodos generales, el método inductivo y deductivo entendiendo que el método inductivo alcanza la obtención de los conocimientos de manera peculiar, que parte de los hechos particulares, es el razonamiento de las partes, el inicio para llegar a hechos de manera universal-general en el cual se establecen proposiciones generales inferidos mediante el uso de la observación, el análisis de fenómenos particulares. Por otro lado, tenemos el método deductivo que parte de las deducciones generales para llegar a lo particular, a las proposiciones generales de la lógica.

Así como señala Caballero (2000, p.108), orienta y direcciona los casos particulares a lo general, entendido los datos o elementos particulares individuales que sintetiza el enunciado general, brinda la explicación y comprensión de hechos particulares”, Asimismo. Al respecto Zelayaran (2002, p. 89) señala que el método general deductivo como procedimiento permite la actividad del pensamiento al observar la propiedad, cualidades de la abstracción de las cosas y fenómenos singulares individuales del mismo género o semejanza.

En la presente investigación el método que se utilizó para el conocimiento del soporte teórico del hostigamiento sexual laboral, tipos, como también las relaciones laborales en los trabajadores para que no sean vulnerados y dañados sus derechos al tener

conocimiento sobre las leyes que amparan al hostigado, sujeto pasivo sea varón o mujer en las relaciones de trabajo.

Métodos específicos

En la presente investigación se utilizó el método explicativo, que responden a las causas que suceden en los fenómenos sociales como en los fenómenos físicos, su perspectiva es que permite explicar porque ocurre un hecho, acontecimiento, fenómeno y en qué aspectos y condiciones se muestra y enlaza dos o más variables de la realidad objetiva. Así al respecto corrobora Hernández (2014) señala que, el método explicativo estudia fenómenos sociales, objetos, hechos, eventos que enfocan el por qué ocurren los fenómenos, busca las causas o razones que lo originan, los efectos que implican los hechos al relacionarse con dos o más variables.

En la investigación el método explicativo permite explicar las causas y sus respectivos efectos entre la variable del hostigamiento sexual laboral y la variable de las relaciones laborales con sus respectivas dimensiones que posibilitara obtener datos a partir de las hipótesis contrastando con el marco teórico.

Métodos particulares

En la presente investigación se utilizó el método jurídico específicamente el método exegético y sistemático.

Exégesis porque permitió interpretar gramatical o literalmente las leyes o el texto legal para conocer los resultados o estudios poco satisfactorios de la ley, así como el análisis y discusiones parlamentarias motivadas. Así al respecto Pérez (1999, pp. 65-66), indica que “este tipo de método permite varios procedimientos tendientes a buscar y descubrir el verdadero sentido meollo de la ley como su alcance, sirve para investigar el propósito del legislador al emitir su decisión”.

Sistemático porque permite realizar el proceso lógico y ordenado de los sistemas siendo coherentes de las relaciones y elementos investigados. Así al respecto Rodríguez (2006) señala que “mediante este proceso lógico podemos ordenar los conocimientos y elaborar sistemas coherentes, para lo cual partimos de las relaciones entre los elementos de un objeto investigado”.

En la investigación el método exegético permite conocer como se viene dando la ley del hostigamiento sexual laboral en las relaciones laborales lo cual el estudio

direcciona descubrir el verdadero sentido del conocimiento de las normas como el sentido de coherencia con la realidad sobre el hostigamiento, el papel del hostigador y el hostigado en la Municipalidad de Huancayo.

4.2. Tipo de investigación

La presente investigación se ubicó por su finalidad en el tipo de investigación básica o pura porque permite la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de la investigación, al respecto Sánchez (1998) indica que, “Es conocida como pura o fundamental, porque conlleva a la búsqueda de nuevos conocimientos desde los hechos, fenómenos de la realidad descubriendo en el campo de la investigación proposiciones, maneja una antítesis que no tiene objetivos prácticos específicos, mantiene como finalidad recoger, obtener información de la realidad objetiva para enriquecer el conocimiento científico fáctico”

4.3. Nivel de Investigación

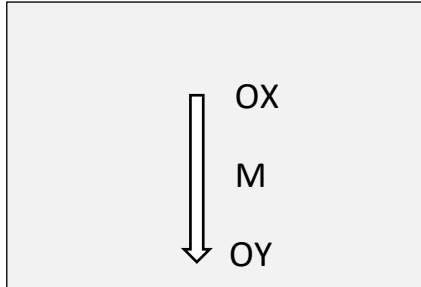
La presente investigación por su metodología es explicativa, ubicándose en el nivel de investigación explicativa, porque persigue explicar por qué ocurre un fenómeno, en qué condiciones se presenta o se da, o por qué se conexiona dos o más variables.

Al respecto Hernández (2019, p.112), menciona. “que los fenómenos, variables, están dirigidos a responder por las causas, razones, eventos de los distintos indoles (naturales, sociales, físicos, psicológicos, de salud, cultural” se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno, en qué condición se presenta, por qué se relacionan con otras variables”

4.4. Diseño de Investigación

En la presente investigación se utilizó el diseño transeccional no experimental específicamente causal -explicativo. Porque permite buscar las causas que influyen en la modificación de la variable dependiente y describir cómo se da esa influencia, también se relaciona con las situaciones que tienen causas y que estas provocan efectos, al respecto señala Hernández (2019, p. 178) “Estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables de causas y efectos en un momento determinado”.

El diseño de investigación explicativa se utilizó para operacionalizar las variables, asimismo realizar el instrumento de investigación, también permite responder a las preguntas, alcanzar los objetivos, conocer y contrastar la hipótesis planteada.



Dónde;

M: muestra

O: observación

OX: Hostigamiento sexual laboral

Influencia \longrightarrow

OY: Relaciones laborales

4.5. Población y muestra

En la presente investigación se trabajó con una población que está conformada por 180 trabajadores entre personal nombrado 60 y contratados 120 de la Municipalidad de Huancayo.

La muestra que se trabajó es el no probabilístico con el tipo de muestreo por conveniencia que estuvo conformado por 50 trabajadores entre varones y mujeres de la Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social y Gerencia de Administración de la Municipalidad de Huancayo.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta para recoger datos e información necesaria para probar o contrastar nuestra hipótesis, como señala Carrasco (2019, p. 314) “Es un procedimiento que sirve para la indagación, exploración, también para examinar el manejo y recolección de datos por medio de interrogantes al formular directa o indirectamente ejecutadas, aplicadas que integran el estudio”.

Siendo el instrumento el cuestionario que se aplicó, con preguntas cerradas-polinómicas para la variable hostigamiento sexual 14 preguntas y para la variable relaciones laborales 14 preguntas con la escala tipo Likert.

Por otro lado, se aplicó la técnica análisis documental lo cual sirvió para el análisis y recojo de los expedientes como menciona, Sánchez (2015, p. 152) concibe que es una técnica que recoge datos documentales, de fuentes escritas que detallan el estudio de las variables estudiadas.

Asimismo, Ñaupas (2018, p. 311) incide que, se utilizó el instrumento de las fichas que sirven para recopilar información de documentos impresos, escritos, e incluso de observaciones de campo.

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se aplicó la técnica de encuesta y análisis documental ya que sirven para recoger datos e información de la muestra al respecto Carrasco señala:

“Es considerada como técnica porque sirve para explorar, indagar como recolectar datos mediante presuntas, interrogantes formuladas directa e indirecta a sujetos del estudio que lo conforman”. (2019, p. 314). Para la elaboración de cada cuestionario se midió previamente la confiabilidad y validez.

Confiabilidad

Aplicación de la prueba piloto.

La prueba piloto fue aplicada a 20 trabajadores contratados y nombrados que laboran en la Municipalidad de Huancayo, quienes dieron su consentimiento a participar de manera voluntaria.

Cuestionario1: consta de 14 preguntas organizada en tres bloques, primera hace referencia a la dimensión de hostilidad sexista, la segunda dimensión referente a la atención no requerida, la tercera dimensión coerción sexual.

Cuestionario2: consta de 14 preguntas organizada en 3 bloques, la primera hace referencia a la dimensión estructura social, la segunda al control en el trabajo y la tercera a la dimensión alienación.

Se incluyen indicadores como la condición laboral ya sea nombrado o contratado. En la medición de las variables se utilizó la escala Likert de 5 puntos con (Nunca1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, siempre 5).

Proceso de confiabilidad

Para la confiabilidad del instrumento se procedió bajo el enfoque de análisis de consistencia interna de los ítems, a través del cálculo de los coeficientes de Alfa de Cronbach.

Cálculo de validez

Correlaciona su medición con el criterio

Correlación de Pearson (r)

Según la tabla, la variable (X) es el resultado de las observaciones de cada uno de los encuestados y la variable (Y) sumatoria (total) de las observaciones de todos los encuestados.

En la cual obtenemos la correlación de Pearson para cada encuestado. Luego se calculó el promedio que resulto:

Validez de cuestionarios-r de Pearson

	r de Pearson	N° de ítems
Cuestionario 1	,835	14
Cuestionario 2	,808	14

Cálculo de confiabilidad

Confiabilidad de cuestionarios-Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionarios	,957	14

Interpretación de la validez y confiabilidad del instrumento de investigación

Como resultado de los cálculos se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0,835 y 0,808, lo cual nos indica que el instrumento de investigación tiene una validez muy alta en ambos instrumentos.

Los indicadores estadísticos Alfa de Cronbach (α) calculados sobre los instrumentos de investigación resultan 0,957, este resultado nos muestra que el instrumento tiene una

excelente confiabilidad. La confiabilidad del instrumento de medición nos indica que si aplicamos en varias ocasiones a la misma muestra obtendremos los mismos resultados. En consecuencia, el instrumento presenta un alto grado de seguridad, exactitud, precisión o consistencia.

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó el instrumento cuestionario de encuesta que fue aplicado con preguntas cerradas para la variable hostigamiento sexual 14 preguntas y para la variable relaciones laborales 14 preguntas con la escala tipo Likert. Asimismo, las fichas que permitieron recoger datos documentales, impresas, escritas o expedientes.

4.7. Procedimiento de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó para la recolección de datos el instrumento cuestionario y como técnica la encuesta que será validado por juicio de expertos para su aplicación a la muestra que estará conformado por 50 trabajadores varones y mujeres de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Huancayo.

Para el procedimiento de los datos recolectados se aplicará el paquete SPSS- 27, el Excel, distribución de frecuencias. La mediana, la media y la moda, como el uso de las estadígrafas, la información al obtener las frecuencias, porcentajes en variables cualitativas.

4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

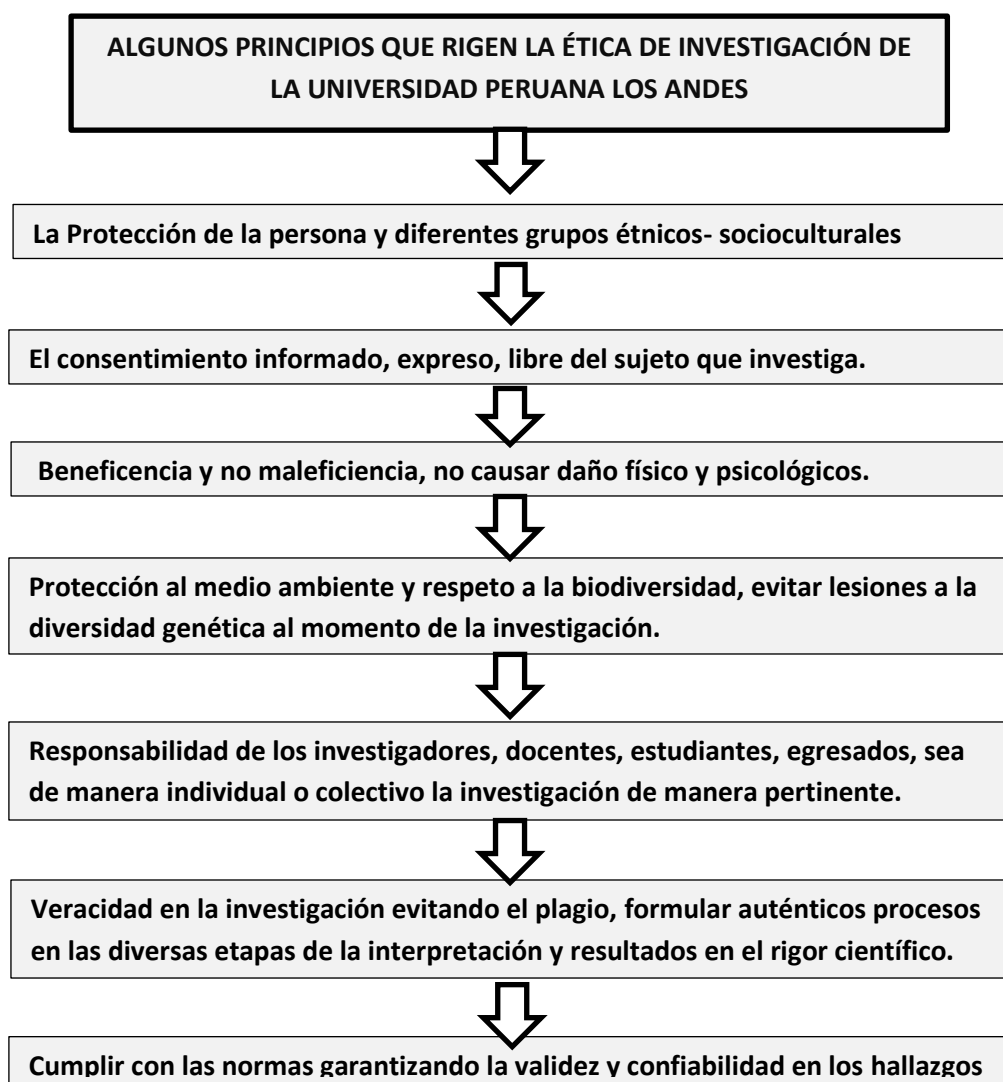
En la presente investigación se aplicó la técnica de encuesta que sirvió para recoger datos de la muestra y el análisis documental con el fin de realizar el análisis de los datos, por consiguiente, el procesamiento con operaciones como la tabulación, codificación, clasificación de la variable, elaboración de las tablas de frecuencia, elaboración de representaciones gráficas el correspondiente análisis e interpretación de los resultados como de los datos.

Para lo cual, durante el desarrollo se aplicó el programa SPSS versión 27, se tuvo que superponer la estadística inferencial, medidas de variabilidad con la desviación típica o estándar se aplicará la prueba estadística de acuerdo a los objetivos en estudio como la aplicación de la escala de medición de variables, correlación de dos variables, distribución

cuantitativa, distribución normal, tipo de muestreo independientes, prueba estadísticas coeficiente de correlación de Pearson, Flores, et al. (2017, p. 368).

4.9. Aspectos éticos de la Investigación.

En la presente investigación se tomó en cuenta, el código de ética y comportamiento que es una guía en las normas al cual estamos subordinados por competencia, el cual evitará el plagio y respetar las aplicaciones en la investigación de la universidad como los principios bajo los cuales se dirigen la actividad de la investigación científica como los siguientes:



Nota : Normas del código de ética (UPLA-). Elaboración propia.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Los resultados de validez y confiabilidad del instrumento de investigación, dio como resultado un coeficiente de correlación de Pearson (r) de ,835 y ,808 con lo cual se confirma que el instrumento es válido, el Alfa de Cronbach (α) resultante fueron ,957, estableciéndose una confiabilidad aceptable para los instrumentos de investigación.

Las encuestas aplicado a 50 trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, corresponde a la muestra, calculado en base a una muestra probabilística, de 14 ítems cada encuesta.

