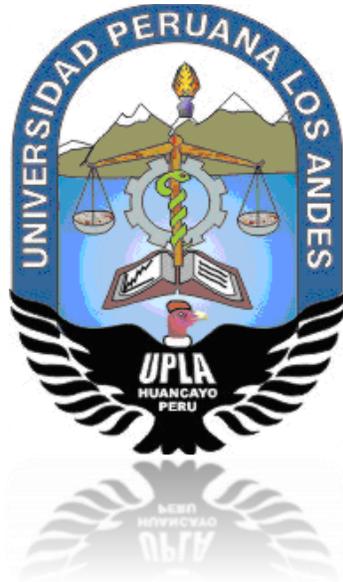


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



TESIS

Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la
Venturosa del distrito de Surco 2019

Para optar el título profesional : Abogado

Presentado por : Bach. Huamán Pérez, Katia Victoria
: Bach. Beltrán Romero Alex Germán

Asesor : Mg. Hilario Romero Girón

Línea de investigación : Desarrollo Humano y Derechos

Fecha de inicio y culminación : setiembre 2019 - marzo 2020

Chanchamayo – Perú

2019

Dedicatoria

Al todo poderoso por concedernos la bendición de la vida y la oportunidad de luchar por las metas, asimismo a todas las personas que apoyaron en la concreción de esta investigación.

Los autores

Agradecimiento

En primer lugar, al todo poderoso por permitirnos cumplir una meta más trazada en la vida, a los seres queridos quienes nos acompañan y motivan a diario en el quehacer, a los docentes de la Universidad Peruana Los Andes que con sus sabios conocimientos nos guiaron a lograr la culminación de esta investigación y a los compañeros que compartimos seis años de nuestra vida intercambiando conocimientos, puntos de vista, y sobre todo el cultivo de una amistad fraterna y sincera.

Los autores

Introducción

La investigación trata de un problema social que vemos a diario a través de los medios de comunicación o las redes sociales, aborda el tema de acoso sexual que últimamente observamos en las oficinas, en la calle, en los microbuses y en las redes sociales, el acoso sexual incide en casi todas las esferas sociales, la empresa La Venturosa no escapa de esta realidad por lo que decidimos realizar este trabajo de investigación a fin de mitigar este problema.

La presente investigación titulada acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco - 2019, tiene como objetivo determinar la relación entre el acoso sexual con el desempeño laboral en los trabajadores de La Venturosa. Este problema afecta el desempeño de los trabajadores, la realidad de nuestra sociedad en torno al acoso sexual se ha vuelto tan frecuente en los centros de trabajo, dañando así su ambiente laboral. Muchos trabajadores enfrentan día a día este problema para mantener su empleo o trabajo, por esa razón las relaciones con los compañeros de trabajo o colaboradores debe ser lo más equilibrado posible. El tipo de investigación es básica de nivel correlacional, se aplicó el método científico y el diseño de investigación descriptivo correlacional, considerando una población de 70 trabajadores y una muestra de 40 de la empresa La Venturosa a quienes se aplicó una encuesta tipo cuestionario y se determinó la relación que existe entre acoso sexual y desempeño laboral.

La presente tesis consta de cinco capítulos, siendo su estructura la siguiente: En el primer capítulo denominado planteamiento del problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación de la investigación y la delimitación de la investigación, en el segundo capítulo denominado Marco teórico de la investigación, se desarrolló los antecedentes nacionales como internacionales de la investigación, marco conceptual y marco legal, en el tercer capítulo se desarrolló la hipótesis y la conceptualización de las variables, en el

cuarto capítulo la metodología, se desarrolla aspectos como: métodos de investigación, tipos, niveles, población, muestras, diseño de investigación, técnicas de investigación e instrumento, técnicas de procesamiento y análisis de datos en el quinto capítulo denominado resultados de la investigación se desarrolla el procesamiento de los datos obtenidos en la investigación, análisis y discusión de resultados, asimismo encontramos las conclusiones , las recomendaciones para quienes deseen continuar con la investigación, las referencias bibliográficas en las que nos basamos para realizar la investigación y finalmente los anexos en el que podemos encontrar: los cuadros de confiabilidad y validez, matriz de consistencia, instrumento de la investigación y fotografías.

La información denotada en la tesis se ha obtenido de investigaciones similares del contexto nacional e internacional, textos, páginas web y otros referentes al campo de derecho que permitieron la argumentación y sustentación de teorías, conceptos y leyes.

La investigación va dirigido a los estudiantes y profesionales de derecho.

Los autores

Tabla de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Introducción	iv
Tabla de Contenido	vi
Contenido de Tablas	x
Contenido de Figuras.....	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Capítulo I.....	14
Planteamiento del problema	14
1.1 Descripción de la realidad problemática	14
1.2 Delimitación del problema	18
1.2.1 Delimitación espacial	18
1.2.2. Delimitación temporal	18
1.3 Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general.....	18
1.3.2 Problemas específicos:	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Social	18
1.4.2. Teórica.....	19
1.4.3. Metodológica.....	19
1.5 Objetivos	19
1.5.1. Objetivo General	19
1.5.2. Objetivos Específicos	19
Capítulo II	20
Marco teórico	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Antecedentes internacionales	20
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	22
2.2. Bases Teóricos o Científicos	24
2.2.1 Acoso sexual.....	24

2.2.2 Conducta verbal.....	27
2.2.3 Conducta física.....	27
2.2.4 Acoso laboral.....	28
Teoría Legal sobre el acoso sexual.....	29
2.3 Desempeño Laboral.....	33
2.3.1 Eficacia.....	34
2.3.2 Efectividad.....	34
2.3.3 Eficiencia.....	34
Teoría sobre el desempeño laboral.....	35
2.4 Marco conceptual.....	35
2.4.1 Acoso sexual.....	35
2.4.2 Conducta verbal.....	36
2.4.3 Conducta física.....	36
2.4.4 Acoso laboral.....	36
2. 4.5 Desempeño Laboral.....	37
2.4.6 Eficacia.....	37
2.4.7 Efectividad.....	37
2.4.8 Eficiencia.....	38
Capítulo III.....	38
Hipótesis.....	38
3.1. Hipótesis general.....	38
3.2. Hipótesis específicas.....	38
3.3. Variable 1:.....	39
3.4 Variable 2:.....	39
3.5 Operacionalización de variables.....	40
Capítulo IV.....	47
Metodología.....	47
4.1 Método de investigación.....	47
4.1.1 Método específico.....	47
4.2 Tipo de investigación.....	47
4.3 Nivel de investigación.....	48
4.4 Diseño de investigación.....	48
4.5 Población y muestra.....	49

4.5.1 Población.....	49
4.5.2 Muestra.....	49
4.5.2.1 Criterios de exclusión.....	49
4.5.2.2 Criterios de inclusión.....	49
4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
4.6.1 Técnica de recolección de datos.....	49
4.6.2 Instrumento es el cuestionario tipo encuesta.....	50
4.6.3 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	50
4.6.4 Confiabilidad del instrumento.....	51
4.6.5 validez del instrumento.....	52
4.7 Aspectos éticos de la investigación.....	52
Capítulo V.....	53
Resultados.....	53
5.1 Descripción de resultados.....	53
5.2 Descripción de la variable acoso sexual.....	53
5.2.1 Dimensión Conducta física.....	55
5.2.2 Dimensión Acoso Laboral.....	56
5.2.3 Dimensión Conducta Verbal.....	58
5.3 Descripción de la Variable Desempeño Laboral.....	59
5.3.1 Dimensión Eficacia.....	60
5.3.2 Dimensión efectividad.....	61
5.3.3 Dimensión eficiencia.....	62
5.4 Contrastación de hipótesis.....	64
5.5 Análisis y discusión de resultados.....	72
CONCLUSIONES.....	74
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	78
ANEXOS.....	81
Matriz de consistencia.....	82
Matriz de operacionalización de variables.....	86
Operacionalización del Instrumento.....	94
Fotos - Evidencias.....	99
Fichas de Validación.....	101