5.1.1. Presentación de resultados

Tabla 2. Estadística descriptiva de los resultados

	¿En su trabajo el empleador maneja las relaciones laborales de forma adecuada ante un conflicto laboral?	¿En su centro laboral presenta conflictos laborales entre los trabajadores?	¿El empleador en su centro de trabajo resuelve el conflicto con eficiencia y defiende los derechos del trabajador?	¿En su centro laboral el establecimiento respeta o respeta a los designados a otro puesto distinto por su superior?	¿En su centro de trabajo se observa el cumplimiento del rol social del trabajador de manera adecuada?	¿En su centro laboral es designado para realizar trabajos en su área correspondiente respetando sus derechos laborales?	¿En su centro laboral se llega a respetar sus derechos laborales en la función que cumple?	¿En su centro laboral recibe capacitaciones con referente a sus derechos como trabajador(a)?	¿En el desempeño de su trabajo se realizan inducciones sobre los derechos y garantías laborales?	¿En su centro laboral accede a sus derechos laborales como trabajador contratado o nombrado como manda la ley?	¿En su centro laboral recibe capacitaciones sobre sus derechos, deberes y obligaciones como trabajador según la ley?	¿En su centro laboral se observa conductas apropiadas ante los trabajadores (as) en las relaciones laborales?	¿Los trabajadores de otras áreas interactúan de manera consciente y sin tergiversar la realidad laboral durante el trabajo?	¿En su centro laboral observa que han cambiado a trabajadores de manera arbitraria donde no corresponde su labor productiva?
N Estadístico	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Rango	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	163	157	151	140	146	151	145	160	155	138	129	142	156	148
Media	3,26	3,14	3,02	2,80	2,92	3,02	2,90	3,20	3,10	2,76	2,58	2,84	3,12	2,96
Dev. Error	,124	,128	,173	,151	,151	,138	,152	,131	,135	,163	,162	,135	,123	,148
Dev. Desviación	,876	,904	1,220	1,069	1,066	,979	1,074	,926	,953	1,153	1,1144	,955	,872	1,049
Varianza	,768	,817	1,489	1,143	1,136	,959	1,153	,857	,908	1,329	1,310	,913	,761	1,100

	¿En su centro laboral se manifiestan opiniones con carácter machista o feminista?	¿En el trabajo que desempeña observa gestos obscenos con carácter sexual?	¿En su centro laboral se presentan chistes con contenido sexual?	¿En su puesto de trabajo observa gestos o piropos con intenciones sexuales?	¿En su centro laboral recibe mensajes obscenos durante el trabajo que ejecuta?	¿En su trabajo es frecuente los comentarios sobre la apariencia física de los trabajadores (as)?	¿En su centro de trabajo o le ofrecieron regalos con peticiones sexuales?	¿En su centro de trabajo observa intimidación de sus superiores pretensiones sexuales?	¿En su trabajo se manifiesta ofensas o humillaciones sexuales?	¿En su centro laboral se manifiesta la coerción sexual mediante chantajes para dañar su salud mental?	¿En su centro laboral se observan presiones, promesas y premios de connotación sexual para continuar en el cargo?	¿En su trabajo es frecuente las pretensiones o insinuaciones sexuales con premios para el ascenso laboral?	¿En la Municipalidad donde labora es frecuente trabajar bajo recompensas y ascensos coaccionados?	¿En su centro laboral se manifiesta rechazo o al hostigamiento sexual entre los trabajadores (as)?
N Estadístico	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Rango	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Suma	151	140	146	151	145	160	156	138	129	155	144	150	161	149
Media	3,02	2,80	2,92	3,02	2,90	3,20	3,10	2,76	2,58	3,10	2,88	3,00	3,22	2,98
Desv. Error	,173	,151	,151	,138	,152	,131	,135	,163	,162	,162	,142	,140	,122	,141
Desv. Desviación	1,220	1,069	1,066	,979	1,074	,926	,963	1,153	1,144	1,147	1,003	,990	,864	1,000
Varianza	1,489	1,143	1,136	,959	1,153	,857	,908	1,329	1,310	1,316	1,006	,980	,747	1,000

Nota. Resultados estadísticos por ítems del cuestionario de las variables dependiente e independiente.

5.1.2. Frecuencias de los resultados y gráficos

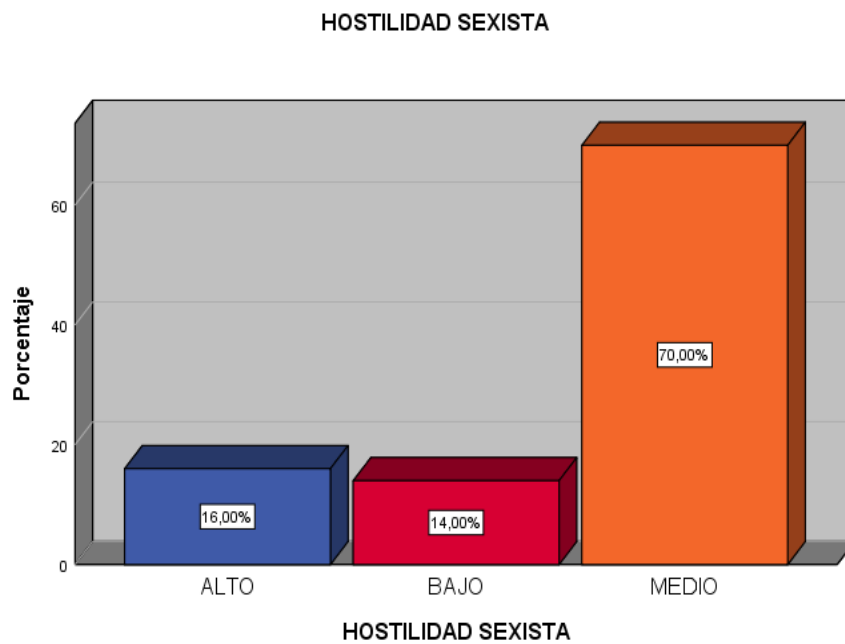
Tabla 3 Dimensión 1 de la variable hostigamiento sexual laboral: Hostilidad sexista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	8	16,0	16,0	16,0
	BAJO	7	14,0	14,0	30,0
	MEDIO	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Niveles de la dimensión 1-hostilidad sexista.

Figura 1. Nivel de la Dimensión 1. Hostilidad sexista

Niveles de la dimensión 1: Hostilidad sexista



Nota. Se clasifica la hostilidad sexista en tres niveles: alto, medio y bajo; de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 03.

Interpretación

La tabla 03 y figura 01 evidencia la dimensión 1, hostilidad sexista un nivel bajo de 14%, y nivel medio de 70 %. en nivel alto de 16%.

Tabla 4. Dimensión 2 de la variable hostigamiento sexual laboral: Atención sexual no requerida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	7	14,0		
	BAJO	7	14,0	14,0	28,0
	MEDIO	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

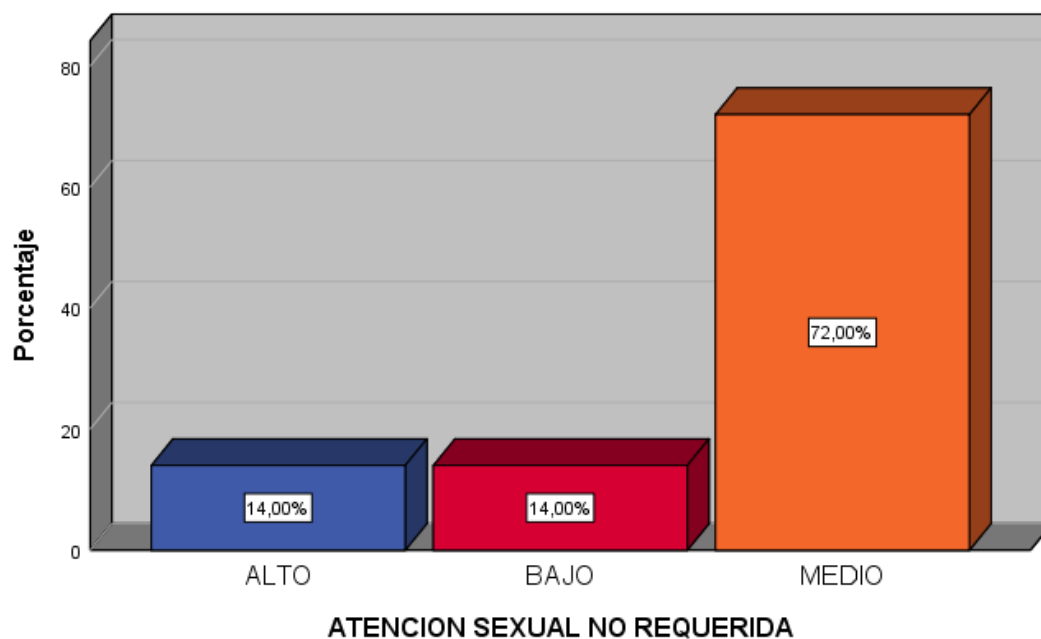
Nota. Niveles de la dimensión 2 –Atención sexual no requerida.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores contratados como nombrados de la Municipalidad de Huancayo consideran que se presenta la hostilidad sexista en un nivel medio de 70 %.

Figura 2. Nivel de la dimensión 2. Atención no requerida

Dimensión 2 de la variable hostigamiento sexual laboral: Atención sexual no requerida

ATENCION SEXUAL NO REQUERIDA



Nota. Se clasifica la atención sexual no requerida en tres niveles: alto, medio y bajo; de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 4.

Interpretación.

La tabla 04 y figura 2 muestran la dimensión 2, atención sexual no requerida en un nivel bajo de 14%, y nivel medio de 72 %. en nivel alto de 14%.

Por lo tanto, los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo manifiestan que se presenta la atención no requerida en un nivel medio de 72 %.

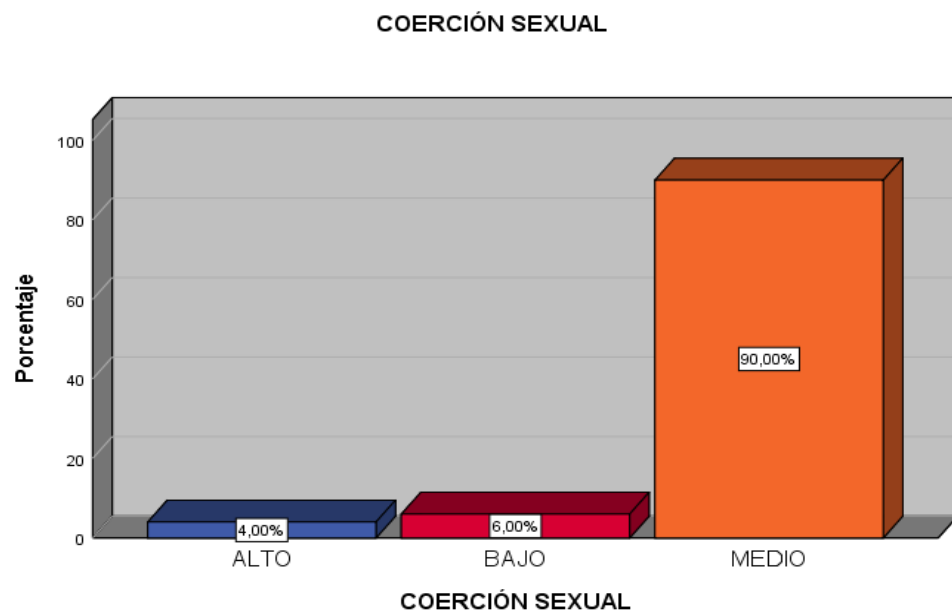
Tabla 5 Dimensión 3 de la variable hostigamiento sexual laboral: Coerción sexual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	2	4,0	4,0	4,0
	BAJO	3	6,0	6,0	10,0
	MEDIO	45	90,0	90,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Nota. Niveles de la dimensión 3 –Coerción sexual

Figura 3. Nivel de la Dimensión 3 Coerción sexual

Dimensión 3 de la variable hostigamiento sexual laboral: Coerción sexual



Nota. Se clasifica la coerción sexual en tres niveles: alto, medio y bajo; de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 05.

Interpretación

La tabla 05 y figura 3 muestra la dimensión 3, coerción sexual en un nivel bajo de 6%, y nivel medio de 90 %. en nivel alto de 4%.

Por lo tanto, los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo indican que la coerción sexual no requerida se presenta en un nivel medio con 72 %.

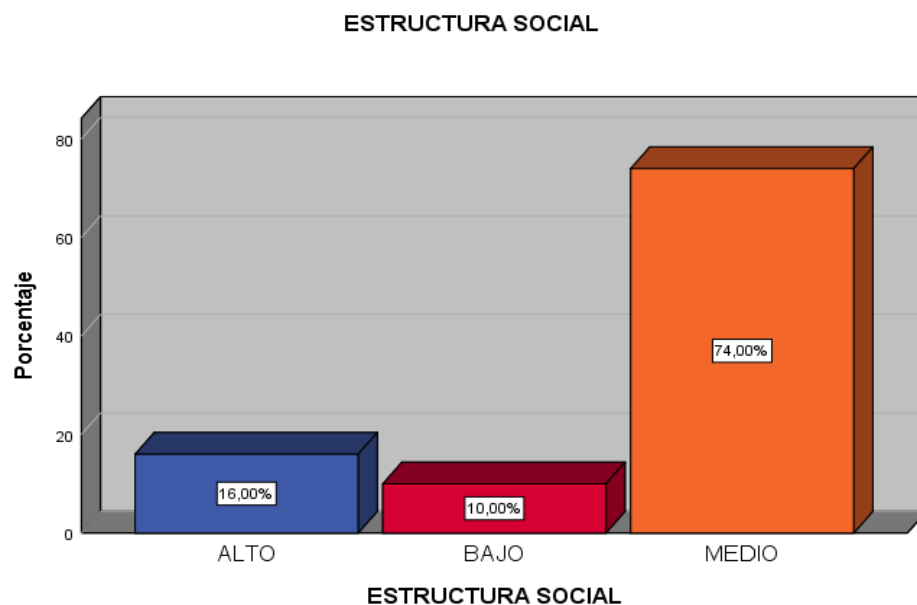
Tabla 6 Dimensión 01 de la variable relaciones laborales: Estructura social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	8	16,0	16,0	16,0
	BAJO	5	10,0	10,0	26,0
	MEDIO	37	74,0	74,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Niveles de la dimensión 1 –Estructura social alto, medio y bajo.

Figura 4. Nivel de la Dimensión 01 Estructura social

Dimensión 1 de la variable relaciones laborales: Estructura social



Nota. Se clasifica la estructura social en tres niveles: alto, medio y bajo; de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 06.

Interpretación

La tabla 06 y figura 4 muestra la dimensión 1, estructura social un nivel bajo de 10%, en el nivel medio un 74%, y el nivel alto un 16%.

Por lo tanto, los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo perciben que la estructura social prepondera en un nivel medio de 74%.

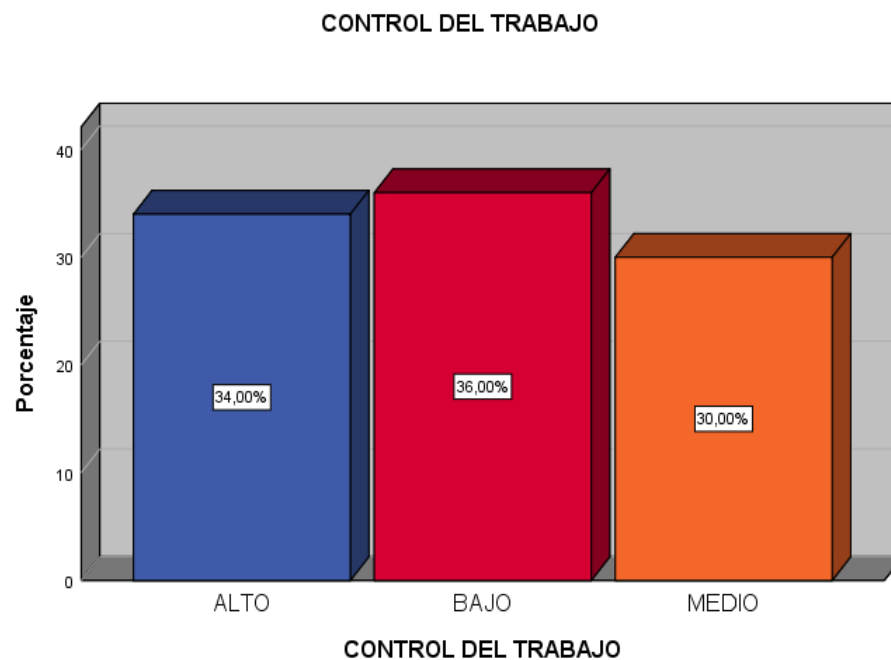
Tabla 7 Dimensión 2 de la variable relaciones laborales: Control del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	17	34,0	34,0	34,0
	BAJO	18	36,0	36,0	70,0
	MEDIO	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota. Niveles de la dimensión 2 –Control del trabajo

Figura 5. Nivel de la Dimensión 02. Control del Trabajo

Dimensión 2 de la variable relaciones laborales: Control del trabajo



Nota. Se clasifica el control del trabajo en tres niveles: alto, medio y bajo; de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 07.

Interpretación

En la tabla 7 y figura 5 de la dimensión 2, control del trabajo se presenta que el nivel bajo es de 36%, el medio un 30%, y el nivel alto un 34%.

Por lo tanto, en los trabajadores nombrados y contratados perciben que el control del trabajo es observable en las relaciones laborales un nivel alto de 34%.

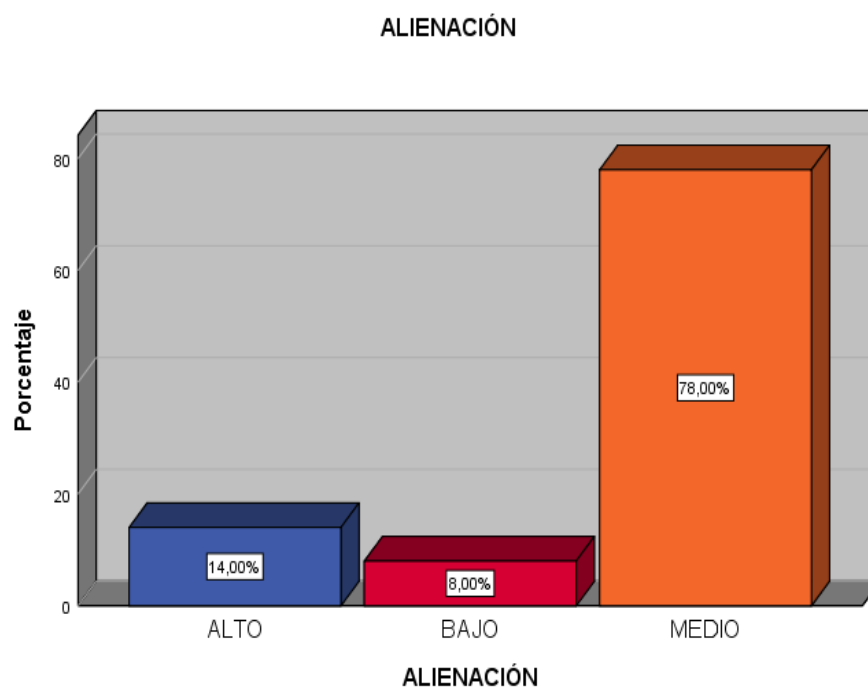
Tabla 8. Dimensión 3 de la variable relaciones laborales: Alienación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	7	14,0	14,0	14,0
	BAJO	4	8,0	8,0	22,0
	MEDIO	39	78,0	78,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota. Niveles de la dimensión 2 –Alienación

Figura 6. Nivel de la Dimensión 03. Alienación

Dimensión 3 de la variable relaciones laborales: Alienación



Nota. Se clasifica la alienación en tres niveles: alto, medio y bajo; de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 08.

Interpretación

En la tabla 8 y figura 6 de la dimensión 3, alienación se presenta en un nivel bajo 8%, un nivel medio de 78%, y en un nivel alto 14%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores contratados como nombrados presentan un nivel bajo de 8%, un nivel medio 78%, y un nivel alto de 14%.

Por lo tanto, la alienación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo se manifiesta en un nivel medio de 78%.

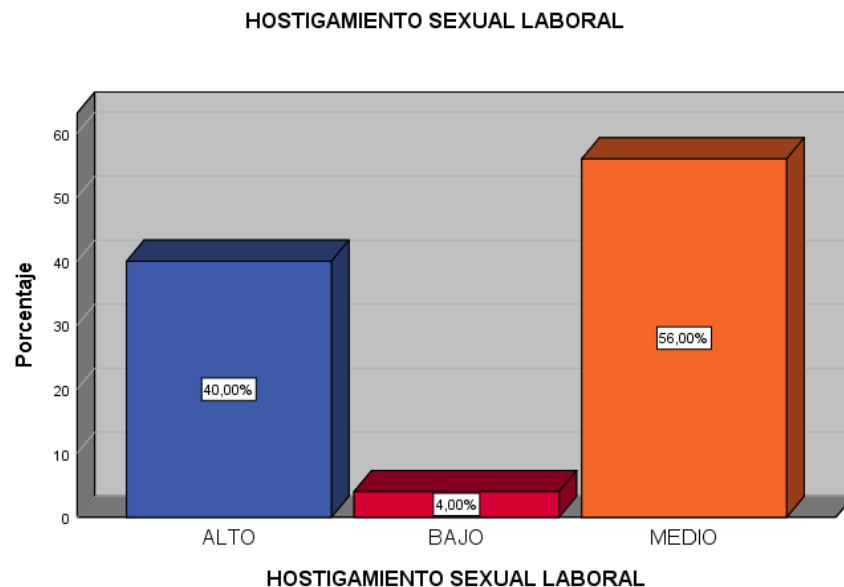
Tabla 9. Variable dependiente Hostigamiento sexual laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	20	40,0	40,0	40,0
	BAJO	2	4,0	4,0	44,0
	MEDIO	28	56,0	56,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota. Niveles de la variable dependiente: hostigamiento sexual laboral

Figura 7. Variable 1. Hostigamiento Sexual Laboral

Variable dependiente – Hostigamiento sexual laboral



Nota. Se clasifica el hostigamiento sexual laboral en tres niveles: alto, medio y bajo; de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 09.

Interpretación

En la tabla 9 y figura 7 se muestran para la variable 1, hostigamiento sexual laboral un nivel bajo de 4%, en el nivel medio un 56%, y el nivel alto un 40 %.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo consideran que fueron hostigados sexualmente en su centro de labor en un nivel medio de 56%.

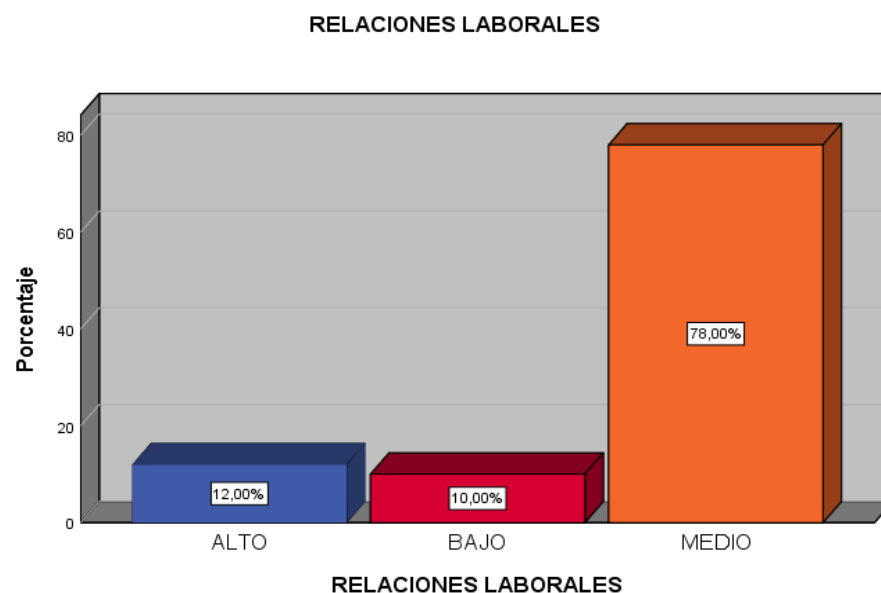
Tabla 10. Variable independiente Relaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	6	12,0	12,0	12,0
	BAJO	5	10,0	10,0	22,0
	MEDIO	39	78,0	78,0	100,0
	TOTAL	50	100,0	100,0	

Nota. Niveles - variable independiente: Relaciones laborales

Figura 8..Variable 2. Relaciones Laborales

Variable independiente – Relaciones laborales



Nota. Se clasifica las relaciones laborales en tres niveles: alto, medio y bajo; de acuerdo a los baremos establecidos en la tabla 10.

Interpretación

En la tabla 10 y figura 8, se muestran en la variable 2, relaciones laborales un nivel bajo de 10%, en el nivel medio 78%, y en el nivel alto 12%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo consideran que las relaciones laborales en el centro laboral se encuentran en un nivel medio de 78 %.

5.1.3. Análisis e interpretación de los resultados

En la mayoría de los casos, el promedio de las sumatorias alcanzadas expresa que se ha obtenido un nivel medio para todas las variables en estudio, de acuerdo a la clasificación de las normas de puntuación propuesta en el diseño del instrumento de investigación. Solo la dimensión control del trabajo de la variable relaciones laborales obtuvo un nivel de puntuación bajo 36%, seguido del nivel alto 34%.

5.1.4. Prueba de normalidad paramétrica

Tabla 11. Prueba de normalidad paramétrica

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V(Y) Hostigamiento Sexual Laboral	,108	50	,200*	,967	50	,181
V (X)Relaciones laborales	,093	50	,200*	,965	50	,148

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Según la tabla 11, de prueba de normalidad el grado de libertad es (gl.) es de $50 \leq 50$ por lo tanto se trabajará con la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Así mismo el valor de la Sig. es >0.05 por lo tanto se confirma que la distribución de los datos analizados cumple el supuesto de normalidad, en ese sentido, se debe usar una prueba paramétrica, como la regresión lineal.

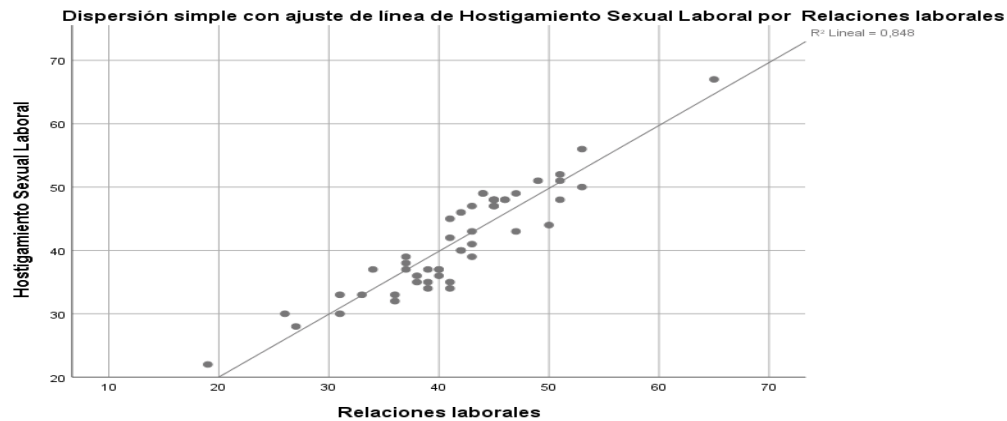
5.1.5. Análisis de correlación simple entre Y: Hostigamiento sexual laboral y X: Relaciones laborales

Tabla 12 Correlación de las variables X -Y

a) Dispersión MRLS

Figura 9. Dispersión, Correlación y MRSLS.

Dispersión-modelo de regresión lineal simple



b) Correlaciones MRSL

Correlaciones MRSL

		Hostigamiento Sexual Laboral	Relaciones laborales
Hostigamiento Sexual Laboral	Correlación de Pearson	1	,921**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Relaciones laborales	Correlación de Pearson	,921**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

c) Resumen del modelo

Resumen del MRSL

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,921 ^a	,848	,845	3,253

a. Predictores: (Constante), V2 Relaciones laborales

Nota. La tabla muestra resultados del modelo de regresión lineal

d) ANOVA

ANOVA MRSL

Coeficiente MRSL

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
1 (Constante)	,159	2,565		,062	,951
V2 Relaciones laborales	,993	,061	,921	16,374	,000

a. Variable dependiente: V1 Hostigamiento Sexual Laboral

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F		Sig.
				F	Sig.	
1 Regresión	2836,608	1	2836,608	268,094	,000 ^b	
Residuo	507,872	48	10,581			
Total	3344,480	49				

a. Variable dependiente: V1 Hostigamiento Sexual Laboral

b. Predictores: (Constante), V2 Relaciones laborales

e) Coeficiente

Análisis, interpretación y discusión del modelo de regresión simple

El gráfico de dispersión nos indica una tendencia lineal positivo creciente de izquierda a derecha, la cual es propicia para plantear un modelo de regresión lineal. Presenta un coeficiente de correlación lineal de Pearson (R) un valor 0,921, es muy alta, directa y significativa, el coeficiente (R cuadrado) 0,848 y el error típico 3,253. Estos indicadores corroboran que existen una correlación positiva alta entre la variable dependiente y variable independiente y afirmamos que el 56% de casos de hostigamiento sexual laboral son causados en las relaciones laborales. 2

La tabla ANOVA, indica al análisis de varianza. Con este indicador se evalúa la significancia estadística del modelo de regresión lineal simple, los parámetros B0 y B1 los cuales son muy significativos Sig.= 0, se concluye que el modelo es altamente significativo.

Modelo de correlación lineal simple

$$Y = 0,159 + 0,993X$$

$$\text{Hostigamiento sexual laboral} = 0,159 + 0,993 \text{ Relaciones laborales}$$

Estimamos un modelo de regresión lineal simple con método de entrada para predecir el efecto del hostigamiento sexual laboral sobre las relaciones laborales. La ecuación de la regresión fue estadísticamente significativa $F=268.094$, $p<.001$. El valor de la R^2 fue de .85, lo que expresa que el 85% del cambio de la puntuación en las relaciones laborales puede ser revelada por el modelo de regresión que incluye el hostigamiento sexual laboral.

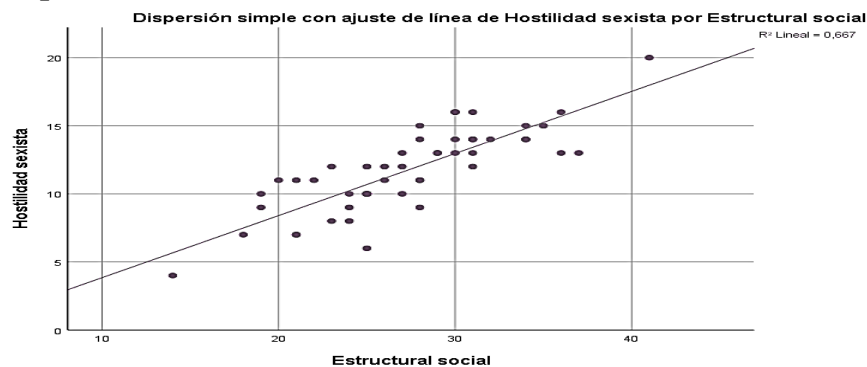
La ecuación de la regresión fue de $0.15+0.99*(\text{Relaciones laborales})$, donde la puntuación del Hostigamiento sexual laboral aumenta 0.99 puntos por cada situación de Relaciones laborales adicionales.

5.1.6. Análisis de correlación simple entre D1VY: hostilidad sexual y D01VX estructura social

Tabla 13. Dispersión, Correlación y MRSL de las dimensiones hostilidad sexual y estructura social

a) Dispersión 1 MRSL

Figura 10 Dispersión, Correlación y MRSL. D1 Dispersión-modelo de regresión lineal simple



b) Correlaciones 2 MRSL

Correlaciones MRSL

		Hostilidad sexista	Estructural social
Hostilidad sexista	Correlación de Pearson	1	,817**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Estructural social	Correlación de Pearson	,817**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

c) Resumen del modelo

Resumen MRSL

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,817 ^a	,667	,661	1,776

a. Predictores: (Constante), Estructural social

d) ANOVA

ANOVA MRSL

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	303,781	1	303,781	96,350	,000 ^b
	Residuo	151,339	48	3,153		
	Total	455,120	49			

a. Variable dependiente: Hostilidad sexista

b. Predictores: (Constante), Estructural social

e) Coeficientes

Coeficientes MRSL

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	
	B	Desv. Error	Beta	t		
1	(Constante)	-,714	1,295		-,551	,584
	Estructural social	,456	,046	,817	9,816	,000

a. Variable dependiente: Hostilidad sexista

f) Análisis, interpretación y discusión del modelo de regresión simple

Se muestra en el diagrama de dispersión una tendencia lineal positivo creciente de izquierda a derecha, facilita para plantear un modelo de regresión lineal. Presenta un coeficiente de correlación lineal de Pearson (R) un valor 0,817, el coeficiente (R cuadrado) 0,667 y el error típico 1,776. Estos indicadores nos muestran que existen una correlación positiva alta entre la dimensión (D1V1) y dimensión (D1V2) y afirmamos que 70% de casos de hostilidad sexista son causados en la estructura social. Los resultados ANOVA, se refiere al análisis de varianza. Con este indicador se evalúa la significancia estadística del modelo de regresión lineal simple, los parámetros B0 y B1 los cuales son muy significativos Sig.= 0, se deduce que el modelo es altamente significativo.