Consentimiento informado.....	106
Constancias.....	107

Contenido de Tablas

Tabla N° 01: Confiabilidad de la variable acoso sexual	51
Tabla N° 02: Confiabilidad de la variable desempeño laboral.....	51
Tabla N° 03: Base de datos de la variable acoso sexual	53
Tabla N° 04: Base de datos de la variable desempeño laboral.....	53
Tabla N° 05: Categorización de respuesta sobre variable acoso sexual en empresa la Venturosa, distrito Surco-Lima	54
Tabla N° 06: Categorización de respuesta sobre dimensión de la conducta física en empresa la Venturosa, distrito Surco-Lima	55
Tabla N° 07: Categorización de respuesta sobre dimensión acoso laboral en empresa la Venturosa, distrito Surco-Lima.....	57
Tabla N° 08: Categorización de respuesta sobre dimensión conducta verbal en empresa la Venturosa, distrito Surco-Lima	58
Tabla N° 09: Categorización de respuesta sobre variable de desempeño laboral en empresa la Venturosa, distrito Surco-Lima	59
Tabla N° 10: Categorización de respuesta sobre dimensión de eficacia en la empresa la Venturosa, distrito Surco-Lima.....	60
Tabla N° 11: Categorización de respuesta sobre dimensión de efectividad en la empresa la Venturosa, distrito Surco-Lima	61
Tabla N° 12: Categorización de respuesta sobre dimensión eficiencia en la empresa la Venturosa, distrito Surco-Lima.....	63
Tabla N° 13: Tabla de contingencia entre variables acoso sexual y desempeño laboral	65
Tabla N° 14: Acoso sexual y desempeño laboral.....	65
Tabla N° 15: Tabla de contingencia entre conducta física y desempeño laboral.....	67
Tabla N° 16: Prueba de Chi cuadrado y coeficiente de contingencia entre conducta física y desempeño laboral.....	67
Tabla N° 17: Tabla de contingencia entre conducta verbal y desempeño laboral.....	69
Tabla N° 18: Prueba de Chi cuadrado y coeficiente de contingencia entre conducta verbal y desempeño laboral.....	69
Tabla N° 19: Contingencia acoso laboral y desempeño laboral.....	71
Tabla N° 20: Chi cuadrado y coeficiente de contingencia entre acoso laboral y desempeño laboral	71

Contenido de Figuras

Figura N° 01: Categorización de la variable acoso sexual en la empresa La Venturosa, distrito Surco-Lima.	54
Figura N° 02: Categorización de la dimensión conducta física de la empresa La Ventura, distrito Surco - Lima.	56
Figura N° 03: Categorización de la dimensión de acoso laboral de la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima.....	57
Figura N° 04: Categorización de la dimensión conducta verbal de la empresa La Venturosa, distrito de Surco -Lima.....	58
Figura N° 05: Categorización de la variable de desempeño laboral de la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima.....	60
Figura N° 06: Categorización de la dimensión eficacia en la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima	61
Figura N° 07: Categorización de la dimensión efectividad en la empresa La Venturosa, distrito Surco-Lima	62
Figura N° 08: Categorización de respuestas sobre la dimensión de eficacia en la empresa La Venturosa, distrito de Surco -Lima.....	63

Resumen

La investigación desarrollada lleva como título Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco 2019, el problema; ¿Existe relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco 2019?, se propone resolver el problema a través del siguiente objetivo determinar la existencia de relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco; para el desarrollo de la investigación se aplicó el método científico como método general y el método descriptivo que generó el análisis de interpretación de los datos, el tipo de investigación según el propósito de estudio es básica, la población está conformada por 70 trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco, el muestreo utilizado es el no probabilístico intencional, la muestra determinada está conformada por 40 trabajadores; luego del consentimiento informado a cada uno de los integrantes precisaron sus respuestas en el instrumento denominado cuestionario de encuesta que consta de 30 ítems los cuales se llevaron al procesamiento y análisis de datos que conllevaron a los siguientes resultados: existe relación entre acoso sexual y desempeño laboral en opinión del 45% de los trabajadores de la empresa La Venturosa, sean estas de forma física, verbal o laboral. Por lo mismo se llega a la conclusión: existe relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco, evidenciando la existencia de un 0.007 de significancia asintótica, con un chi cuadrado de 14,20330 y con un punto crítico de 9,48773, lo cual permite confirmar la hipótesis de la investigación

Palabras clave:

Acoso sexual, conducta, desempeño laboral, dignidad, eficacia, efectividad, eficiencia, acoso

Abstract

The research carried out is entitled Sexual harassment and work performance in the workers of the Venturosa company of the Surco district 2019, the problem is; Is there a relationship between sexual harassment and work performance in the workers of the Venturosa company of the Surco district 2019? , it is proposed to solve the problem through the following objective to determine the existence of a relationship between sexual harassment and work performance in the workers of the Venturosa company of the Surco district; For the development of the research, the scientific method was used as a general method of science and the descriptive method generated by the analysis of interpretation of the data, the type of research according to the purpose of study is basic, the population under study is formed by 70 workers of La Venturosa from the Surco district, the sampling used is the intentional non-probabilistic determining 40 workers as participants in the study; After the informed consent to each of the members of the sample, they specified their answers in the instrument called a survey questionnaire that consists of 30 items which led to the processing and analysis of data that led to the following results: there is a medium sexual harassment in the opinion of 45% of the workers of the Venturosa company, whether they are physically, verbally or work-related. For this reason, the following conclusion is reached: there is a relationship between sexual harassment and work performance in the workers of the Venturosa company of the Surco district, evidencing the existence of a 0.007 of asymptotic significance, with a chi-square of 14,20330 with a critical point of 9.48773, which allows to confirm the research hypothesis

Keywords:

Sexual harassment, conduct, work performance, dignity, effectiveness, effectiveness, efficiency, harassment

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

El acoso sexual es una forma de violencia configurada mediante una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, creando un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede efectuar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En la actualidad el acoso sexual es considerado como un problema social, de esta manera el Sistema de Naciones Unidas representado por la Organización Internacional del Trabajo establece que el acoso sexual “es una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte la dignidad de mujeres y hombres, que resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien lo recibe”, en este sentido, la Conferencia Internacional del Trabajo de 1985, reconoció que el acoso sexual deteriora las condiciones de trabajo y las perceptivas de empleo y promoción para quienes lo sufren, y aboga por la incorporación de medidas para combatirlo en las políticas de promoción de igualdad. Es por ello que considera que el acoso sexual afecta la salud y seguridad en el trabajo y que es una condición inaceptable, así como una forma de violencia que se ejerce en contra de los trabajadores.

Asimismo CEDAM (2007), el Convenio para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, identifica al acoso sexual como una manifestación de discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Por otro lado, Organización de los Estados Americanos (2012), resalta que el acoso es una forma de violencia únicamente contra las mujeres, de una forma de discriminación y no

acción, por esa razón la jurisprudencia estadounidense, considera que el acoso sexual se desenvuelve en el ámbito laboral, que perturba las condiciones de desenvolvimiento en el trabajo, empleo y crea un ambiente laboral lleno de ofensas y/o humillaciones.

El acoso en el entorno laboral se ha convertido un problema difícil de tratar por esa razón las naciones que forman parte del CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), tienen dentro de sus políticas sanciones legales para proteger el bienestar de las víctimas del hostigamiento sexual a través de sus legislaciones, pero solo ocho naciones incorporan este tema en su medio laboral (Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela), estas denominadas convenciones tienen como finalidad crear y promover formas de evitar cualquier tipo de violencia contra los trabajadores y en el mayor caso contra las mujeres, es por ello que se exige a todos los estados que implementan medidas legales que protejan a la mujer del acoso y de esa manera obtener un mejor desempeño laboral.

El acoso sexual es un problema social cada vez más grande que afecta directamente el desempeño laboral del trabajador, ya que los trabajadores se encuentran imposibilitados a trabajar en un ambiente digno, y de tener la oportunidad de desarrollar sus propias ideas, no hay forma de obtener una receptividad de sus inquietudes o aportes.

Esta investigación abordó el acoso sexual como aspecto de identificar la existencia de este problema en la empresa La Venturosa, y si existe relación con el desempeño laboral del trabajador.

El acoso sexual en el trabajo es manifestado y aprovechado por el abuso de poder, habitualmente se manifiesta por la discriminación de género y principalmente se da en las mujeres, entre distintas jerarquías laborales y que influyen negativamente en el ambiente laboral, generándose una incertidumbre que afecta radicalmente el desempeño de quien la sufre.

A pesar de la gran magnitud que presenta el problema y el impacto que trae consigo el acoso sexual, especialmente en las mujeres trabajadoras, todavía no ha sido resuelto en toda su

extensión en el ámbito laboral y continúa siendo un gran problema de poca visibilidad para la sociedad.

Frente a ello, se requieren mecanismos que promuevan el declive del acoso sexual y la extensión de la aplicación de la Ley 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, su modificatoria Ley 29430, reglamento aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-MIMDES y el Decreto Legislativo 1410.

Para ello la empresa privada tiene la obligación legal de difundir entre sus empleadores y trabajadores los alcances e importancia de la normativa sobre la prevención y sanción del hostigamiento o acoso sexual en el lugar del trabajo.

Asimismo, establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual dentro del lugar de trabajo, facilitando con ello el cumplimiento de la normativa sobre la materia, por esa razón debe adoptar medidas necesarias para cesar cualquier amenaza ejercida por el hostigador y las conductas que generen un clima hostil.

Para ello, se deberá contar con una política de prevención del hostigamiento sexual, procedimiento que garantice una investigación reservada, eficaz e imparcial, buscando la protección de la víctima y sancionar al hostigador.

Según lo establece los artículos 63 y 64 del reglamento de la Ley N° 27942, destacan la importancia de la prevención del hostigamiento sexual como una política permanente de los lugares de trabajo, tanto pública como privada, el rol de las oficinas de Recursos Humanos y las acciones de prevención y difusión.

Finalmente, si se confirma la veracidad de las acusaciones, el empleador podrá sancionar al hostigador, sea con una amonestación, suspensión o despido por falta grave según rige la ley.

La ética empresarial y el acoso sexual se menciona un caso particular: un día no determinado del año 2004 Sara fue llamada por Pedro para que se presentase en la sala de

reuniones en la planta superior de la tienda, y tras decirle que cerrase la puerta y se sentase, él le pregunto que estaba dispuesta hacer por la empresa, respondiendo lo que fuese necesario y él le pregunto qué significa eso, contestándole cualquier cosa, entonces le dijo que ya podía marcharse, días después Pedro llamó a Sara a la sala de reuniones recordándole su conversación acerca de lo que ella estaba dispuesta a hacer por la empresa, le dijo que para él su respuesta incluía el hecho de tener relaciones sexuales, a lo que Sara le contesto que se lo estaba diciendo a la persona equivocada y que ella no era de esa clase de personas y que cuando le había dicho que estaba dispuesta a todo por la empresa se estaba refiriendo a su compromiso con el trabajo incluso le dijo que si le había quedado claro, porque se lo podía decir más alto , este incidente lo mantuvo en secreto, no diciendo nada a nadie ni siquiera a su marido.

El texto antes citado corresponde a un hecho real que sucede en las diversas empresas del Perú, por lo general los jefes se aprovechan de la necesidad de trabajo.

El otro elemento característico del hostigamiento u acoso sexual típico o chantaje sexual es el condicionamiento que el/la hostigador/a produce sobre su víctima, de forma directa o indirecta, ejemplo:

Ana trabaja en la empresa “Farolitos S.A.” desde hace seis años como ingeniera mecatrónica, ella está buscando ascender al cargo de subdirectora de su área, para lo cual se ha esforzado el último año en lograr superar la meta productiva. Conforme se acercaba la fecha de evaluación, el director de su área comenzó a sugerirle la idea de salir con él, Ana no ha rechazado estas invitaciones de manera expresa por temor a no ser reconocida para el ascenso, pero tampoco ha aceptado y prefiere esquivar el tema cuando el director se lo sugiere. Ante ello el director se despide al final del día señalando que “ya falta poco para el día de la evaluación” mientras la mira fijamente.

El Peruano (2018), el Decreto Legislativo 1410, Ley N° 30823 incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con

contenido sexual, el código penal, modifican el procedimiento de sanción al hostigamiento sexual, está considerado como un delito.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación espacial

La presente investigación tuvo como ámbito de aplicación la empresa La Venturosa S.A. ubicada en el distrito de Santiago de Surco de la ciudad de Lima.

1.2.2. Delimitación temporal

La investigación se realizó en el año 2019, en los meses de setiembre a diciembre.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Existe relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa distrito de Surco – 2019?

1.3.2 Problemas específicos:

- A. ¿Existe relación entre la conducta física y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa distrito de Surco – 2019?
- B. ¿Existe relación entre la conducta verbal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa distrito de Surco – 2019?
- C. ¿Existe relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa distrito de Surco – 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

El acoso sexual es un problema que a través de los tiempos se ha ido generalizando, al cual no se le daba la debida importancia, en estos últimos tiempos el gobierno puso los ojos en este problema social por lo que ha establecido normas que regulan este flagelo social, la tesis

apalea este problema al hacer conocer que existe normas que respaldan a las personas que sufren acoso en sus centros laborales y todas las empresas que tengan más de 20 trabajadores deben contar con un comité en contra del acoso sexual.

1.4.2. Teórica

Los resultados obtenidos en esta investigación pueden generalizarse en las diversas empresas del Perú que sufren acoso sexual, asimismo sirve de base para futuras investigaciones similares, así como también propiciar la publicación de la norma que regula el acoso sexual en las diversas empresas del país.

1.4.3. Metodológica

Los métodos, procedimientos y técnicas e instrumentos diseñados y empleados en el desarrollo de esta investigación cuentan con la validez y confiabilidad respectiva, los cuales al aplicarse en otros trabajos de investigación resultan eficaces por lo tanto pueden estandarizarse.

1.5 Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la existencia de relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de La Venturosa del distrito de Surco – 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

- A. Establecer la existencia de relación entre conducta física y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa, del distrito de Surco – 2019.
- B. Establecer la existencia de relación entre conducta verbal y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa, del distrito de surco – 2019.
- C. Establecer la existencia de relación entre el acoso laboral y desempeño laboral en los Trabajadores de la empresa la Venturosa, distrito de Surco – 2019.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Vivar (2016), realizó una tesis titulada: *El acoso laboral y sexual en la suprema Corte de Justicia de la Nación*, para optar el grado de maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, en la universidad Panamericana en México, concluye que: el acoso laboral y sexual lo pueden sufrir hombres y mujeres, la realidad es que, por motivos y prácticas culturales, son las segundas quienes lo padecen en mayor escala. Su comisión y falta de reconocimiento se traduce a la indiferencia que sufren las mujeres porque inhibe gravemente la capacidad de estas, de gozar de derechos y libertades en igualdad.

El acoso expresa y manifiesta la posición de indiferencia la falta de igualdad entre ambos sexos y el ejercicio del poder, en donde la condición de género desempeña un papel central. Quien sufre a menudo este acto de violencia son las mujeres por ser más vulnerables y frágiles.

Valadez & Ríos, (2014) realizaron una tesis titulada: *Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres*, para optar el título de licenciada en Psicología, en la Universidad Nacional Autónoma de México que concluye que: el objetivo del trabajo es buscar la diferencia entre el hombre y la mujer en cuanto a los comentarios de violación, acoso y hostigamiento sexual, y busca tipos de estrategias de autoprotección, que será utilizadas en situaciones inseguras y situaciones estresantes.

El promedio que se vive actualmente sobre el acoso es considerado un problema global que afecta considerablemente a la población femenina.

Sum (2015), realizó una tesis titulada *Motivación y desempeño laboral*, para optar el título de licenciada en psicología en la Universidad Rafael Landívar en Guatemala, quien llega a la siguiente conclusión: el principal objetivo de esta investigación es en especificar cuál es la relación entre el desempeño laboral y la motivación, siendo la motivación un tema de gran importancia para la sociedad en las organizaciones, por otro lado si se da una buena aplicación puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, a su vez es de suma importancia el desempeño laboral de los trabajadores o individuos, para obtener mayores como menores resultados, la misma que lleva al individuo o trabajador que actué de una cierta manera, en una respectiva organización donde se estima alcanzar los objetivos establecidos y el cumplimiento de las metas trazadas y con ellos se traerá grandes beneficios.

La motivación para el trabajador es esencial es su progreso de sus funciones, se debe priorizar este instrumento para lograr un mejor desempeño en los trabajadores. El buen desempeño se demuestra en el resultado de sus actividades que el trabajador realiza en su área de trabajo, la motivación depende de una buena organización.