Modelo de correlación lineal simple

$$Y = -0,714 + 0,456X$$

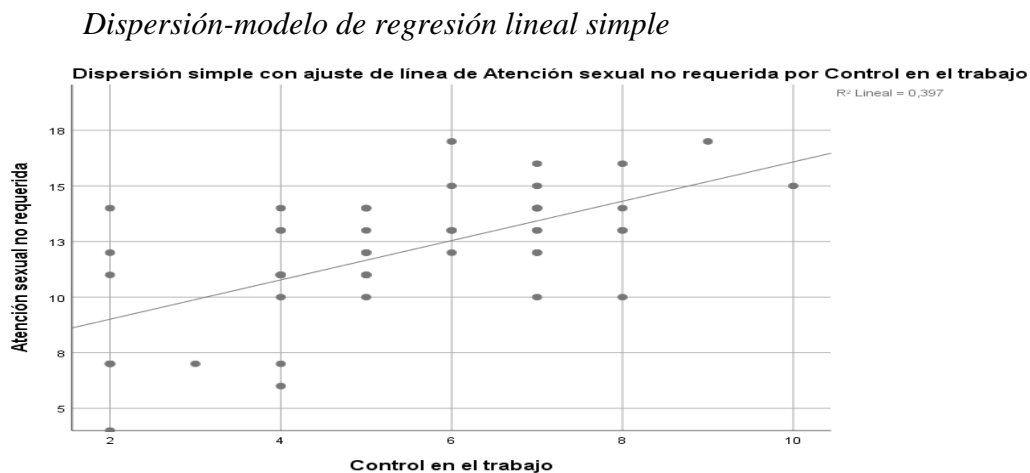
$$\text{Hostilidad sexual} = -0,714 + 0,456 \text{ Estructural social}$$

5.1.7. Análisis de correlación simple entre D2VY: Atención sexual no requerida y D02VX control en el trabajo.

Tabla 14. Dispersión, Correlación y MRSL de las dimensiones Atención sexual no requerida y control de trabajo

a) Dispersión 2 MRSL

Figura 11. Dispersión, Correlación y MRSL D2.



b) Correlación 2 MRSL

Correlación MRSL

		Atención sexual no requerida	Control en el trabajo
Atención sexual no requerida	Correlación de Pearson	1	,630**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
Control en el trabajo	Correlación de Pearson	,630**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

c) Resumen del modelo*Resumen MRSL*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,630 ^a	,397	,385	2,241

a. Predictores: (Constante), Control en el trabajo

d) ANOVA*ANOVA MRSL*

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	158,867	1	158,867	31,635	,000 ^b
	Residuo	241,053	48	5,022		
	Total	399,920	49			

a. Variable dependiente: Atención sexual no requerida

b. Predictores: (Constante), Control en el trabajo

e) Coeficiente*Coeficiente MRSL*

Modelo	Coeficientes					
	Coeficientes no estandarizados	Desv. Error	Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
1	B		Beta			
	(Constante)	7,239	,897		8,067	,000
	Control en el trabajo	,884	,157	,630	5,624	,000

a. Variable dependiente-Dimensión 2: Atención sexual no requerida

f) **Análisis, interpretación y discusión del MRS**

Los resultados de dispersión muestran una tendencia lineal positivo creciente de izquierda a derecha, permite plantear un modelo de regresión lineal. Presenta un coeficiente de correlación lineal de Pearson (R) un valor 0.630, los resultados de coeficiente de determinación (R cuadrado) 0,397 y el error típico o estándar de la estimación 2,241. Estos datos nos demuestran que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión 2 de la variable dependiente (Y2) y la dimensión 02 de variable independiente (X02) y podemos afirmar que el 72% de la Atención sexual no requerida sucede a causa del control en el trabajo de manera eficaz.

Los resultados ANOVA, da a conocer el análisis de varianza. Con este indicador se evalúa la significancia estadística del modelo de regresión lineal simple, los parámetros B0 y B1 los cuales son muy significativos Sig.= 0, se deduce que el modelo es altamente significativo.

Modelo de correlación lineal simple

$$Y = 7,239 + 0,884X_{02}$$

$$\text{Atención sexual no requerida} = 7,239 + 0,884 \text{ Control en el trabajo}$$

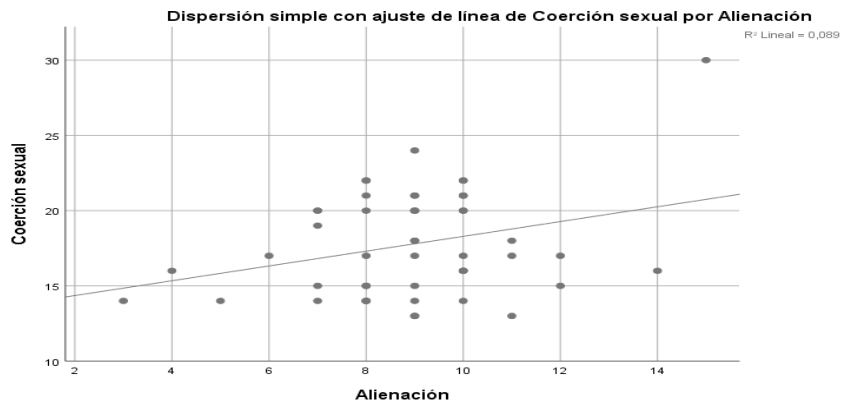
5.1.8. Análisis de correlación simple entre D3VY: Coerción sexual y D03VX Alienación

Tabla 15. Dispersión, Correlación y MRSL de las dimensiones coerción sexual y alienación.

a) Dispersión 3 MRSL

Figura 12. Dispersión, Correlación y MRSL D3.

Dispersión-modelo de regresión lineal simple



b) Correlación

Correlación MRSL

		Coerción sexual	Alienación
Coerción sexual	Correlación de Pearson	1	,298*
	Sig. (bilateral)		,036
	N	50	50
Alienación	Correlación de Pearson	,298*	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	50	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

c) Resumen del modelo

Resumen MRSL

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,298 ^a	,089	,070	3,356

a. Predictores: (Constante), Alienación

d) ANOVA

ANOVA MRSL

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	52,635	1	52,635	4,674	,036 ^b
	Residuo	540,485	48	11,260		
	Total	593,120	49			

a. Variable dependiente: Coerción sexual

b. Predictores: (Constante), Alienación

e) Coeficiente*Coeficiente MRSL*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.	
	B	Desv. Error	Beta	t		
1	(Constante)	13,374	2,084		6,419	,000
	Alienación	,492	,227	,298	2,162	,036

a. Variable dependiente: Coerción sexual

f) Análisis, interpretación y discusión del MRS

Los resultados de dispersión muestran una tendencia lineal positivo que favorece para plantear un modelo de regresión lineal. Presenta un coeficiente de correlación lineal de Pearson (R) un valor 0.298, el coeficiente de determinación (R cuadrado) 0,089 y el error típico o estándar de la estimación 3,356. Estos indicadores nos demuestran que existe una correlación positiva baja entre la dimensión 3 de la variable dependiente (Y03) y la dimensión 03 de variable independiente (X03) y podemos afirmar que el 78% de la Coerción sexual no depende de la alienación productiva en el trabajo.

La tabla ANOVA, indica el análisis de varianza. Con este indicador se evalúa la significancia estadística del modelo de regresión lineal simple, los parámetros B0 y B1 los cuales son muy significativos Sig. = 0, se deduce que el modelo es altamente significativo.

Modelo de correlación lineal simple

$$Y = 13,374 + 0,492X_03$$

$$\text{Coerción sexual} = 13,374 + 0,492 \text{ Alienación}$$

Modelo de regresión para el efecto de las dimensiones del hostigamiento sexual laboral sobre las dimensiones de las relaciones laborales

Efecto hostigamiento sexual sobre:	F	R ²	β	SE ^b	p
Relaciones laborales	2836.60	.84	0,15 0,99	2,56 0,06	<.001
Efecto de hostilidad sexual sobre					
Estructura social	96.35	.664	-0,71 0,45	1,29 0,04	<.001
Efecto atención sexual no requerida sobre					
Control en el trabajo	31,63	.397	7,23 0,88	0,89 0,15	.001 .001
Efecto coerción sexual sobre					
Alienación	4,67	.088	13,37 0,49	2,08 0,22	<.001 .003

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

Planteamiento de la hipótesis

Los factores del hostigamiento sexual laboral influyen en la vulneración de las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

Hipótesis de estudio

Ho = El factor hostigamiento sexual no influye considerablemente en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

$$H_0: \beta_1 = 0 \quad Y \neq f(X)$$

H1 = El factor hostigamiento sexual influye considerablemente en las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

$$H1: \beta_1 \neq 0 \quad Y = f(X)$$

La estrategia para la prueba de hipótesis adecuada para las variables correccionales es la Z, prueba bilateral.

Nivel de significancia

Se utilizó una significancia del 5% ($\alpha=0.05$) se hizo la prueba Z, para asociar las variables y las dimensiones.

Lectura de p valor

Se acepta H1 si el p valor ≤ 0.050

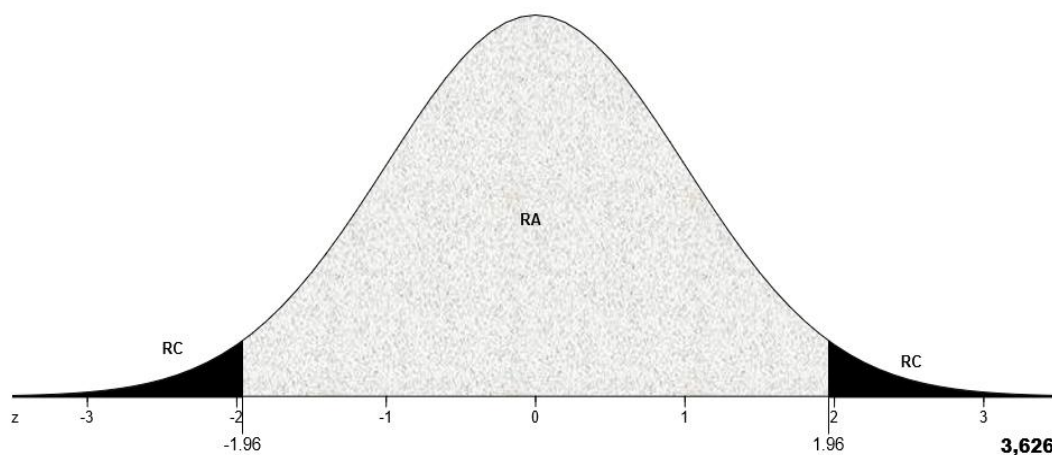
Se acepta H0 si el p valor $> 0,050$

Estadística de prueba

Para el nivel de significancia $\alpha=0.05$; $Z=1.96$. Valor crítico de prueba bilateral ($Z: -1.96 \leq Z \leq 1.96$)

Figura 13. Decisión estadística de la hipótesis general

Decisión estadística hipótesis general



Decisión estadística. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que los factores del hostigamiento sexual laboral influyen significativamente en las relaciones laborales, al obtener el valor calculado de $Z_E=3,626$, se encuentra en la región crítica de la prueba.

Conclusión Estadística. Por consiguiente, el factor de hostigamiento sexual laboral influye considerablemente en las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022. Por el nivel de significancia $\alpha=0.05$; $Z=1.96$, Valor crítico de prueba bilateral ($Z: -1.96 \leq Z \leq 1.96$).

5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Planteamiento de la hipótesis

La hostilidad sexista influye en la estructura social al vulnerar los derechos laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo -2022.

Hipótesis de estudio

H_0 = El factor hostilidad sexista no influye considerablemente en la estructura social al vulnerar los derechos laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

$$H_0: \beta_1 = 0$$

$$Y_1 \neq f(X_1)$$

H_1 = El factor hostilidad sexista influye considerablemente en la estructura social al vulnerar los derechos laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

$$H_1: \beta_1 \neq 0$$

$$Y_1 = f(X_1)$$

Nivel de significancia o de riesgo

Se utilizó una significancia de 5% ($\alpha = 0.05$), Se hizo la prueba Z bilateral para las variables correlacionales.

Lectura de P valor

Se acepta H1 si el p-valor ≤ 0.050

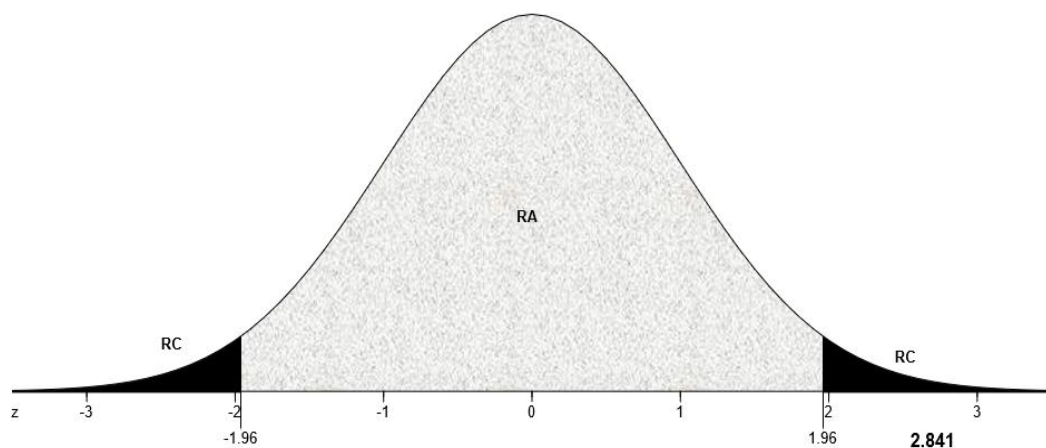
Se acepta H0 si el p-valor $> 0,050$

Estadística de prueba

Para el nivel de significancia $\alpha=0.05$; $Z=1.96$, Valor crítico de prueba bilateral (Z: $-1.96 \leq Z \leq 1.96$)

Figura 14. Decisión estadística de la hipótesis específica 1

Decisión estadística hipótesis específica 1



Decisión estadística. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que el factor hostilidad sexista influye considerablemente en la estructura social al vulnerar los derechos laborales en los trabajadores de la municipalidad de Huancayo 2022. con un valor calculado de $ZE=2,841$, se encuentra en la región crítica de la prueba.

Conclusiones estadísticas. Por lo tanto, el factor hostilidad sexista influye considerablemente en la estructura social al vulnerar los derechos laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, Por el nivel de significancia $\alpha=0.05$; $Z=1.96$, Valor crítico de prueba bilateral (Z: $-1.96 \leq Z \leq 1.96$)

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Planteamiento de la Hipótesis

La atención sexual no requerida influye la supervisión en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo-2022.

Hipótesis de estudio

Ho = El factor atención sexual no requerida NO influye considerablemente en la supervisión del control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

Ho: $\beta_1 = 0$

$Y_2 \neq f(X_2)$

H1 = El factor atención sexual no requerida influye considerablemente en la supervisión del control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

H1: $\beta_1 \neq 0$

$Y_2 = f(X_2)$

La estrategia para la prueba de hipótesis apropiada para las variables correlacionales es la Z, prueba bilateral.

Nivel de significancia

Se utilizó una significancia de 5% ($\alpha = 0.05$). Se hizo la prueba Bilateral Z para la correlación de las variables.

Lectura de P valor

Se acepta H1 si el p valor ≤ 0.050

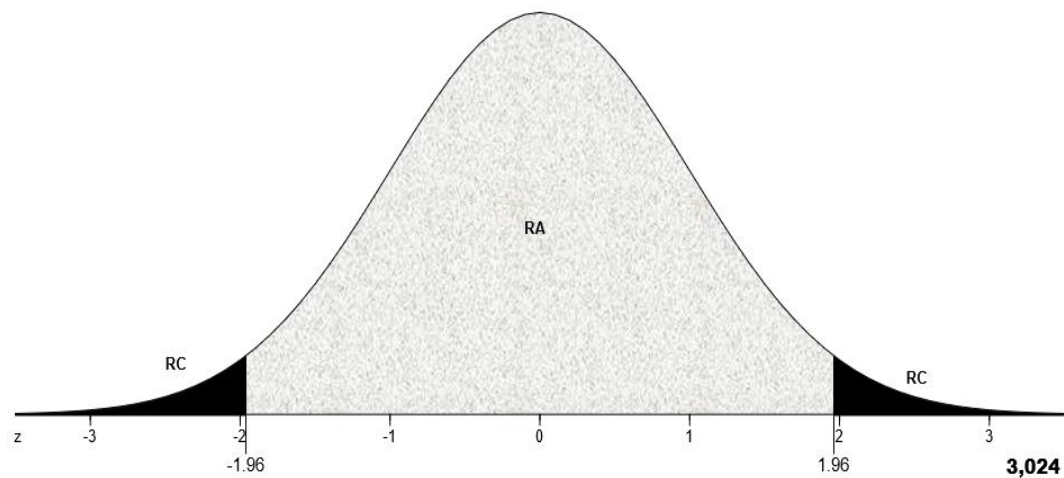
Se acepta H0 si el p valor $> 0,050$

Estadística de prueba

Para el nivel de significancia $\alpha=0.05$; $Z=1.96$, valor crítico de la prueba bilateral (Z : $-1.96 \leq Z \leq 1.96$)

Figura 15. Decisión estadística de la hipótesis específica 2

Decisión estadística hipótesis específica 2



Decisión estadística. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que el factor de la atención sexual no requerida influye en la supervisión del control del trabajo en los colaboradores de la Municipalidad de Huancayo – 2022, con un valor calculado de $Z_E=3.024$, se encuentra en la región crítica de la prueba.

Conclusión estadística. Por lo tanto, el factor de la atención sexual no requerida influye considerablemente en la supervisión del control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022. Por el nivel de significancia $\alpha=0.05$; $Z=1.96$, Valor crítico de prueba bilateral ($Z: -1.96 \leq Z \leq 1.96$).

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Planteamiento de la hipótesis

La influencia de la coerción sexual incrementa la alienación productiva en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, 2022

Hipótesis de estudio

H_0 = El factor de coerción sexual NO incrementa considerablemente la alienación productiva en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

$H_0: \beta_1 = 0$

$Y_3 \neq f(X_3)$

H1 = El factor de coerción sexual si incrementa considerablemente la alienación productiva en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.