Azurdia (2014), realizó una tesis titulada *Mobbing y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores*, para optar el título de Psicóloga, de la Universidad Universal de San Carlos de Guatemala, concluyó que: el acoso laboral afecta directamente al desempeño laboral tanto en mujeres como en varones.

El trabajador no debe estar sometido a comportamientos inadecuados que vulneren sus derechos y a su vez es necesario identificar si existe algún comportamiento que somete alguna forma de violencia o simplemente es un conflicto interno.

Pérez (2015), realizó una tesis titulada *Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación en la productividad laboral*, para optar el título en psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala, concluye que es de suma importancia reconocer que existe un

porcentaje muy bajo de violencia laboral la cual pasa desapercibida, pero es un hecho real que se vive en dicha institución.

El Mobbing o Acoso laboral es identificado por los hechos registrados en el sistema, con mucha reincidencia y con la intencionalidad y dolo avocadas, es expresada mediante conductas lesivas, que en muchos casos la víctima que sufre estos hechos decide optar por renunciar voluntariamente, y no se procede a pagar la correspondiente indemnización por el despido improcedente, atacando directamente la dignidad del trabajador como persona de una forma intencional y perturbando su vida laboral, social y familiar.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Inca (2019), realizó una tesis titulada *Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública*, para optar el título en psicología de la Universidad Ricardo Palma, ubicada en la ciudad de Lima, concluye que los índices de correlación están relacionados significativamente entre la interacción entre la ansiedad motora y el acoso laboral de los trabajadores de instituciones de gestión pública.

Es necesario señalar que la convivencia laboral es un elemento fundamental y de mayor importancia dentro de la etapa de enseñanza y aprendizaje siendo el objetivo principal el conocimiento y la experiencia adquirida por parte del trabajador, sobre todo cuando resalte esas ganas e interés por aprender y a su vez el aprendizaje está estrechamente relacionado a la “estimulación” que brinda el buen clima laboral. El buen clima laboral contribuye a la buena relación, y se ve reflejada con la socialización, la autodeterminación y la adopción de responsabilidades por parte del trabajador y favorecer su convivencia dentro de su centro de trabajo, generando una mejora en el desempeño laboral.

Chagua (2018), realizó la tesis *El acoso moral en el desempeño laboral del personal en la corte superior de justicia de Huánuco en el año 2016*, para optar el título en Derecho y

Ciencia Políticas, de la Universidad de Huánuco, concluye que se ha comprobado la hipótesis general y las hipótesis específicas, se ha determinado la manera en que el acoso moral afecta el desempeño laboral en el personal de la Corte Superior de Justicia de Huánuco durante el año 2016, dicho acoso traducido como presión psicológica, humillación, ridiculización en público e intimidación.

El presente problema investigado es peculiar por ser una forma de agravio psicológico, producido por jefes superiores entre trabajadores de la misma área de trabajo o diferentes rangos, ya sean mujeres o no, con la finalidad de originar daños intencionados contra quien se ejerce dicha violencia, y este pueda renunciar al trabajo por diferentes motivos, cual resulta grave para su desempeño laboral, así como en su estado de salud mental y física, implicando su entorno familiar y social.

Armas (2017), realizó la tesis *Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017* para optar el grado de magister en gestión pública, de la Universidad Cesar Vallejo, ubicada en la ciudad de Lima, concluye que existe una relación significativa entre las variables acoso moral y desempeño laboral.

Las situaciones que conlleva al acoso moral en los espacios laborales resultan en el ambiente laboral hostil, donde se ve reflejado el maltrato verbal y físicos de las personas que conviven en su centro de trabajo como jefes, compañeros de trabajo, etc.; muchos ellos que son víctimas de este fenómeno guardan silencio para poder conservar su puesto de trabajo.

Tiza (2018), realizó la tesis *El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2016 – 2017*, para optar el título de abogado, en la Universidad de Huánuco, ubicado en la ciudad de Huánuco, concluye que se debe incidir en la efectiva y real vigencia de la Ley N° 27815 (Ley de Código de Ética y la función Pública), por parte de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, aplicando

de manera ejemplar las sanciones administrativas en contra de los hostigadores. Además, se debe conocer, orientar, aplicar sanciones correspondientes que contiene la Ley N° 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).

La razón predominante por la cual las víctimas se abstengan de denunciar es por la única razón de conservar su puesto laboral y no recibir el apoyo adecuado y a su vez el temor de ser juzgadas injustamente por la sociedad.

Calero (2018), realizó la tesis *Acoso Sexual en los espacios públicos hacia las adolescentes de la Institución Educativa Mariscal Castilla – El tambo, Huancayo*, para optar el título de trabajador social en la Universidad Nacional del Centro del Perú, ubicado en la ciudad de Huancayo, donde concluye que la gran cantidad de estudiantes del colegio Mariscal Castilla son víctimas del acoso sexual en los espacios públicos, ya sea a través de conductas verbales o físicas. Estas conductas generan en las estudiantes temor, desconfianza, ira, inseguridad, sin importar que exista leyes que las proteja, por otro lado, manifiestan que si denuncia el hecho serán tomadas como una burla, o no tomaran la debida importancia porque al final no conocen al acosador y será motivo de burlas por sus amigos o la sociedad que las rodea.

El acoso sexual es un problema ignorado que afecta en mayor magnitud a las mujeres, se considera como ataque a los derechos fundamentales de cada persona, identificado que un simple halago, es un comportamiento violento, con insinuaciones sexual realizado por otra persona sin otorgar consentimiento.

2.2. Bases Teóricas o Científicos

2.2.1 Acoso sexual

Porhola (2010), “manifiesta que el acoso es un comportamiento violento manifestado por actos negativos y procesos de interacciones agresivas que dañan a otro emocionalmente,

físicamente y socialmente”, el acoso sexual, es la intimidación de naturaleza sexual, que puede manifestarse de forma verbal como promesas o propuestas inapropiadas a cambio de favores sexuales.

Según MIMDES (2003), la ley 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual de fecha 27 de febrero 2003, modificado por la ley N° 29430 de fecha 08 de noviembre 2009, en el artículo 4 define el hostigamiento sexual como la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de una u otras.

Acoso sexual, refiere a quien, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar actos de connotación sexual.

El Peruano (2018), en el Decreto Legislativo N° 1410, establece como acoso a la forma reiterada, continúa o habitual y por cualquier medio, a quien vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.

Quien cometa este delito será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de 4 años, inhabilitación según corresponda, según los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con 60 a 180 días multa.

El Reglamento de la ley 29430 de fecha 22 de julio 2019 en el ítem conformación de comité de intervención frente al hostigamiento sexual, menciona: las empresas con 20 trabajadores o más deben contar con un comité contra el acoso sexual, el mismo que se encarga de dirigir la investigación y emitir recomendaciones de sanción que considere pertinentes, las empresas con menos de 20 trabajadores elegirán un delegado a cargo de tales funciones.

Organización Internacional del Trabajo (2003), indica que el acoso sexual es todo comportamiento manifestado en función del sexo de una persona, y tiene como propósito atentar contra su dignidad y de crear un ambiente intimidatorio, ofensivo o degradante, buscando intimidar a su víctima, aprovechando de que no pueda defenderse o recurrir a las medidas de como denunciar el hecho de su acosador.

Por su parte para Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (2008), comprende el acoso sexual como un conjunto de conductas y comportamientos que no se producirá de no ser por el sexo de la víctima, las conductas son de naturaleza sexual y comprenden actitudes que ridiculizan, intimidan o conductas abusivas físicamente hacia un trabajador o trabajadora debido a su sexo, es el caso de los insultos degradantes, despectivos o todo insulto que se encuentra relacionado al género de su víctima y todo tipo de comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido, es una manifestación de poder, las víctimas que sufren hostigamiento sexual se encuentran en posición de menos poder, son más vulnerables e inseguros, que sufren por una baja autoestima y menor confianza en sí mismos, resultando perjudicial en sus labores de trabajo y demostrando una baja rendición en sus objetivos laborales.

Vega (2007), menciona que a medida que se produce el acoso sexual en el ámbito laboral, esto produce un ambiente desfavorable y negativo para cualquier colaborador, donde se ve afectado su estado emocional, social y laboral de la persona, es decir el acoso sexual visto por cualquier autor afecta negativamente a la persona, sin discriminar el género.

En el Perú se extiende por hostigamiento sexual la conducta física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad así como los derechos fundamentales de la persona agraviada. Esta definición no hace distinción de sexo por lo que podría presentarse el hostigamiento de un hombre hacia una mujer o viceversa, así como también entre personas del mismo sexo.

El acoso u hostigamiento sexual se produce en un contexto de relaciones de autoridad o dependencia, pero también con existencia de jerarquías.

2.2.2 Conducta verbal

Calero & Pérez (2018), manifiesta que es todo acto que se manifiesta mediante frases de cariños no deseados, invitaciones insistentes a salidas, ofensas de naturaleza sexual, es la manifestación de una conducta no deseada de entorno sexual.

Domínguez (2013), manifiesta que el acoso verbal es una de estas situaciones en las que el hombre ejerce su poder y el machismo sale a flote, es manifestado por una agresión de forma verbal, se origina por la crítica o insulto de una persona a otra.

La Universidad Internacional de Valencia (2018), manifiesta que la conducta verbal, es toda acción no corporal y tiene como finalidad: discriminar, inventar y difundir chismes o rumores falsos e hirientes, realizar acciones de exclusión o discriminación repetidas, crean apodos que afectan la dignidad de la persona, así como llegar a insultos, amenazas de despido, burlas, generando rumores de carácter sexual o racista, siendo utilizado con mayor frecuencia por las mujeres que cursan la etapa de adolescencia, el acoso verbal es caracterizado por las críticas degradantes, insultos, etc., es toda acción que se manifiesta de forma violenta y no tiene por qué ser toleradas.

La conducta verbal dentro del acoso sexual es manifestada por los comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida, orientación sexual y llamadas telefónicas ofensivas

2.2.3 Conducta física

Calero & Pérez (2018), manifiesta que la conducta física, es el acto de fuerza que causa dolor, sufrimiento o daño físico en las personas que son agredidas por cualquier medio empleado, sin considerar el tiempo que se necesite para su recuperación, se manifiesta por roces corporales no deseados, pellizcos, apretones forzados, besos, abrazos, el acoso físico es

manifestado por el acto que produce una persona hacia otra con la intención de iniciar un contacto físico contra su voluntad.

La Universidad Internacional de Valencia (2018), concluye que la conducta física es el tipo de acoso más común, especialmente entre los jóvenes. Manifestados por empujones, palizas provocado por una persona o varios agresores contra una sola víctima, produciéndose así en ocasiones también el hecho de robo o daño intencionado a las pertenencias de las víctimas, el contacto físico que lastime o vulnere la dignidad de la persona es un acto de violencia.

La conducta física dentro del acoso sexual es manifestada por la violencia física, tocamientos y acercamientos innecesarios.

2.2.4 Acoso laboral

Hirigoyen (2001), manifiesta que el acoso laboral es una manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad. La dignidad o integridad físico o psíquica de una persona, o provocando el riesgo de perder o poner en peligro su empleo, o simplemente degradar el clima laboral del trabajo, manifestada por toda actitud abusiva que no le importa vulnerar o pisotear los derechos de su compañero de trabajo y lo comprometen a un bajo rendimiento en su entorno laboral y ser señalado y amonestado por sus jefes inmediatos.

Cañas (2018), señala que el acoso laboral consiste en una serie de comportamientos negativo repetido y persistente hacia uno o más individuos, que implica un desequilibrio de poder y crear un ambiente de trabajo hostil, sacar provecho de su alto puesto de trabajo o tener una mayor jerarquía para poder abusar o pisotear la dignidad de la persona.

Einarsen , Hoel , & Cooper (2003), señala que entiende por acoso laboral: hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o inferir negativamente en sus tareas, es toda actitud

ofensiva que tiene como finalidad denigrar y subestimar los derechos fundamentales del trabajador.

El acoso laboral es un tipo de acoso, que hace referencia a las conductas habituales dentro del ámbito de trabajo que provocan una situación de violencia psicológica contra un empleado. Estas actitudes abusivas pueden desarrollarse por el jefe de la empresa o un compañero de trabajo de forma verbal, escrito o con gestos que atentan contra la dignidad e integridad de la persona.

Teoría Legal sobre el acoso sexual

1.- Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual N° 27942

La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica e esta relación.

Según la ley 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual de fecha 27 de febrero 2003, modificado por la ley N° 29430 de fecha 08 de noviembre 2009, en el artículo 4 define el hostigamiento sexual como la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de una u otras.

Acoso sexual, refiere a quien, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar actos de connotación sexual.

La pena para quien cometa este delito es no menor de 3 ni mayor de 5 años e inhabilitación según corresponda, conforme a los incisos 5,9,10 y 11 del artículo 36°.

Según el **Decreto Legislativo N° 1410**, establece como acoso a la forma reiterada, continúa o habitual y por cualquier medio, a quien vigila, persigue, hostiga, asedia o busca

establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.

Quien cometa este delito será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de 4 años, inhabilitación según corresponda, según los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con 60 a 180 días multa.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de libertad no será menor de cuatro años ni mayor de siete años, inhabilitación según corresponda de acuerdo a los incisos 10 y 11 del artículo 36° y de doscientos ochenta a trescientos sesentaicinco días multa si concurren algunas de las agravantes:

1. la víctima es menor de edad, es adulto mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental, o consanguíneo.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o sub ordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación educativa o formativa de la víctima.

En la Ley 27942, en su reglamento artículo 154-B Difusión de imágenes materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, el que sin autorización difunde, revela publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de

cualquier persona que obtuvo con su anuencia, será reprimido de libertad con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días multa

En el artículo 176-C de la norma antes citada menciona sobre Chantaje sexual, el que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio incluyendo el uso de las tecnologías de la información o comunicación para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación según corresponda, conforme a los incisos 5,9,10 y 11 del artículo 36°.

Gavilán (2018), define a la acción sexual en grado de tentativa, como la carencia de violencia e intimidación.

2.- Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres N° 28983

La Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de fecha 16 de marzo 2007, tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, proponiendo a la plena igualdad.

Esta enfatizada la adopción de las medidas necesarias que permitan erradicar todas las formas de discriminación por sexo. Por ejemplo, garantizando el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que incluye la protección frente al hostigamiento sexual.

3.- La constitución política del Perú

Es la Carta Magna donde se encuentra tipificada los derechos fundamentales, justicia y normas del país, los artículos que guardan relación con la tesis.

Capítulo I.- Derechos fundamentales de la persona.

Artículo 1°. - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado, este artículo nos hace referencia a que ninguna persona debe ser vulnerada en sus derechos inherentes a ella, como es el caso de uno de los derechos constitucionales.

Artículo 2°. – de los derechos fundamentales de la persona en el ítem h, menciona; nadie debe ser víctima de violencia moral psíquica o física ni sometido a torturas o a tratos inhumanos o humillantes, cualquiera puede pedir examen de inmediato examen médico de la persona agraviada o de aquella imposibilitada de recurrir por si misma a la autoridad, carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia, quien la emplea incurre en responsabilidad., este párrafo tiene un relación directa con la presente tesis, puesto que menciona que nadie debe ser víctima de violencia psíquica o física, en el acoso sexual por lo general se da a través expresiones verbales o conducta física no apropiada a través de roces corporales u otras manifestaciones no deseadas.

La problemática de las víctimas que en silencio sufren acoso sexual laboral que debe ser erradicada, por ello el Gobierno y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE), publican hoy dos instrumentos claves y fundamentales que permitirán no solo erradicar sino prevenirla y sancionarla a fin que el acoso no continúe haciendo daño a los trabajadores.

Las normas legales por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo: uno de ellos se denomina “Lineamiento del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo- Trabajo Sin Acoso”. El otro es la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”, el cual incluye formatos y modelos actualizados que orientan y facilitan la presentación de quejas y denuncias por parte de las víctimas de acoso laboral.

El primero nace a partir de la Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, y el segundo a partir de la Resolución Ministerial N°223-2019-TR.

De este modo, el MTPE continúa con sus esfuerzos para prevenir y enfrentar la violencia en el espacio laboral, y da cumplimiento al Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Decreto Supremo 014-2019-MIMP) que introduce cambios al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, centrando los esfuerzos en proteger a las víctimas de esta forma de violencia.