H1: $\beta_1 \neq 0$

$Y_3 = f(X_3)$

La estrategia para la prueba de hipótesis apropiada para las variables correlacionales es la Z, prueba bilateral.

Nivel de significancia

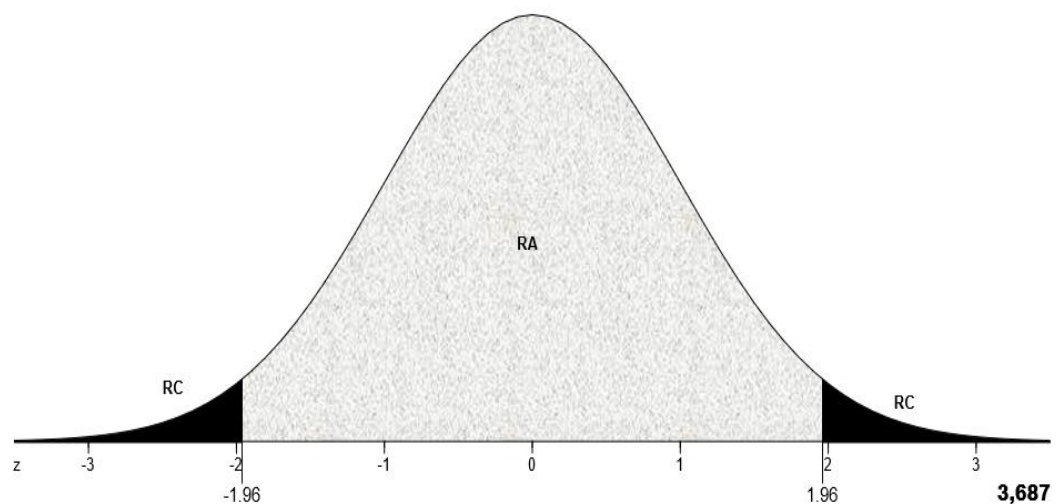
Se utilizó una significancia de 5% ($\alpha = 0.05$). Se hizo uso de la prueba Bilateral Z para correlacionar las variables.

Estadística de prueba

Para el nivel de significancia $\alpha=0.05$; $Z=1.96$, Valor crítico de prueba bilateral ($Z: -1.96 \leq Z \leq 1.96$)

Figura 16. Decisión estadística la hipótesis específica 3.

Decisión estadística hipótesis específica 3



Decisión estadística. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación en el sentido que el facto de coerción sexual si incrementa considerablemente la alienación productiva en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo. Lo calculado es de $Z_E=3.687$, se encuentra en la región crítica de la prueba.

Conclusión estadística. Por lo tanto, el factor de la coerción sexual si incrementa considerablemente la alienación productiva en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo -2022 Por el nivel de significancia $\alpha=0.05$; $Z=1.96$, Valor critico de prueba bilateral ($Z: -1.96 \leq Z \leq 1.96$).

5.3. Análisis y Discusión de resultados

Los resultados del objetivo general muestra que el hostigamiento sexual laboral influye considerablemente en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, siendo el nivel de significancia = 0,05, para una prueba Z bilateral se obtuvo el valor critico Z ($-1.96 \leq 1.96$), $Z_E=3,626$ se ubica en la región crítica de la prueba, la regresión lineal simple para el nivel de hostigamiento sexual laboral. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,921, el coeficiente de determinación de determinación es 0,848 y el coeficiente de determinación corregido es 0,845. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la variable (X) y la variable dependiente (Y) es positiva muy alta y que el 56% de la ocurrencia de hostigamiento sexual laboral se explica por el nivel de relaciones laborales.

Es así que contamos con estudios similares como el de Camargo (2018) quien concluyó que, el hostigamiento sexual es un delito que hace referencia a una conducta vertical del superior jerárquico que utiliza la posición en el trabajo o escuela para obtener beneficios y satisfacer insinuaciones de carácter sexual o llegando a amenazar a la víctima con causarle daño en caso que no acepte las insinuaciones como puede ser un alumno en el ámbito escuela y empleada en el trabajo con el despido. En segundo lugar, desafortunadamente el hostigamiento sexual en los centros laborales en la ciudad de México es un tema que no se denuncia por miedo del pasivo a las represalias con el despido del trabajo. Por lo cual muchas mujeres y personas soportan actos constantes, mientras otros renuncian al decidir no continuar el trabajo en ese clima hostil laboral. (p. 121)

Asimismo, contamos con investigaciones como la de Castro (2018), donde la presente guarda relación con la variable dependiente respecto de las relaciones laborales. En dicha investigación formula referente a los criterios para configurar el

hostigamiento sexual laboral son la intención reiterada, conductas lesivas, hostigamientos a través de conductas ofensivas, humillantes, agresivas que deterioran las actividades laborales, que traen como efecto la renuncia de los trabajadores de manera voluntaria o que se llegue a la indemnización por los despidos fraudulentos o arbitrarios atacando la dignidad del trabajador causando daños psicológicos intencionales, perturbando su vida laboral (p.141).

Por otro lado, la teoría sobre el hostigamiento sexual laboral señala Fitzgerald (1997), que el hostigamiento sexual como la expresión de violencia de género, los actos y las intenciones de los mismos al manifestar que el sexismo es entendida como la conducta verbal y no verbal con el objetivo de lograr algo sexual, hostil, degradante, engarza también la atención no requerida o buscada, al reproducirse las conductas violentas de manera presencial o virtual, con comentarios obscenos, apariencia física, regalos con connotación sexual, imágenes sexuales, en ese mismo sentido, la coerción sexual con expresiones de violencia, amenazas, despidos, ascensos, condicionamientos o pretensiones sexuales (p.113)

Por consiguiente, en el artículo 1 de la ley N°27942 Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual se señala lo siguiente: el hostigamiento sexual es una forma de severidad, impetuosidad o aplicación de la violencia que se configura a través de acciones como conductas con vínculo o carácter sexual, comportamiento sexual o sexista no consentidas, rechazadas por la agraviado contra la que se dirige porque se crea un ambiente, contexto hostil, abrumador intimidatorio, humillante, violento, que conlleva a lesionar y afectar su integridad, dignidad de la víctima en las actividades laborales, en las entidades públicas donde se labora o ejecute ejercicios pedagógicas, productivas formativa o el desempeño de cualquier aspecto laboral.

En tal sentido, conforme al resultado obtenido podemos precisar que el hostigamiento sexual laboral influye considerablemente en las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, ello significa, que en el tiempo el comportamiento se presenta de la misma manera.

La obtención de resultados del **objetivo específico 1** muestran que la hostilidad sexista influye considerablemente en la estructura social en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, siendo la regresión lineal simple para el nivel de hostilidad sexista. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,817, el coeficiente de determinación es 0,667 y el coeficiente de determinación corregido es 0,661. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la dimensión (X1) y la dimensión (Y1) es positiva muy alta y que el 70% de la hostilidad sexista se explica por el nivel de la estructura social.

Por lo que la teoría según señala Glick y Fiske, refiere que el sexismo es la postura verbal y no verbal, aunque estas actitudes procedan y sean benévolas estén relacionadas con los estereotipos, prejuicios, etiquetas, símbolos en una determinada sociedad estructural que empujan a un rechazo unilateral mediante la discriminación de género con tendencia sexista al incoar los estereotipos accionando los roles tradicionales, representando, estigmatizando a las mujeres como a varones.

En tal sentido conforme al resultado obtenido podemos precisar que la hostilidad sexista influye considerablemente en la estructura social de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, ello significa, que en el tiempo el comportamiento se presenta de la misma manera.

La obtención de resultados del **objetivo específico 2** muestran que la atención sexual no requerida influye considerablemente en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, al encuestar a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a un nivel de significancia = 0,05, para una prueba Z bilateral se obtuvo el valor crítico Z ($-1.96 \leq 1.96$), $Z_E=3,024$ se encuentra en la región crítica de la prueba, siendo la regresión lineal simple para el nivel de atención sexual no requerida. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,630, el coeficiente de determinación es 0,397 y el coeficiente de determinación corregido es 0,385. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la dimensión (X2) y la dimensión (Y2) es positiva alta y que el 36% de ocurrencias en la atención sexual no requerida se explica por el nivel de control en el trabajo.

Por lo que, la teoría señala con referente a atención sexual no requerida según el Mimp (2018,p. 30), refiere que, la atención sexual no requerida puede darse desde el ámbito virtual como no virtual, es la conducta reiterada y realizada por una persona o grupo de personas que se presenta bajo amenazas, para avergonzar, intimidar o criticar a través de los medios de comunicación digitales a una persona trabajadora, al ser los perpetradores este tipo de actos pueden ser cualquiera sea varón, mujer o extraños, ex parejas, pareja actuales, convivientes novios, como los integrantes por medios digitales, redes sociales, Facebook, Twitter, YouTube, Instagram, medios utilizados como los sistemas de mensajería, chats, mensajes de textos, blogs foros siendo no consentidas en páginas webs. Agregamos la teoría de Fitzgerald que la atención sexual no requerida es de naturaleza verbal y no verbal, sea presencial o virtual no queridos, involuntarios que se realiza mediante acciones de ofrecer regalos, tocamientos, roces sin manifestar su voluntad.

En tal sentido conforme al resultado obtenido podemos precisar que la atención sexual no requerida influye considerablemente en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, ello significa, que en el tiempo el comportamiento se presenta en la realidad de la misma manera.

La obtención de los resultados del **objetivo específico 3** muestra que la coerción sexual influye considerablemente en la alienación de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022 al encuestar a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a un nivel de significancia = 0,05, para una prueba Z bilateral se obtuvo el valor crítico Z ($-1.96 \leq 1.96$), $Z_E=3,627$ se encuentra en la región crítica de la prueba,

Los resultados de la regresión lineal simple para el nivel de coerción sexual. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,298, el coeficiente de determinación es 0,089 y el coeficiente de determinación corregido es 0,070. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la dimensión (X3) y la dimensión (Y3) es positiva baja y que el 78% de ocurrencias de coerción sexual se explica no depende del nivel de alienación.

Por lo tanto, la teoría señala referente a la coerción sexual según Fitzgerald (1997), refiere que la coerción sexual, es el abuso del poder bajo amenazas, fuerza, castigos, incluye la violencia sexual, intentos de violación, despidos arbitrarios de los trabajadores conllevando a la disminución de la categoría, cargo, prestación de servicios, bajo condiciones en los ascensos beneficios, premios con intenciones sexuales que causan molestia enojo por conservar el trabajo. Al respecto contribuye lo mencionado DiLillo (2015), entiende que la coerción como sinónimo de coacción sexual es un tipo de conducta con violencia sexual inapropiado que adscribe en aplicar tácticas, procedimientos, argucias no físicas, presión verbal, falacias y disentimientos continuas) con el propósito de obtener un contacto sexual no anuente consentido. Además, se estructuran y se organizan las conductas como los comportamientos sexuales lesivos mediante 2 dimensiones siendo los siguientes: a) tipos de contacto sexual y tocamientos; y b) estrategias, tácticas por obtener los contactos. La primera dimensión refiere a caricias, roces, ósculos hasta lograr actos sexuales. La segunda dimensión refiere a la coerción violenta, estratégica con coacción verbal sutil, el uso de la fuerza vulnerando derechos laborales.

En tal sentido, conforme a los resultados obtenidos podemos determinar que la coerción sexual influye considerablemente en la alienación de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo. ello significa, que en el tiempo el comportamiento se presenta de la misma manera.

CONCLUSIONES.

1. Se ha determinado sobre el **objetivo general** que el hostigamiento sexual laboral influye considerablemente en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, siendo el nivel de significancia = 0,05, para una prueba Z bilateral se obtuvo el valor crítico Z, $(-1.96 \leq 1.96)$, $Z_E=3,626$ se encuentra en la región crítica de la prueba, la regresión lineal simple para el nivel de hostigamiento sexual laboral. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,921, el coeficiente de determinación es 0,848 y el coeficiente de determinación corregido es 0,845. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la variable (X) y la variable dependiente (Y) es positiva muy alta y que el 56% de la ocurrencia de hostigamiento sexual laboral se explica por el nivel de relaciones laborales
2. Se ha determinado sobre el **objetivo específico 1** que la hostilidad sexista influye considerablemente en la estructura social en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, siendo la regresión lineal simple para el nivel de hostilidad sexista. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,817, el coeficiente de determinación es 0,667 y el coeficiente de determinación corregido es 0,661. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la dimensión (X1) y la dimensión (Y1) es positiva muy alta y que el 70% de la hostilidad sexista se explica por el nivel de la estructura social.
3. Se ha determinado sobre el **objetivo específico 2** que la atención sexual no requerida influye considerablemente en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, al encuestar a trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, a un nivel de significancia = 0,05, para una prueba Z bilateral se obtuvo el valor crítico Z $(-1.96 \leq 1.96)$, $Z_E=3,024$ se encuentra en la región crítica de la prueba, siendo la regresión lineal simple para el nivel de atención sexual no requerida. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,630, el coeficiente de determinación es 0,397 y el coeficiente de determinación corregido es 0,385. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la dimensión (X2) y la dimensión (Y2) es

positiva alta y que el 36% de ocurrencias en la atención sexual no requerida se explica por el nivel de control en el trabajo.

4. Se ha determinado sobre el **objetivo específico 3** que la coerción sexual influye considerablemente en la alienación de los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022, al encuestar a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, a un nivel de significancia = 0,05, para una prueba Z bilateral se obtuvo el valor crítico Z ($-1.96 \leq 1.96$), $Z_E=3,627$ se encuentra en la región crítica de la prueba, Los resultados de la regresión lineal simple para el nivel de coerción sexual. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,298, el coeficiente de determinación es 0,089 y el coeficiente de determinación corregido es 0,070. Por lo cual estos índices revelan que la correlación entre la dimensión (X3) y la dimensión (Y3) es positiva baja y que el 78% de ocurrencias de coerción sexual se explica al depender el nivel de alienación.

RECOMENDACIONES.

1. **Recomendamos** que, el hostigamiento sexual laboral debe ser analizado desde la ley SERVIR y el procedimiento disciplinario, sin embargo, muchas municipalidades se ven reacios a implementarse ya que ello implica someterse a evaluaciones anuales produciendo como consecuencias jurídicas el cese de trabajadores si en caso desaprueben dos evaluaciones de forma consecutiva. Por lo tanto, la Municipalidad Provincial de Huancayo no es ajena y los operadores jurídicos deben tomar en cuenta las normas vigentes y a partir de ello poder erradicar el hostigamiento sexual en las Municipalidades para prevenir y tomar medidas en protección como por ejemplo capacitaciones del trabajador al existir vacíos de las normas jurídicas.
2. **Sugerimos**, que los operadores jurídicos de la rama del derecho laboral y procesal laboral apliquen de manera motivada los principios que regulan las relaciones laborales para que no se vulnere sus derechos constitucionales e interpretarlos con la lógica jurídica fomentando el respeto de la dignidad e intimidad del trabajador y no ser lesionados sus derechos por el empleador.
3. **Proponemos**, que se garantice los derechos laborales a partir de los tratados internacionales como de la OIT y los principios rectores reconocidos por la Constitución y la ley en igualdad y sin discriminación, a fin de entender en su plenitud el hostigamiento sexual laboral dentro de las relaciones laborales.
4. Que, las sentencias deben ser debidamente motivadas, creando nuevos instrumentos jurídicos que orienten a fortalecer los derechos de los trabajadores sin desconocer la fuerza vinculante de las normas tomando como punto una política preventiva laboral a efectos de dirimir el hostigamiento sexual laboral en las instituciones públicas como las privadas en respeto irrestricto del debido proceso y procedimientos que manda la ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adelantado, J.& Noguera, J. (2000): *El marco de análisis: las relaciones complejas entre estructura social y políticas sociales, Cambios en el Estado de bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España*, Barcelona, Icaria, 23-61. Recuperado <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=571968>.
- Angelone, D. & J. Mitchell, D. (2009) *Tolerance of sexual harassment. A laboratory paradigm. Archives of sexual behavior*, 38(6), 949-958. Doi:10.4067/S0718-50062015000600009.
- Bardales, O y Ortiz, Z. (2012). *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio exploratorio*. MIMP, Lima.
- Battistini, O. (2015) *Representación Sindical: Una forma sin contenido*: Clacso, 01-66. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150404051138/informebarattiniclacso.pdf>
- Brenes (2019) “*Los principios de Igualdad y de no discriminación de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGTB) en las relaciones laborales de Costa Rica*” [Tesis Pregrado]; Universidad de Costa Rica facultad de Derecho, Costa Rica
- Camargo, B (2018) *El delito de Hostigamiento sexual en las relaciones laborales* [Tesis pregrado] Universidad Nacional Autónoma de México.
- Calhoun, C., Light, D. y Keller, S. (2000) *Sociología*. Madrid, España: Editorial Mc Graw Hill
- Casanova, F. (2013). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo, Uruguay:

Cinterfor/OIT. Recuperado. file:///C:/Users/CIENCIAS%20SOCIALES/Downloads/formacion_profesional_relaciones_laborales%20(11).pdf.

Castro. M (2018).” *Criterios Jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú*” [Tesis posgrado] Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo”. Ancash. Repositorio http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2755/T033_43525613_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Casación 3804-2010, del Santa, Recuperado de <https://lpderecho.pe/jurisprudencia-hostigamiento-sexual-laboral/>

Cazau. P (2016) . *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Tercera Edición Buenos Aires, Marzo Recuperado. <http://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>.

Cucorent (2019) *¿Qué es un control laboral?* <https://www.cucorent.com/blog/que-es-un-control-laboral/>.

Constitución Política del Perú. (2019). Comentada y actualizada. Impacto Cultural, Editorial cultural editores.

DeGue, S. y DiLillo, D. (2015). *Lo harías si me quisieras. Hacia una mejor comprensión conceptual y etiológica de la coerción sexual masculina no física*. *Aggression and Violent Behavior*, 10, 513-532 Libro electrónico Escritos de Psicología, Vol. 2, n° 3, pp. 40-47. Recuperado de. http://scielo.isciii.es/pdf/ep/v2n3/articulo_6.pdf.

Ferro. D. V (2019) *Derecho individual del trabajo*, (1ra ed). Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Fitzgerald LF. (1997) *Hostigamiento y acoso sexual, el caso de una institución de procuración de justicia. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias*. Universidad Nacional Autónoma de México. Estudios Sociológicos XXXVIII pp. 112, 2020, <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1745>
- Frith H y Kitzinger C. (2001). *Reformulating Sexual Script Teoría. Developing a Discursiva Psicología of Sexual Negociación. Teoría and Psicología*, 11(2):209-232. Recuperado <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v31n1/v31n1a7.pdf>.
- Flores P. (2021). “*Vulneración de los derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del Hostigamiento Sexual previsto en la Ley 27492, en tiempos de pandemia*” [Tesis pregrado] Universidad Cesar Vallejo. Repositorio https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77041/Flores_PAD-.
- Guerrero, D. (2020). “*El acoso sexual a las mujeres trabajadoras y su incidencia en la terminación de la relación laboral*” [Tesis pregrado] Universidad Nacional de Chimborazo de Ecuador. Repositorio <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6409>.
- Glick, P. y Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism. Measuring ambivalente sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 119-135. doi:10.1111/j.1471-6402.1997.tb00104.
- Giddens, Anthony y Turner, J. (2016). *Introduction to sociology*, New York, London, W. W. Norton y Company, Inc.
- Goug, I. (1982). *Economía política del Estado del bienestar*. Madrid, España: Editorial Blume libro.
- Huamán, P. (2019) “*Acoso sexual y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa Venturoso del distrito de Surco*” [pregrado] Universidad Peruana

los Andes, Chanchamayo; Repositorio
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS%20BELTRAN%20>.

- Lavallero, P. (2018). “*Análisis comparativo entre las medidas preventivas del Hostigamiento sexual (ex-ante y las normas vigentes (ex-post) aplicadas a los trabajadores del régimen laboral público en el Distrito Judicial de Ica*” [Tesis pregrado] Universidad Privada San Juan de Ica. Repositorio <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2844413>.
- León, C. (2020). “*Acoso sexual laboral y hostigamiento en el sector público de la Provincia de Leoncio Prado*” [Tesis posgrado] Universidad Nacional de Huánuco.
- Mendes, (2019) “*Derechos fundamentales en la relación de trabajo dependiente: análisis conceptual del derecho brasilero y español*” [Tesis Posgrado]; Universidad Castilla La Mancha facultad de Derecho y Ciencias Sociales, España.
- Mendoza, J.G. (2017). *El Hostigamiento Sexual como manifestación de la violencia de género en el ámbito educativo universitario Elaborado Hostigamiento Sexual. Violencia de Género*. Universidad Lima, Perú: MIMP.
- Mimp (2019) *Hostigamiento Sexual*, [diapositiva de Power Point] Slidera Share Recuperado de. [http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvvg/3-El-Hostigamiento Sexual.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvvg/3-El-Hostigamiento%20Sexual.pdf).
- Montero. C.(2019). *Las relaciones laborales: ¿un asunto público?* pg.7. Recuperadode.<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=15681>.
- Montero, C. (2000) *Las relaciones laborales ¿Un asunto público? En presente y futuro de las relaciones entre el sector público y el sector privado en Chile*. Santiago, Chile: Flacso.

- Neves, M (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (4ª ed). Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Orozco, K. (2019). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú*. (Tesis pregrado). Universidad Tecnológica del Perú. Lima.
- Obregón. T. (2010). *El Hostigamiento Sexual en las relaciones Laborales del Sector Público Vol (18)1-8*, Recuperado de. <https://docplayer.es/82532609-El-hostigamiento-sexual-en-las-relaciones-laborales-del-sector-publico.html>.
- Quispe, J. (2019) *La modificación de las normas que regulan la violencia contra la mujer y su influencia en el bienestar social de la provincia de Huancayo en el periodo 2017*. (Tesis pregrado) Universidad Peruana los Andes, Huancayo.
- Segura, V.I., Expósito, F., y Moya, M. (2008). Atribución del comportamiento del agresor y consejo a la víctima en un caso de violencia doméstica. *Revista de Psicología Social*, 23(2), 171-180. Doi <http://dx.doi.org/10.1174/021347408784135896>
- Sánchez. L. (2015) *Control de asistencia laboral*, Recuperado <https://www.emprendepyme.net/control-de-asistencia-laboral.html#:~:text=>
- Servir (2020), p,3) *Infórmate sobre el hostigamiento sexual*. SERVIR. 4(1), 3-16. Recuperado. <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Informate-sobre-el-hostigamiento-sexual.pdf>
- Sossa , A. (2010) *La alienación en Marx: el cuerpo como dimensión de utilidad* Revista de Ciencias Sociales (CI), núm. 25, 2010, pp. 37-55 Universidad Arturo Prat Tarapacá, Chile Revista de Ciencias Sociales (CI) ISSN: 0717-2257 bernardo.guerrero@unap.cl Universidad Arturo Prat Chile <https://www.redalyc.org/pdf/708/70817741003.pdf>.

- Sigaut, F. (2004). *Folie, réel et technologie. À propos de Philippe Bernardet*, *Les Dossiers noirs de l'internement psychiatrique*, 2(12), 117–130. doi:org/10.3917/trav.012.0117.
- Trebilcock, A. (2017) *Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos*, *Gestión y política-enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 21(2), 15-17. Recuperado. https://www.academia.edu/12516404/RELACIONES_LABORALES_Y_GESTION_DE_RECURSOS_HUMANOS}
- Viviano, T. (2007). *Llave Detrás del Mandil trabajadoras del hogar, víctimas de maltrato y hostigamiento sexual*. Lima, Perú: MIMDES.
- Zapata, F. (2005). Las mujeres en la maquila. Trabajo, instituciones de apoyo y organización sindical. *Región y sociedad*, 17(32) 414-418. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20101109023754/garza6.pdf>.
- Zoghbi, P (2010). El Impacto de la Alienación Laboral sobre las Conductas Desviadas en el Trabajo. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(1), 79-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316501006.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO-2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPOTESIS Y VARIABLE:	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuáles son los factores del hostigamiento sexual laboral que influyen en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo- 2022?</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cómo la hostilidad sexista influye en la estructura social en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo- 2022?</p> <p>¿En qué medida influye la atención sexual no requerida en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo- 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la coerción sexual en la alienación en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022?</p>	<p>General: Determinar los factores del hostigamiento sexual laboral que influyen en las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022.</p> <p>Específicos:</p> <p>Analizar la influencia de la hostilidad sexista en la estructura social en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo- 2022.</p> <p>Explicar la influencia de la atención sexual no requerida en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo- 2022.</p> <p>Determinar la influencia de la coerción sexual en la alienación en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022.</p>	<p>Antecedentes: A nivel internacional: a) Bach. Camargo, presenta la tesis UNA México (2018). "Delito de Hostigamiento Sexual en las relaciones laborales". B) Mag. Mendes, presenta la tesis. Universidad Castilla, España (2018) "Derechos fundamentales en la relación de trabajo dependiente: análisis conceptual del derecho brasilero y español" A Nivel nacional: Mg, León, presenta la tesis a la Universidad de Huánuco (2020). "Acoso sexual laboral y hostigamiento en el sector público de la Provincia de Leoncio Prado". Mag, Sánchez, presenta la tesis a la Universidad Cesar Vallejo (2020). "Acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes". Mag Castro, presenta la tesis a la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash (2018). "Criterios Jurídicos para la configuración de los actos de hostilidad laboral para su equiparación como despido indirecto en las relaciones laborales en el Perú". 2.MARCO TEÓRICO REFERENCIAL: El hostigamiento sexual Hostilidad sexual, Coerción sexual Las relaciones laborales Estructura social Control en el trabajo</p>	<p>Hipótesis General. Los factores del hostigamiento sexual laboral influyen en la vulneración de las relaciones laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo 2022.</p> <p>Hipótesis específicas. La hostilidad sexista influye en la estructura social al vulnerar los derechos laborales en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo -2022. La atención sexual no requerida influye la supervisión en el control del trabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo-2022. La influencia de la coerción sexual incrementa la alienación productiva en los trabajadores de la Municipalidad de Huancayo, 2022...</p>	<p>VARIABLES:</p> <p>Variable X: Hostigamiento Sexual laboral.</p> <p>Variable Y: Relaciones Laborales</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Variable Independiente 1: Hostigamiento Sexual laboral. Hostilidad sexista. Atención sexual no requerida Coerción sexual.</p> <p>Variable dependiente 2: Relaciones Laborales. Estructural social. Control en el trabajo Alienación</p>	<p>Tipo: Básica –Pura Nivel: Explicativo Diseño de investigación: Correlacional-causal</p> <div style="text-align: center;"> <p>Dónde; M: muestra O: observación OX: Hostigamiento sexual laboral Influencia → OY: Relaciones laborales</p> </div> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población. 180 trabajadores entre personal nombrado 60 y contratados 120 de la Municipalidad de Huancayo MUESTRA: No Probabilística, por conveniencia Conformada por 50 trabajadores entre varones como las mujeres de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Huancayo.</p> <p>TÉCNICAS - INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS TECNICA: Encuesta-Análisis documental INSTRUMENTO: Cuestionario-Fichas</p> <p>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS DE ANALISIS DE DATOS Las Tendencias de frecuencia y sus gráficos de histogramas SPSS</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables.

TIPO DE VARIABLE	NOMBRE DE LA VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Variable 1	Hostigamiento sexual laboral	Al respecto Fitzgerald et al (1997), conceptúa el hostigamiento sexual como la expresión de violencia de género, los actos y las intenciones de los mismos al manifestar que el sexismo es entendida como la conducta verbal y no verbal con el objetivo de lograr algo sexual, hostil, degradante, engarza también la atención no requerida o buscada, al reproducirse las conductas violentas de manera presencial o virtual, con comentarios obscenos, la apariencia física, regalos con connotación sexual, imágenes sexuales, en ese mismo sentido, la coerción sexual con expresiones de violencia, amenazas, despidos, ascensos, condicionamientos o pretensiones sexuales. (p 113)	Hostilidad sexista	Conoce el acoso sexual de género.	1. ¿En su centro laboral se manifiestan opiniones con carácter sexual machista o feminista?	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Cuestionario de encuesta
				Muestra conductas verbales no verbales sexuales.	2. ¿En su centro laboral observa gestos obscenos con carácter sexual? 3. ¿En su centro laboral se presentan chistes con carácter sexual? 4. ¿En su centro laboral observa gestos o silbidos con intenciones sexuales?		
			Atención sexual no requerida	Trabaja de modo presencial o virtual	5. ¿En su centro laboral recibe mensajes obscenos durante el trabajo de modo virtual? 6. ¿En sus actividades laborales es frecuente los comentarios sobre la apariencia física de los trabajadores (as)?		
				Rechaza regalos con connotación sexual	7. ¿En su centro de trabajo le ofrecieron regalos con peticiones obscenas sexuales? 8. ¿En su centro laboral observa pretensiones de intimidar y coaccionar mediante regalos?		
			Coerción sexual	Manifiesta la coerción sexual mediante ofensas.	9. ¿En su centro laboral se manifiesta ofensas o humillaciones de carácter sexual? 10. ¿En su centro laboral se manifiesta la coerción sexual mediante chantajes no deseadas para dañar su salud mental?		
				Rechaza pretensiones sexuales	11. ¿En su centro laboral se observa promesas y premios a cambio de pretensiones sexuales en el cargo?		
Rechaza recompensas premios o pretensiones sexuales	12. ¿En su centro laboral observa pretensiones o insinuaciones con premios de ascenso laboral? 13. ¿En su centro laboral es frecuente trabajar bajo recompensas y ascensos intimidatorios? 14. ¿En su centro laboral observa presión y hostigamiento sexual entre los trabajadores (as)?						

Variable 2	Relaciones laborales	Hyman et, al (2014, p 39), propone que las relaciones laborales son ámbitos de la estructura social o jerarquía social, que obliga a considerar las relaciones laborales desde la relación de clase como las relaciones de dominación y sumisión, que todo trabajo es controlado, la propiedad, el capital el poder que observa la divergencia y la asimetría de poderes en el trabajo, la desorientación, la disminución del trabajador y explotación por falta de identidad alienación subjetiva irreal en la productividad.	Estructural social.	Maneja conflictos en las relaciones laborales sea por estatus o jerarquías.	1. ¿En su centro laboral el empleador maneja las relaciones laborales de forma adecuada ante un conflicto laboral? 2. ¿En su centro laboral se presentan conflictos laborales entre los trabajadores?	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Cuestionario de encuesta
				Mantiene Poder de autoridad.	3 ¿En su centro laboral el empleador resuelve el conflicto con respeto y defiende los derechos del trabajador? 4. ¿En su centro laboral el empleador ejerce autoritarismo?		
				Conoce las normas laborales de la función que desempeña.	5. ¿En su centro laboral se da cumplimiento a las normas laborales en la función que desempeña?		
				Valora Derechos de los trabajadores.	6. ¿En su centro laboral se valora al trabajador (ra)? 7. ¿En su centro de trabajo respetan sus derechos laborales?		
				Conoce sobre capacitaciones y derechos laborales en e municipio.	8. ¿En su centro laboral recibe capacitaciones con referente a sus derechos como trabajador(ra)? 9. ¿En su centro laboral se realizan inducciones sobre los derechos laborales y garantías que protegen su labor?		
			Control en el trabajo	Conoce los derechos de los trabajadores según la ley y las formas de supervisión	10. ¿En su centro laboral accede a sus derechos laborales como trabajador contratado o nombrado como señala la ley? 11. ¿En su centro laboral la supervisión se realiza mediante leyes del trabajo?		
			Alienación	Muestra Conductas en el trabajo	12 ¿En su centro laboral se observa conductas apropiadas entre los trabajadores (as)?		
				Interactúan Actores y agentes en el trabajo de manera concientes y sin tergiversar la realidad.	13. ¿Los trabajadores de otras áreas interactúan de manera conciente y sin tergiversar la realidad durante su actividad laboral?		
				Percepciones laborales del empleado en la productividad.	14. ¿En su actividad laboral observa cambio de funciones de manera autoritaria, donde no corresponde su labor?		