2.3 Desempeño Laboral

Ross (2013), enfatiza a la buena administración del desempeño como componente necesario para la formación de grupos o equipos exitosos y en la continua obtención de magníficos resultados, el desempeño laboral es muy importante para el avance y buen rendimiento de cualquier empresa o institución ya sea pública como privada.

Chiavenato (2011), comenta que el comportamiento que demuestra cada persona va relacionado al lugar o cargo que ocupa, este desempeño es situacional varia depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El rendimiento laboral que refleja cada trabajador al momento de realizar sus funciones principales que tiene a su cargo, permitiendo así demostrar su idoneidad.

El desempeño laboral, se ve reflejado en su rendimiento laboral y su forma de actuar se manifiesta al momento de efectuar sus funciones o tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su capacidad.

La medición del desempeño implica la contabilidad sistemática y controlada de indicadores que revelan el cumplimiento de todas las metas de una institución, y como tal se mide la efectividad y la eficacia en una gestión administrativa, para poder medir el desempeño se necesita que sea evaluado a través de indicadores de desempeño, estos indicadores deben

ayudar a la gerencia para poder determinar cuan efectiva y eficiente es la labor de los trabajadores en el logro de los objetivos trazados y por lo tanto el cumplimiento de la misión organizacional, por lo tanto deben estar integrados en su sistema integral de medición del desempeño que ayude o haga el seguimiento simultáneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa desde el más alto nivel hasta el desempeño del ejecutivo y del empleado.

2.3.1 Eficacia

Chiavenato (2015), es la medida de obtener resultados, la eficacia de un grupo de organización referida a su capacidad para satisfacer alguna necesidad de la sociedad por medio de promociones u ofertas de productos, ya sean bienes o servicios.

Denominada como la capacidad que se tiene para lograr objetivos trazados, el buen desempeño laboral se ve reflejado en la buena organización de sus colaboradores que buscan satisfacer las necesidades del mercado.

2.3.2 Efectividad

Pérez & Gardey (2018), definen que la efectividad es la capacidad de conseguir el resultado que se busca, es la capacidad que tiene cada persona para lograr el resultado que busca.

La efectividad es la capacidad de conseguir el resultado que se busca.

2.3.3 Eficiencia

Chiavenato (2015), indica en qué medida se puede utilizar todos los recursos disponibles. En la práctica, es la existencia de una relación entre entradas (insumo) y salidas (resultados) o también considerado como una relación entre costos y beneficios.

El objeto de la eficiencia es en realizar y hacer de la mejor manera las cosas (métodos o procedimientos), con el fin de utilizar cualquier recurso (maquinas, equipo y materias primas).

Teoría sobre el desempeño laboral

El ordenamiento laboral regula dos aspectos relevantes: Por un lado, está el principio de igualdad que obliga al empleador a dar el mismo trato a los trabajadores que se encuentran en la misma situación, a no ser que existan motivos objetivos y razonables.

De esta manera, las metas que se diseñen para la evaluación del desempeño laboral y las decisiones que adopte el empleador deben cumplir con este principio de igualdad. Por otro lado el artículo 23 del inc. B, del Decreto Supremo N°003-97-TR (TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) establece que el rendimiento deficiente es una causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador, previo procedimiento de despido que incluya un plazo mínimo de 30 días naturales para que el trabajador corrija su deficiencia.

Para ello, es importante recordar que la deficiencia del trabajador se mide en relación con su capacidad individual y con el rendimiento promedio de otros trabajadores que realizan labores similares en iguales condiciones; y, además, que la medida de despido debe adecuarse y aplicarse según cada caso y forma justificada y proporcionada.

2.4 Marco conceptual

2.4.1 Acoso sexual

Según la ley 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual de fecha 27 de febrero 2003, modificado por la ley N° 29430 de fecha 08 de noviembre 2009, en el artículo 4 define el hostigamiento sexual como la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual, no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de una u otras.

Acoso sexual, refiere a quien, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar actos de connotación sexual.

El acoso u hostigamiento sexual es una forma de violencia configurada mediante una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, lo cual puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

El Decreto Supremo N°1410 artículo 12, menciona que los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados según la gravedad conforme al literal k del artículo 85 de la ley 30057, ley de servicio civil.

2.4.2 Conducta verbal

Domínguez (2013), manifiesta que el acoso verbal es una de estas situaciones en las que el hombre ejerce su poder y el machismo sale a flote, es manifestado por una agresión de forma verbal, se origina por la crítica o insulto de una persona a otra.

2.4.3 Conducta física

Calero & Pérez (2018), manifiesta que la conducta física, es el acto de fuerza que causa dolor, sufrimiento o daño físico en las personas que son agredidas por cualquier medio empleado, sin considerar el tiempo que se necesite para su recuperación, se manifiesta por roces corporales no deseados, pellizcos, apretones forzados, besos, abrazos, el acoso físico es manifestado por el acto que produce una persona hacia otra con la intención de iniciar un contacto físico contra su voluntad.

2.4.4 Acoso laboral

Salin (2003), señala que el acoso laboral consiste en una serie de comportamientos negativo repetido y persistente hacia uno o más individuo, que implica un desequilibrio de poder y crear un ambiente de trabajo hostil, sacar provecho de su alto puesto de trabajo o tener una mayor jerarquía para poder abusar o pisotear la dignidad de la persona.

2.4.5 Desempeño Laboral

Chiavenato (2011), comenta que el comportamiento que demuestra cada persona va relacionado al lugar o cargo que ocupa, este desempeño es situacional varia depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El rendimiento laboral que refleja cada trabajador al momento de realizar sus funciones principales que tiene a su cargo, permitiendo así demostrar su idoneidad.

2.4.6 Eficacia

Chiavenato (2015), es la medida de obtener resultados, la eficacia de un grupo de organización referida a su capacidad para satisfacer alguna necesidad de la sociedad por medio de promociones u ofertas de productos, ya sean bienes o servicios.

Denominada como la capacidad que se tiene para lograr objetivos trazados, el buen desempeño laboral se ve reflejado en la buena organización de sus colaboradores que buscan satisfacer las necesidades del mercado. Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.

La eficacia, es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

2.4.7 Efectividad

Pérez & Gardey (2018), definen que la efectividad es la capacidad de conseguir el resultado que se busca, es la capacidad que tiene cada persona para lograr el resultado que busca.

La efectividad es el equilibrio entre eficiencia y eficacia, es decir si es eficaz y eficiente, es el logro de un resultado atendiendo a las capacidades que implica el caso puntual, a menudo se entiende a la efectividad como la unión entre la eficacia y eficiencia.

2.4.8 Eficiencia

Chiavenato (2015), indica en qué medida se puede utilizar todos los recursos disponibles. En la práctica, es la existencia de una relación entre entradas (insumo) y salidas (resultados) o también considerado como una relación entre costos y beneficios. El objeto de la eficiencia es en realizar y hacer de la mejor manera las cosas (métodos o procedimientos), con el fin de utilizar cualquier recurso (maquinas, equipo y materias primas).

El objetivo es conseguir hacer las cosas correctas y poner énfasis en los métodos utilizados la eficacia implica cumplir con el cien por ciento de los estándares.

Capítulo III

Hipótesis

3.1. Hipótesis general

Existe relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco – 2019

3.2. Hipótesis específicas

- A.** Existe relación entre conducta física y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco – 2019.
- B.** Existe relación entre conducta verbal y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco – 2019.
- C.** Existe relación entre acoso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa el distrito de Surco – 2019.