Anexo 3: Tabla 1
Resultados de los cuestionarios

N	HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL														RELACIONES LABORALES																	
	D1 HOSTILIDAD SEXUAL				D: 2 ATENCIÓN NO REQUERIDA				D:3 COERCIÓN SEXUAL						V1	D 01: ESTRUCTURA SOCIAL								D 02. CONTROL DEL TRABAJO			D 03: ALIENACIÓN		V 2			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	53
2	2	3	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	34	3	1	2	3	3	3	2	3	1	1	3	4	5	5	39		
3	1	3	2	3	3	4	4	1	1	1	3	2	3	3	34	4	4	1	3	2	3	3	4	4	1	1	4	4	3	41		
4	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	35	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	4	3	39		
5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	48	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	46		
6	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	51	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	51		
7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	65		
8	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	38	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	37		
9	5	3	3	4	3	3	2	2	2	5	3	3	4	3	45	3	2	5	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	41		
10	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3	2	4	3	28	2	3	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	5	27		
11	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	51	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	49		
12	2	3	2	4	1	2	2	2	1	2	3	2	4	3	33	2	2	2	3	2	4	1	2	2	2	1	2	2	4	31		
13	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2	3	2	32	2	4	2	2	2	1	2	2	4	4	2	4	2	3	36		
14	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	43	4	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	47		
15	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	50	5	5	4	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	3	53		
16	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	46	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	42		
17	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	51		
18	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	36	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	38		
19	4	1	3	3	3	4	3	1	1	4	1	3	3	3	37	4	3	4	1	3	3	3	4	3	1	1	2	2	3	37		
20	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	48	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	46		
21	5	3	3	4	3	4	4	3	1	5	3	3	4	3	48	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	1	2	3	2	45		
22	3	3	4	3	3	5	5	1	1	3	3	4	3	3	44	5	5	3	3	4	3	3	5	5	1	1	4	4	4	50		
23	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43		
24	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	48	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	3	45		
25	4	1	2	3	3	3	4	3	1	4	1	2	3	3	37	3	4	4	1	2	3	3	3	4	3	1	3	4	2	40		
26	3	5	1	1	1	2	2	1	3	3	5	1	1	1	30	2	2	3	5	1	1	1	2	2	1	3	3	4	1	31		
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	22	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19		
28	1	5	1	2	2	2	2	1	1	3	5	1	2	2	30	2	2	1	5	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	26		
29	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	47	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	1	45		
30	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	40	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	4	3	3	42		
31	5	2	3	4	4	4	2	3	3	5	2	3	4	4	48	4	2	5	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	45		
32	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	40	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	42		
33	1	2	1	2	3	4	4	3	2	1	2	3	5	3	36	4	4	1	2	1	2	3	4	4	3	2	2	4	4	40		
34	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	39	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	1	37		
35	2	1	2	3	3	2	4	2	3	2	1	2	3	3	33	2	4	2	1	2	3	3	2	4	2	3	2	3	3	36		

36	2	3	4	5	4	2	3	4	2	2	3	4	5	4	47	2	3	2	3	4	5	4	2	3	4	2	3	3	3	3	43
37	3	4	2	3	1	3	3	3	4	3	4	2	3	1	39	3	3	3	4	2	3	1	3	3	3	3	4	4	4	3	43
38	4	3	5	4	4	3	2	2	2	4	3	5	4	4	49	3	2	4	3	5	4	4	3	2	2	2	2	4	4	44	
39	2	3	4	2	1	2	3	4	4	2	3	4	2	1	37	2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	4	1	2	1	34	
40	4	3	3	3	2	4	4	5	5	4	3	3	3	2	48	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	2	51	
41	5	4	4	3	3	4	2	2	3	5	4	4	3	3	49	4	2	5	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	2	44	
42	2	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	47	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	45	
43	3	1	1	2	4	3	2	4	4	3	1	1	2	4	35	3	2	3	1	1	2	4	3	2	4	4	3	4	5	41	
44	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	37	2	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	40	
45	2	3	3	3	5	5	1	2	2	2	3	3	3	5	42	5	1	2	3	3	3	5	5	1	2	2	2	3	4	41	
46	1	2	3	2	4	3	3	4	3	1	2	3	2	4	37	3	3	1	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	39	
47	5	4	4	3	2	3	3	4	3	5	4	4	3	2	49	3	3	5	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	47	
48	4	1	2	3	2	3	3	4	1	4	1	2	3	2	35	3	3	4	1	2	3	2	3	3	4	1	4	2	3	38	
49	4	2	2	4	1	2	3	1	1	4	2	2	4	1	33	2	3	4	2	2	4	1	2	3	1	1	3	3	2	33	
50	2	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4	2	41	3	4	2	3	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	43	
	151	140	146	151	145	160	155	138	129	155	144	150	161	149	2074	163	157	151	140	146	151	145	160	155	138	129	142	156	148	2081	
	1.46	1.12	1.11	0.94	1.13	0.84	0.89	1.30	1.28	1.29	0.99	0.96	0.73	0.98	66.89	0.75	0.80	1.46	1.12	1.11	0.94	1.13	0.84	0.89	1.30	1.28	0.89	0.75	1.08	57.56	

Nota. Datos de las variables y dimensiones

Anexo 4: Validez de los instrumentos de Investigación.

Carta al Experto

" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo, 14 de noviembre de 2022.

Dr. MARTHA ISDAURA PEÑA HINOSTROZA

.....

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Universidad Peruana "Los Andes" - Huancayo; luego para manifestarle, que estoy desarrollando la tesis intitulada: "EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2022"; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento "CUESTIONARIO DE ENCUESTA"; de la presente investigación.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,

Bach. Moisés Palomino Contreras
Bach. Eliseo Moreno Galindo


Moisés Palomino Contreras.
42127372


Eliseo MORENO GALINDO
28294316
999026434

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de investigación.
4. Ficha de juicio de experto


Martha I. Peña Hinojosa
ABOGADO
CAJ 2035
Hyo, 28/11/22

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

FECHA

18 / 11 / 22

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA INFLUENCIA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL EN LAS RELACIONES LABORALES

ESTIMADO TRABAJADOR (A): EL PRESENTE CUESTIONARIO ES PARTE DE UNA INVESTIGACIÓN QUE TIENE POR FINALIDAD LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DE LA OPINIÓN QUE USTED TIENE DE "EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES". LA CONFIDENCIALIDAD DE SUS RESPUESTAS SERÁ RESPETADA, NO ESCRIBA SU NOMBRE EN NINGÚN LUGAR DEL CUESTIONARIO.

Marque con un aspa (X)

1. Condición laboral : a) Nombrado () b) Contratado ()

INSTRUCCIONES: Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según tu convicción.

Marca con aspa el número, no existe respuestas buenas ni malas, asegúrate de responder a todas las opciones.

1. Nunca.
2. Casi nunca.
3. A veces.
4. Casi siempre.
5. Siempre.

PARTE I: EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

ÍTEMS		1	2	3	4	5
		Nunca	casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN 1: Hostilidad sexista						
1	¿En su centro laboral se manifiestan opiniones con carácter machista o feminista?					X
2	¿En el trabajo que desempeña observa gestos obscenos con carácter sexual?			X		
3	¿En su centro laboral se presentan chistes con contenido sexual?			X		
4	¿En su puesto de trabajo observa gestos o piropos con intenciones sexuales?			X		
DIMENSIÓN 2: Atención sexual no requerida		nc	can	avs	csp	spr
5	¿En su centro laboral recibe mensajes obscenos durante el trabajo que ejecuta?			X		
6	¿En su trabajo es frecuente los comentarios sobre la apariencia física de los trabajadores (as)?				X	
7	¿En su centro de trabajo le ofrecieron regalos con peticiones sexuales?			X		
8	¿En su centro de trabajo observa intimidación de sus superiores pretensiones sexuales?			X		
DIMENSIÓN 3: Coerción sexual		nc	can	avs	csp	spr
9	¿En su trabajo se manifiesta ofensas o humillaciones sexuales?			X		
10	¿En su centro laboral se manifiesta la coerción sexual mediante chantajes para dañar su salud mental?			X		
11	¿En su centro laboral se observa presiones, promesas y premios de connotación sexual para continuar en el cargo?			X		
12	¿En su trabajo es frecuente las pretensiones o insinuaciones sexuales con premios para el ascenso laboral?				X	
13	¿En la Municipalidad donde labora es frecuente trabajar bajo recompensas y ascensos coaccionados?				X	
14	¿En su centro laboral se manifiesta rechazo al hostigamiento sexual entre los trabajadores (as)?			X		

PARTE II: RELACIONES LABORALES

N.º	ÍTEMS	Puntajes				
		1 Nunca	2 casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
DIMENSIÓN 1: Estructura social						
1	¿En su trabajo el empleador maneja las relaciones laborales de forma adecuada ante un conflicto laboral?				X	
2	¿En su centro laboral se presentan conflictos laborales entre los trabajadores?			X		
3	¿El empleador en su centro de trabajo resuelve el conflicto con eficiencia y defiende los derechos del trabajador?				X	
4	¿En su centro laboral el contrato establecido se respeta o son designados a otro puesto distinto por su superior?				X	
5	¿En su centro de trabajo se observa el cumplimiento del rol social del trabajador de manera adecuada?			X		
6	¿En su centro laboral es designado para realizar trabajos en su área correspondiente respetando sus derechos laborales?				X	
7	¿En su centro laboral se llega a respetar sus derechos laborales en la función que cumple?				X	
8	¿En su centro laboral recibe capacitaciones con referente a sus derechos como trabajador(a)?			X		
9	¿En el desempeño de su trabajo se realizan inducciones sobre los derechos y garantías laborales?			X		
DIMENSIÓN 2: Control del trabajo						
		nc	can	avs	csp	spr
10	¿En su centro laboral accede a sus derechos laborales como trabajador contratado o nombrado como manda la ley?				X	
11	¿En su centro laboral recibe capacitaciones sobre sus derechos, deberes y obligaciones como trabajador según la ley?			X		
DIMENSIÓN 3: Alienación						
		nc	can	avs	csp	spr
12	¿En su centro laboral se observa conductas apropiadas ante los trabajadores (as) en las relaciones laborales?				X	
13	¿Los trabajadores de otras áreas interactúan de manera consciente y sin tergiversar la realidad laboral durante el trabajo?			X		
14	¿En su centro laboral observa que han cambiado a trabajadores de manera arbitraria donde no corresponde su labor productiva?			X		

Muchas Gracias por su colaboración




 Martha I. Peña Hinojosa
 ABOGADO
 CAJ 2035
 Hgo, 28/11/22

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2022

Investigadores: Bach. Eliseo Moreno Galindo

Bach. Moisés Palomino Contreras

Indicación: Señor (a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.-Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Bueno	5.- Muy bueno
-------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

PARTE I: EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1 ¿En su centro laboral se manifiestan opiniones con carácter machista o feminista?			X		
2 ¿En el trabajo que desempeña observa gestos obscenos con carácter sexual?			X		
3 ¿En su centro laboral se presentan chistes con contenido sexual?			X		
4 ¿En su puesto de trabajo observa gestos o piropos con intenciones sexuales?			X		
5 ¿En su centro laboral recibe mensajes obscenos durante el trabajo que ejecuta?			X		
6 ¿En su trabajo es frecuente los comentarios sobre la apariencia física de los trabajadores (as)?				X	
7 ¿En su centro de trabajo le ofrecieron regalos con peticiones sexuales?			X		
8 ¿En su centro de trabajo observa intimidación de sus superiores pretensiones sexuales?			X		
9 ¿En su trabajo se manifiesta ofensas o humillaciones sexuales?			X		
10 ¿En su centro laboral se manifiesta la coerción sexual mediante chantajes para dañar su salud mental?			X		
11 ¿En su centro laboral se observa presiones, promesas y premios de connotación sexual para continuar en el cargo?			X		
12 ¿En su trabajo observa pretensiones o insinuaciones con premios de ascensos laboral?				X	
13 ¿En la Municipalidad donde labora es frecuente trabajar bajo recompensas y ascensos coaccionados?				X	
14 ¿En su centro laboral se manifiesta rechazo al hostigamiento sexual entre los trabajadores (as)?			X		

PARTE II: LAS RELACIONES LABORALES

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	¿En su trabajo el empleador maneja las relaciones laborales de forma adecuada ante un conflicto laboral?			X		
2	¿En su centro laboral se presentan conflictos laborales entre los trabajadores?			X		
3	¿El empleador en su centro de trabajo resuelve el conflicto con eficiencia y defiende los derechos del trabajador?				X	
4	¿En su centro laboral el contrato establecido se respeta o son designados a otro puesto distinto por su superior?			X		
5	¿En su centro de trabajo se observa el cumplimiento del rol social del trabajador de manera adecuada?			X		
6	¿En su centro laboral es designado para realizar trabajos en su área correspondiente respetando sus derechos laborales?				X	
7	¿En su centro laboral se llega a respetar sus derechos laborales en la función que cumple?				X	
8	¿En su centro laboral recibe capacitaciones con referente a sus derechos como trabajador(a)?			X		
9	¿En el desempeño de su trabajo se realizan inducciones sobre los derechos y garantías laborales?			X		
10	¿En su centro laboral accede a sus derechos laborales como trabajador contratado o nombrado como manda la ley?				X	
11	¿En su centro laboral recibe capacitaciones sobre sus derechos, deberes y obligaciones como trabajador según la ley?			X		
12	¿En su centro laboral se observa conductas apropiadas ante los trabajadores (as) en las relaciones laborales?				X	
13	¿Los trabajadores de otras áreas interactúan de manera consciente y sin tergiversar la realidad laboral durante el trabajo?			X		
14	¿En su centro laboral observa que han cambiado a trabajadores de manera arbitraria donde no corresponde su labor productiva?			X		

Recomendaciones:

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: BUENA.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	MARTHA ISDAURA PEÑA HINOSTROZA	DNI N°	19813229
Dirección domiciliaria:	JR. MANTARO N° 281 - HUANCAYO	Teléfono/Celular:	969 816969
Título profesional / Especialidad	ABOGADO		
Grado Académico:	MAESTRO		
Mención:	DERECHO PENAL		





 Martha I. Peña Hinostroza

 ABOGADO

 Lugar y Fecha: HUANCAYO, 28/11/22

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: El Hostigamiento Sexual laboral y las Relaciones Laborales en la Municipalidad de Provincial Huancayo 2022.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre el Hostigamiento Sexual laboral y las Relaciones Laborales.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena			Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																		X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores																		X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																		X		

Recomendaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	MARTHA ISIDORA PEÑA HINOSTROZA	DNI N°	19813229
Dirección domiciliaria:	JR. MONTAÑO N° 289 - HUANCAYO	Teléfono/Celular:	964816967
Título profesional / Especialidad	ABOGADO		
Grado Académico:	MAESTRO		
Mención:	DERECHO PENAL		



 Lugar y Fecha: HUANCAYO, 28/11/22

Carta al Experto
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Huancayo, 14 de noviembre de 2022.

Dr.
Gerardo Francisco Ludeña González

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Universidad Peruana “Los Andes” - Huancayo; luego para manifestarle, que estoy desarrollando la tesis intitulada: **“EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2022”**; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento **“CUESTIONARIO DE ENCUESTA”**; de la presente investigación.

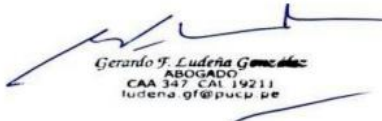
Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,

Bach. Moisés Palomino Contreras
Bach. Eliseo Moreno Galindo

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de investigación.
4. Ficha de juicio de experto



Gerardo F. Ludeña González
 ABOGADO
 CAA 347 CAL 19211
 ludena.gf@puap.pe

DOCENTE INVESTIGADOR NIVEL V- RENACYT

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2022**

Investigadores: Bach. Ellaso Moreno Galindo

Bach. Molsés Palomino Contreras

Indicación: Señor (a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "QUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy deficiente	2.- Deficiente	3.- Regular	4.- Bueno	5.- Muy bueno
--------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

PARTE I: EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

ÍTEM	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	¿En su centro laboral se manifiestan opiniones con carácter machista o feminista?					X
2	¿En el trabajo que desempeña observa gestos obscenos con carácter sexual?					X
3	¿En su centro laboral se presentan chistes con contenido sexual?					X
4	¿En su puesto de trabajo observa gestos o piropos con intenciones sexuales?					X
5	¿En su centro laboral recibe mensajes obscenos durante el trabajo que ejecuta?					X
6	¿En su trabajo es frecuente los comentarios sobre la apariencia física de los trabajadores (as)?					X
7	¿En su centro de trabajo le ofrecieron regalos con peticiones sexuales?					X
8	¿En su centro de trabajo observa intimidación de sus superiores pretensiones sexuales?					X
9	¿En su trabajo se manifiesta ofensas o humillaciones sexuales?					X
10	¿En su centro laboral se manifiesta la coerción sexual mediante chantajes para dañar su salud mental?					X
11	¿En su centro laboral se observa presiones, promesas y premios de connotación sexual para continuar en el cargo?					X
12	¿En su trabajo observa pretensiones o insinuaciones con premios de ascensos laboral?					X
13	¿En la Municipalidad donde labora es frecuente trabajar bajo recompensas y ascensos coaccionados?					X
14	¿En su centro laboral se manifiesta rechazo al hostigamiento sexual entre los trabajadores (as)?					X

PARTE II: LAS RELACIONES LABORALES

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	¿En su trabajo el empleador maneja las relaciones laborales de forma adecuada ante un conflicto laboral?					x
2	¿En su centro laboral se presentan conflictos laborales entre los trabajadores?					x
3	¿El empleador en su centro de trabajo resuelve el conflicto con eficiencia y defiende los derechos del trabajador?					x
4	¿En su centro laboral el contrato establecido se respeta o son designados a otro puesto distinto por su superior?					x
5	¿En su centro de trabajo se observa el cumplimiento del rol social del trabajador de manera adecuada?					x
6	¿En su centro laboral es designado para realizar trabajos en su área correspondiente respetando sus derechos laborales?					x
7	¿En su centro laboral se llega a respetar sus derechos laborales en la función que cumple?					x
8	¿En su centro laboral recibe capacitaciones con referente a sus derechos como trabajador(a)?					x
9	¿En el desempeño de su trabajo se realizan inducciones sobre los derechos y garantías laborales?					x
10	¿En su centro laboral accede a sus derechos laborales como trabajador contratado o nombrado como manda la ley?					x
11	¿En su centro laboral recibe capacitaciones sobre sus derechos, deberes y obligaciones como trabajador según la ley?					x
12	¿En su centro laboral se observa conductas apropiadas ante los trabajadores (as) en las relaciones laborales?					x
13	¿Los trabajadores de otras áreas interactúan de manera consciente y sin tergiversar la realidad laboral durante el trabajo?					x
14	¿En su centro laboral observa que han cambiado a trabajadores de manera arbitraria donde no corresponde su labor productiva?					x

Recomendaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	GERARDO FRANCISCO LUDEÑA GONZALEZ	DNI N°	28223439
Dirección domiciliaria:	JIRON CALLAO NRO. 290 AYACUCHO	Teléfono/Celular:	999000969
Título profesional / Especialidad	ABOGADO		
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	DERECHO		



Gerardo F. Ludeña González
ABOGADO
CAA 347, C.A.I. 19211
Instituto de Registro de la UPEL

DOCENTE INVESTIGADOR NIVEL V - RENACYT

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: El Hostigamiento Sexual laboral y las Relaciones Laborales en la Municipalidad de Provincial Huancayo 2022.
1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre el Hostigamiento Sexual laboral y las Relaciones Laborales.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia del derecho.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																				X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X


Recomendaciones:

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	GERARDO FRANCISCO LUDENA GONZALEZ	DNI N°	28223439
Dirección domiciliaria:	JIRON CALLAO NRO. 290 AYACUCHO	Teléfono/Celular:	999000969
Título profesional / Especialidad	ABOGADO		
Grado Académico:	DOCTOR		
Mención:	DERECHO		


 Gerardo F. Ludena González
 ABOGADO
 (CAA 317, C.O. 1921)
 Ludena@Renacyt.pe
 DOCENTE INVESTIGADOR NIVEL V- RENACYT

Carta al Experto

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huancayo, 24 de noviembre de 2022.

Mg.

TORRES ALTEZ, Dante Reynaldo.

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Universidad Peruana "Los Andes" - Huancayo; luego para manifestarle, que estoy desarrollando la tesis intitulada: "**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO, 2022**"; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento "**CUESTIONARIO DE ENCUESTA**"; de la presente investigación.


Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo de usted.

Atentamente,

Bach. Moisés Palomino Contreras
Bach. Eliseo Moreno Galindo

Adjunto:

1. Matriz de consistencia.
2. Operacionalización de variables.
3. Instrumentos de investigación.
4. Ficha de juicio de experto



C.A.-2 N: 4328

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO 2022

Investigadores: Bach. Eliseo Moreno Galindo

Bach. Moisés Palomino Contreras

Indicación: Señor (a) especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del "CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES" que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1 - Muy deficiente	2 - Deficiente	3 - Regular	4 - Bueno	5 - Muy bueno
--------------------	----------------	-------------	-----------	---------------

PARTE I: EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1 ¿En su centro laboral se manifiestan opiniones con carácter machista o feminista?				x	
2 ¿En el trabajo que desempeña observa gestos obscenos con carácter sexual?					x
3 ¿En su centro laboral se presentan chistes con contenido sexual?				x	
4 ¿En su puesto de trabajo observa gestos o piropos con intenciones sexuales?					x
5 ¿En su centro laboral recibe mensajes obscenos durante el trabajo que ejecuta?				x	
6 ¿En su trabajo es frecuente los comentarios sobre la apariencia física de los trabajadores (as)?					x
7 ¿En su centro de trabajo le ofrecieron regalos con peticiones sexuales?					x
8 ¿En su centro de trabajo observa intimidación de sus superiores pretensiones sexuales?					x
9 ¿En su trabajo se manifiesta ofensas o humillaciones sexuales?					x
10 ¿En su centro laboral se manifiesta la coerción sexual mediante chantajes para dañar su salud mental?					x
11 ¿En su centro laboral se observa presiones, promesas y premios de connotación sexual para continuar en el cargo?					x
12 Muestra Conductas inapropiadas en el trabajo.					x
13 ¿En la Municipalidad donde labora es frecuente trabajar bajo recompensas y ascensos coaccionados?					x
14 ¿En su centro laboral se manifiesta rechazo al hostigamiento sexual entre los trabajadores (as)?					x

PARTE II: LAS RELACIONES LABORALES

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	¿En su trabajo el empleador maneja las relaciones laborales de forma adecuada ante un conflicto laboral?					x
2	¿En su centro laboral se presentan conflictos laborales entre los trabajadores?				x	
3	¿El empleador en su centro de trabajo resuelve el conflicto con eficiencia y defiende los derechos del trabajador?					x
4	¿En su centro laboral el contrato establecido se respeta o son designados a otro puesto distinto por su superior?					x
5	¿En su centro de trabajo se observa el cumplimiento del rol social del trabajador de manera adecuada?					x
6	¿En su centro laboral es designado para realizar trabajos en su área correspondiente respetando sus derechos laborales?				x	
7	¿En su centro laboral se llega a respetar sus derechos laborales en la función que cumple?				x	
8	¿En su centro laboral recibe capacitaciones con referente a sus derechos como trabajador(a)?					x
9	¿En el desempeño de su trabajo se realizan inducciones sobre los derechos y garantías laborales?				x	
10	¿En su centro laboral accede a sus derechos laborales como trabajador contratado o nombrado como manda la ley?				x	
11	¿En su centro laboral recibe capacitaciones sobre sus derechos, deberes y obligaciones como trabajador según la ley?					x
12	¿En su centro laboral se observa conductas apropiadas ante los trabajadores (as) en las relaciones laborales?				x	
13	¿Los trabajadores de otras áreas interactúan de manera consciente y sin tergiversar la realidad laboral durante el trabajo?					x
14	¿En su centro laboral observa que han cambiado a trabajadores de manera arbitraria donde no corresponde su labor productiva?				x	

Recomendaciones:

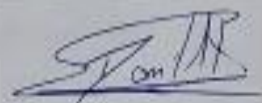
.....

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN: Muy Buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	DANTE REYNALDO TORRES ÁITEZ	DNI N°	47541027
Dirección domiciliar:	CALLE LOS FREJES N° 423 - URB. LA UNIÓN - UYO	Teléfono/Celular:	985859456
Título profesional / Especialidad	Abogado / OROCHU		
Grado Académico:	MAGISTER		
Mención:	POLÍTICA JURISDICCIONAL		


 C.D. N° 4328

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

- 1.1. Título de la Investigación: El Hostigamiento Sexual laboral y las Relaciones Laborales en la Municipalidad de Provincial Huancayo 2022.
 1.2. Nombre de los instrumentos motivo de Evaluación: Cuestionarios de encuesta sobre el Hostigamiento Sexual laboral y las Relaciones Laborales.

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

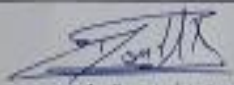
Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno					
		5	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conclusiones observables.																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al estado de la ciencia del derecho.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					X	
5. SUFICIENCIA	Cumple los aspectos en cantidad y calidad.																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																					X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores.																					X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																					X	

Recomendaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **95**
Muy buena

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombre y Apellidos:	Dante Ruyando Torres Altez	DNI N°	4 254 16 2 2
Dirección domiciliar:	Calle los cerros N° 428 - Urb. La Mar	Teléfono Celular:	9 85 859436
Título profesional / Especialidad	Abogado / Derecho		
Grado Académico:	Magister		
Mención:	Política Jurisdiccional		


 (A.) N° 4328

Anexo 5: Solicitud dirigida a la Entidad Pública



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN ENCUESTA Y FICHAS DE DOCUMENTOS EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.

S.A

Atención: Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos.

Moisés PALOMINO CONTRERAS identificado con DNI, **42127372** y **Eliseo MORENO GALINDO** identificado con DNI **28294316**, bachilleres de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes-UPLA, y con correo personal; reportesmoises@gmail.com, y emorenogal@hotmail.com a usted respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Que, teniendo la necesidad de ejecutar el instrumento de investigación que consiste en encuestar a los trabajadores y fichaje de documentos, para desarrollar la tesis titulada: **"EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.2022**. Asesorado por el doctor Dr. Isaac Arturo Arteaga Fernández. Identificado con DNI 42774219.

Acudimos a su digna autoridad para que ordene a quien corresponda autorizar la realización de las encuestas en dichas gerencias mencionadas líneas arriba.

Solicitamos a usted señor Alcalde, acceder a nuestra petición por ser de justicia.

Adjuntamos los siguientes documentos.

- 1) FUT.
- 2) Resoluciones otorgadas a los tesisistas por la Universidad Peruana los Andes para realización del trabajo de investigación.

Huancayo, 28 de noviembre del 2022

Moisés Palomino Contreras.

42127372

Eliseo MORENO GALINDO

28294316

999026434

Anexo 6: Consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huancayo, 28 de noviembre del 2022.

Señor (a)

.....

Me dirijo a usted como investigadores del tema de investigación titulado.

“EI HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.2022”. bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes- UPLA. - Huancayo, con la finalidad de extraer información de vital importancia para la elaboración de la tesis titulado líneas arriba.

En ese sentido, se solicita el permiso respectivo para aplicar el instrumento de encuesta que permitirá extraer información valiosa de los trabajadores de la Municipalidad donde labora. Por ende, la información proporcionada permitirá realizar el análisis de los resultados al conocer y contribuir a la investigación, Por tal motivo solicito a su persona la autorización para la toma de datos y aplicación de encuesta.

Nombre y Apellidos..... *Nicolás Eduardo Salazar Santa Cruz*

Firma..... *[Handwritten Signature]*

Fecha..... *29 Nov. 2022*

DNI..... *19997070*



Huella digital.

CONSENTIMIENTO/ ASENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huancayo, 28 de noviembre del 2022.

Señor (a)

Manuel Chumbes Ramos

Me dirijo a usted como investigadores del tema de investigación titulado.

“EI HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.2022”. bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes- UPLA. - Huancayo, con la finalidad de extraer información de vital importancia para la elaboración de la tesis titulado líneas arriba.

En ese sentido, se solicita el permiso respectivo para aplicar el instrumento de encuesta que permitirá extraer información valiosa de los trabajadores de la Municipalidad donde labora. Por ende, la información proporcionada permitirá realizar el análisis de los resultados al conocer y contribuir a la investigación, Por tal motivo solicito a su persona la autorización para la toma de datos y aplicación de encuesta.

Nombre y Apellidos *Manuel Chumbes Ramos*

Firma *[Firma manuscrita]*

Fecha *28.11.2022*



Huella digital.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huancayo, 28 de noviembre del 2022.

Señor (a)

JENNY MEDRANO PITAÑ

Me dirijo a usted como investigadores del tema de investigación titulado.

“EI HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.2022”. bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes- UPLA. - Huancayo, con la finalidad de extraer información de vital importancia para la elaboración de la tesis titulado líneas arriba.

En ese sentido, se solicita el permiso respectivo para aplicar el instrumento de encuesta que permitirá extraer información valiosa de los trabajadores de la Municipalidad donde labora. Por ende, la información proporcionada permitirá realizar el análisis de los resultados al conocer y contribuir a la investigación, Por tal motivo solicito a su persona la autorización para la toma de datos y aplicación de encuesta.

Nombre y Apellidos... JENNY MEDRANO PITAÑ

Firma.....

Fecha 29-11-2022.

DNI..... 20102321



Huella digital.

CONSENTIMIENTO/ ASENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huancayo, 28 de noviembre del 2022.

Señor (a)

..... Guillermo Capcha Delgado

Me dirijo a usted como investigadores del tema de investigación titulado.

"EI HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.2022", bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes- UPLA. - Huancayo, con la finalidad de extraer información de vital importancia para la elaboración de la tesis titulado líneas arriba.

En ese sentido, se solicita el permiso respectivo para aplicar el instrumento de encuesta que permitirá extraer información valiosa de los trabajadores de la Municipalidad donde labora. Por ende, la información proporcionada permitirá realizar el análisis de los resultados al conocer y contribuir a la investigación, Por tal motivo solicito a su persona la autorización para la toma de datos y aplicación de encuesta.

Nombre y Apellidos..... Guillermo Capcha Delgado

Firma..... 

Fecha..... 29/11/2022

DNI..... 20899541



Huella digital.

CONSENTIMIENTO/ ASENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Huancayo, 28 de noviembre del 2022.

Señor (a)

JANETH LEIDITH SILVERA QUIÑÓNEZ

Me dirijo a usted como investigadores del tema de investigación titulado.

"EI HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL Y LAS RELACIONES LABORALES EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.2022". bachilleres de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes- UPLA. - Huancayo, con la finalidad de extraer información de vital importancia para la elaboración de la tesis titulado líneas arriba.

En ese sentido, se solicita el permiso respectivo para aplicar el instrumento de encuesta que permitirá extraer información valiosa de los trabajadores de la Municipalidad donde labora. Por ende, la información proporcionada permitirá realizar el análisis de los resultados al conocer y contribuir a la investigación, Por tal motivo solicito a su persona la autorización para la toma de datos y aplicación de encuesta.

Nombre y Apellidos..... JANETH LEIDITH SILVERA QUIÑÓNEZ

Firma..... 

Fecha 29 DE NOVIEMBRE DEL 2022

DNI..... 46162069



Huella digital.

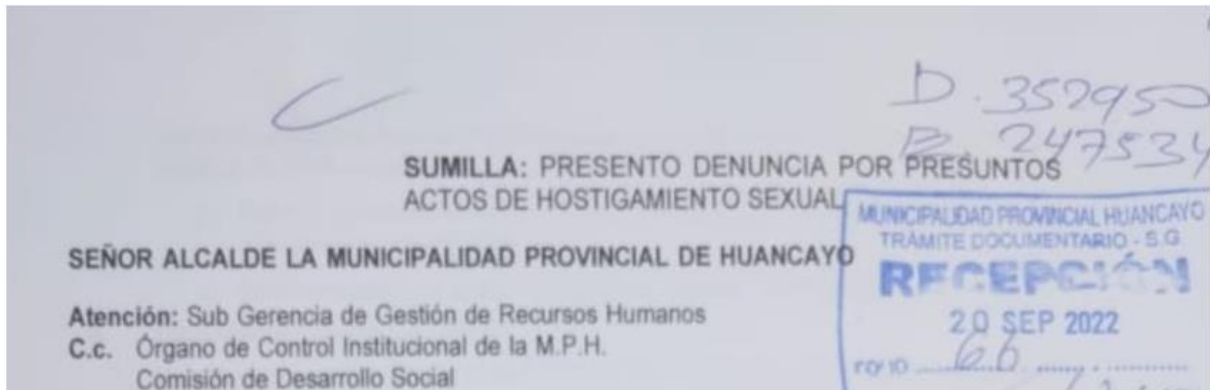
Anexo 7: Evidencias de fotos de ejecución de la investigación en las Gerencias de Administración y Gerencia de Inclusión Social.







Anexo 8: Hechos por actos de hostigamiento sexual laboral.



Medio de prueba atípica de chats fuente infoandes



Anexo 9: Solicitud para aplicar análisis documental.



**SOLICITO: EXPEDIENTES SOBRE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL
LABORAL PARA REALIZAR
ANÁLISIS DOCUMENTAL
PARA EL INFORME FINAL DE
LA TESIS EN EL ÁREA DE
ASESORIA JURÍDICA.**

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO.

S.A

Atención: Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos y Asesoría jurídica.

Moisés PALOMINO CONTRERAS identificado con DNI, 42127372 y **Eliseo MORENO GALINDO** identificado con DNI 28294316, bachilleres de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana los Andes-UPLA, y con correo personal; reportesmoises16@gmail.com, y emorenogal@hotmail.com a usted respetuosamente nos presentamos y exponemos.

Que, teniendo la necesidad de ejecutar el instrumento de investigación que consiste en el análisis documental de los expedientes sobre **"HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**, al ser **indispensable para los suscritos mencionadas líneas arriba en pos de la investigación científica**. Asesorado por el doctor Dr. Isaac Arturo Arteaga Fernández. Identificado con DNI 42774219.

Acudimos a su digna autoridad para que ordene a quien corresponda autorizar la realización del análisis documental de expedientes en dicha gerencia.

Solicitamos a usted señor Alcalde, acceder a nuestra petición por ser de justicia.

Adjuntamos los siguientes documentos.

- 1) FUT.
- 2) Resoluciones otorgadas a los tesisistas por la Universidad Peruana los Andes para realización del trabajo de investigación.

Huancayo, 07 de febrero del 2023.

Moisés Palomino Contreras.

42127372

Eliseo MORENO GALINDO

28294316

Anexo 10: Apelación del Caso de Hostigamiento Sexual Laboral.