3.3. Variable 1:

Acoso sexual

- ✓ Conducta física
- ✓ Conducta verbal
- ✓ Acoso laboral

3.4 Variable 2:

Desempeño laboral

- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia
- ✓ Efectividad

3.5 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
ACOSO SEXUAL	Pörhölä (2010), manifiesta que “el acoso en un comportamiento violento manifestado por actos negativos y procesos de interacciones agresivas que dañan a otro emocionalmente , físicamente y socialmente”	Cuestionario sobre el acoso sexual, que aprecia los aspectos y actitudes negativos que encamina el problema.	Conducta verbal	Germán (2007) la Conducta verbal, es todo acto que se manifiesta mediante frases de cariño no deseado, invitaciones insistentes, ofensas de naturaleza sexual	<p>Recibe invitaciones de salida por parte de tus compañeros o colaboradores de forma insistente</p> <p>Recibe Ofensas verbales donde se utiliza palabras vulgares o referente a la sexualidad por parte de tus compañeros o colaboradores</p>	<p>¿Percibe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún trabajador que podrían considerarlo como un caso de acoso sexual?</p> <p>¿A algún compañero o colaborador de la empresa, le insisten para que pueda salir a divertirse?</p> <p>¿Percibe usted que las invitaciones a divertirse por parte de sus compañeros o compañeras es constante?</p> <p>¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores?</p> <p>¿Las expresiones verbales en doble sentido por parte de</p>	<p>1)Nunca</p> <p>2)Casi nunca</p> <p>3)A veces</p> <p>4)Casi siempre</p> <p>5)Siempre</p>

Recibe frases de
cariño no
deseados por
parte de los
colaboradores
en todo
momento

-sus compañeros de trabajo se
manifiestan frente a otras
personas?
-¿En su centro laboral
percibe constantemente
frases que inducen al acoso
sexual?.

-¿Las conductas de
amabilidad entre colegas de
trabajo deviene de posible
acoso sexual?

Conducta física	<p>German (2007) Todo acto de fuerza que cause, daño, dolor o sufrimiento físico en las personas agredidas cualquiera que sea el medio empleado y sus consecuencias, sin considerarse el tiempo que se requiera para su recuperación y se manifiesta mediante pellizcos, roces corporales no deseados, besos, abrazos, apretones forzados.</p>	<p>Nota roces corporales no deseados por parte de los colaboradores o compañeros a cada momento</p> <p>Recibe abrazos no deseados por parte de los colaboradores o compañeros a cada momento</p> <p>Percibe Pellizcos no deseados por parte de los colaboradores o compañeros a cada momento</p>	<p>¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?</p> <p>¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?</p> <p>¿Es común los roces corporales entre compañeros de trabajo como parte del ámbito laboral?</p> <p>¿Percibe que los roces corporales entre compañeros de trabajo son intencionados?</p> <p>¿Los indicios de acoso sexual en su centro laboral</p>
	<p>Acoso laboral es toda conducta persistente sobre un trabajador por</p>		

Acoso Laboral	la otra parte que puede ser su compañero, jefe u otro, que tiene como propósito a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia.	Observa que su superior jerárquicamente incita al acoso sexual en forma regular	afecta a su estado emocional? ¿Considera que los pellizcos entre sus colegas de trabajo es acoso sexual? ¿La Jerarquía Laboral incita a realizar acciones concernientes al acoso sexual?
------------------	---	---	--

DESEMPEÑO LBORAL	Chiavenato, (2011) especifica que el desempeño es el conjunto de actitudes laborales del trabajador en cumplimiento de sus funciones, también es el conjunto de actividades desarrolladas por un empleado, de conformidad con los patrones y objetivos esperados por la organización; actividades que implican tener conocimientos y experticia en la	Cuestionario sobre situaciones que puede afectar el buen desempeño laboral del trabajador, dentro de ello su eficacia, efectividad y eficiencia, evaluado dentro una determinada ocupación.	Eficacia	Es la capacidad de realizar un trabajo deseado, esperado o anhelado.	El trabajo que realiza en su centro de labor se ve afectado por las observaciones irrelevantes y constantes por parte de su jefe.	¿Considera que las buenas relaciones personales con sus colegas de trabajo infieren en su desempeño laboral? ¿Considera que responsabilidad conlleva al buen desempeño laboral? ¿La eficacia del trabajador es observado constantemente? ¿Las acciones laborales fuera de la jornada laboral dificultan el buen cumplimiento de las metas trazadas por la empresa? ¿Considera que las charlas motivacionales conllevan al buen desempeño laboral?
			Efectividad	Es la capacidad de conseguir el resultado que se busca	La capacitación sobre motivación creatividad que se desarrolla en la empresa para	¿Las acciones no competentes al ámbito laboral perjudican al buen desempeño laboral?

<p>ejecución de sus tareas, aunado a ello es importante la actitud y el compromiso del trabajador, para el logro de resultados.</p>	<p>el logro de la meta trazada se ve opacada por las acciones del jefe inmediato que inducen al acoso sexual.</p>	<p>¿El gerente de la empresa “la venturosa”, respeta la jornada laboral de los trabajadores? ¿Los trabajadores de la empresa cuentan con contratos que garantiza su estabilidad laboral y por ende el buen desempeño laboral?</p>	<p>1)Nunca 2)Casi nunca 3)A veces 4)Casi siempre 5)Siempre</p>
<p>Eficiencia</p>	<p>Es la capacidad de lograr ese efecto en cuestión con el mínimo de recursos posibles o</p>	<p>Manejo de recursos</p>	<p>El mal desempeño laboral conlleva a acciones de despido laboral? ¿La condición laboral adecuada le insta el cumplimiento eficiente de su desempeño laboral? ¿La condición laboral inadecuada le insta el cumplimiento deficiente de su desempeño laboral?</p>

en el menor
tiempo posible

humanos,
condicionado
por el acoso
sexual conlleva
a al mal
desempeño
laboral

¿Las acciones laborales fuera
de la jornada laboral
dificultan el buen
cumplimiento de las metas
trazadas por la empresa?

¿Considera que el factor
experiencia laboral es
eficiente para el
cumplimiento del buen
desempeño laboral?

¿La jornada laboral garantiza
el eficaz cumplimiento
respecto al desempeño
laboral?

¿Considera que la empresa
se sujeta a las normas
establecidas en el ámbito
laboral privado que garantice
el desempeño laboral de los
trabajadores?

Capítulo IV

Metodología

4.1 Método de investigación

De acuerdo a la característica de la investigación, como método habitual aplicaremos el método Científico.

Carrasco (2017), El método Científico se puede definir como los modos, las formas, las vías o caminos para lograr objetivos anticipadamente definidos, razón por la cual en el estudio se detallan aspectos que regulen el proceso de investigación como científica con el propósito de comprender y solucionar problemas.

4.1.1 Método específico

Como método científico se empleó el método correlacional.

Hernández, Fernando, & Baptista (2010), comprende en la interpretación y análisis de los datos que han sido reunidos con un propósito definido, el de solución, entendimiento y sobre todo la solución de problemas importantes.

4.2 Tipo de investigación

Por definición y características de la investigación, el tipo de investigación a aplicar es la investigación Básica.

Carrasco (2017), la investigación Básica, es aquella que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas, dichas teorías se analizan para perfeccionar sus contenidos.

Por lo tanto, la investigación que proponemos es básica ya que busca ampliar y profundizar conocimientos científicos sobre la relación que existe entre acoso sexual y desempeño laboral, el cual servirá de base para que las personas acosadas sexualmente

tengan una base al cual acudir como mecanismo de defensa y no termine con despidos o renuncias por causa del acoso sexual.

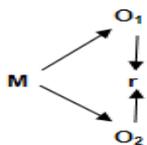
4.3 Nivel de investigación

La presente investigación busca la relación entre las variables acoso sexual y desempeño laboral, por lo que el nivel de investigación a trabajar es el nivel correlacional.

Caballero (2009), Comenta que la investigación correlacional no es causal y su tipo de análisis predominante es cuantitativo, pero con calificaciones e interpretaciones cualitativas sobre la mutua relación para saber cómo se comportan una variable al conocer el comportamiento de la otra variable.

4.4 Diseño de investigación

El diseño de investigación a aplicar es el diseño Descriptivo correlacional, este diseño busca determinar el grado de intensidad existente de dos o más variables, o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados, permite también describir variables y relación entre ellas.



Dónde:

M=Muestra

O₁= Observación de la variable acoso sexual

O₂= Observación de la variable desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

La investigación tiene como población 70 trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco de la provincia de Lima metropolitana.

Carrasco (2017), la población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

4.5.2 Muestra

Por las características del trabajo de investigación se trabajó con 40 trabajadores de la empresa La Venturosa,

El muestreo que se aplicó en esta investigación es el no probabilístico intencionado.

Carrasco (2017), la muestra es una parte que representa a la población, cuyas características principales son la objetividad y el reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados en la muestra puedan generalizarse a los elementos que conforman la población.

4.5.2.1 Criterios de exclusión

No se incluye a los trabajadores de campo, puesto que su labor es operativa.

4.5.2.2 Criterios de inclusión

Se tuvo en cuenta los trabajadores de oficina, puesto que el problema presentado se observó en las oficinas de la empresa la Venturosa del distrito de Surco.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.6.1 Técnica de recolección de datos

La técnica de recolección de datos a aplicarse es la técnica de la encuesta

Carrasco (2017), la Encuesta, es una técnica para la investigación social por perfección, debido a su utilidad, variabilidad, simplicidad y objetividad de los datos que con ella se obtiene.

La encuesta podría definirse como una técnica de investigación social para la búsqueda, indagación y recaudación de datos informativos, mediante preguntas formuladas de forma directa o indirectamente a los sujetos que conforman la unidad de análisis del estudio que se investiga.

4.6.2 Instrumento es el cuestionario tipo encuesta.

Carrasco (2017), el cuestionario, es el instrumento de investigación más usado cuando se estudia a una gran mayoría de personas, permitiendo dar una respuesta directa mediante la hoja de cuestionario que se le entrega a cada una de ello(a)s.

Este instrumento es una modalidad o forma de encuesta, en donde no se necesita la relación directa cara a cara con la muestra de estudio, ya que consiste en mostrar a los encuestados un pliego de papel que es denominado el instrumento o simplemente hojas, ya que contiene una serie de preguntas ordenadas y coherentes y formuladas con claridad, regularidad y objetividad para que sean resueltas de igual modo.

4.6.3 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En esta investigación, se trabajó con las medidas de tendencia central, media, mediana y moda, así como también las medidas de dispersión como la desviación estándar y la varianza, entre las medidas de forma, la asimetría y curtosis, se trabajó con el software de la ji cuadrada para la prueba de hipótesis.

Hernández, Fernando & Baptista (2014), Chi cuadrada es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas, las hipótesis a probar son correlacionales, dos variables involucradas, sin considerar relaciones causales, el nivel de medición de la variable nominal u ordinal.

4.6.4 Confiabilidad del instrumento

Se desarrolló a través del Alpha Cronbach, con una confiabilidad de 93,5% de confiabilidad en la variable acoso sexual y con 93,2% de confiabilidad en la variable desempeño laboral.

Tabla N° 01:

Confiabilidad de la Variable Acoso Sexual

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,953	,953	15

Fuente: SPSS v.24

Tabla N° 02

Confiabilidad de la Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,929	,932	15

Fuente: SPSS v.24

Para baremar el instrumento se aplicó la medida estadística denominada cuartiles, así mismo se aplicó intervalos tomando como base el dato mínimo y el dato máximo determinando el rango.

4.6.5 validez del instrumento

La validez del instrumento se realizó a través del juicio de expertos, donde intervinieron dos metodólogos, un estadista y dos especialistas en la materia.

4.7 Aspectos éticos de la investigación

Toda información, así como los registros, datos que se tomaron para el trabajo de investigación son fidedignas. Por cuanto, a fin de no cometer faltas éticas, tales como el plagio, falsificación de datos. No citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto hasta la sustentación de la tesis.

Se llevó a cabo los procedimientos del consentimiento informado a los miembros de la muestra en estudio.

Los principios éticos que se desarrolló en la investigación son; el respeto a la constitución y las leyes garantizando que en todas la fases del proceso se cumpla toma de decisiones en cumplimiento de los procedimientos administrativos, otro de los principios que respetamos dentro de la investigación es la probidad en el que se hace referencia a la rectitud, honradez y honestidad, estos principios se aplicaron iniciando la investigación de la realidad de la empresa la Venturosa así como también aplicando el instrumento y procesando los datos a través de los software indicados de tal forma que los resultados obtenidos son fidedignos y confiables para otras investigaciones del mismo tipo.

Capítulo V

Resultados

5.1 Descripción de resultados

En la presente investigación se analizaron las características de la variable Acoso Sexual con sus dimensiones: conducta verbal, conducta física y acoso laboral.

Se analizó las características de la segunda variable desempeño laboral con sus dimensiones: Eficacia, efectividad y eficiencia.

La investigación se centró primero en caracterizar las variables y dimensiones de acoso sexual para luego establecer las relaciones de las dimensiones de la variable acoso sexual con la variable desempeño laboral.

El recojo de información se realizó mediante la técnica de la encuesta a través del instrumento cuestionario. Los cuales sirvieron para realizar la base de datos de las variables que se visualizan en las tablas en el área de anexos tituladas:

Tabla N° 03: Base de datos de la variable acoso sexual

Tabla N° 04: Base de datos de la variable desempeño laboral

Para el procesamiento de datos se trabajó con el software de la ji cuadrada y los resultados que arrojaron son los que se detallan.

5.2 Descripción de la variable acoso sexual

Es un comportamiento violento manifestado por actos negativos y procesos de interacción agresivas que dañan a otro emocionalmente, físicamente y socialmente, es la intimidación de naturaleza sexual que puede manifestarse de forma verbal, física o laboral.

Los resultados de la medición de esta variable son mostrados en la tabla 05.

Tabla N° 05:

Categorización de respuestas sobre variable acoso sexual en empresa La Venturosa, distrito Surco-Lima.

Categorías	Fi	%
Alto	14	35.0%
Medio	18	45.0%
Bajo	8	20.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Tabla 03

Se observa la existencia de un mediano acoso sexual en opinión del 45% de los trabajadores de la empresa La Venturosa, sean estas de forma física, verbal o laboral; quienes opinan que este problema social tiene una alta presencia constituyen el 35% de opiniones, contrario al 20% que manifiestan que este fenómeno tiene baja presencia en esta empresa.

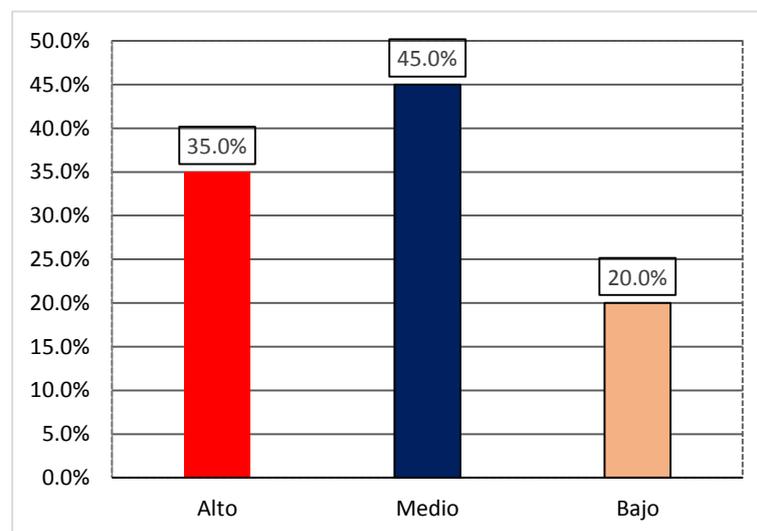


Figura N° 01: Categorización de la variable acoso sexual en la empresa La Venturosa, distrito Surco-Lima.

Fuente: Tabla 05

En resumen, se observa como destacado la presencia de una categoría mediana (45%) sobre el acoso sexual, según la información de la encuesta aplicada en la Empresa La Venturosa, en el distrito de Surco provincia de Lima, durante el año 2019.

5.2.1 Dimensión Conducta física

La conducta física, es la utilización de la fuerza física para coaccionar a una persona a realizar acciones que no desea hacer, para el estudio estaríamos hablando la conducta de algunos trabajadores de la empresa la Venturosa frente a sus compañeros de trabajo.

Tabla N° 06:

Categorización de respuestas sobre dimensión de la conducta física en empresa La Venturosa distrito Surco-Lima

Categorías	Fi	%
Alto	15	37,5%
Medio	19	47,5%
Bajo	6	15.0%
Total	40	100%

Fuente: Tabla 03

Se aprecia la información mostrada que el empleo de la fuerza física, como una forma de coacción para hacer algo indeseado, es a veces empleado en la empresa La Venturosa según la opinión del 47,5% de los trabajadores, sin embargo, otro 37,5% expresan que si se dan estos casos de manera reiterada, el resto de los trabajadores, (15%) manifiesta casi inexistencia de este tipo de conducta.

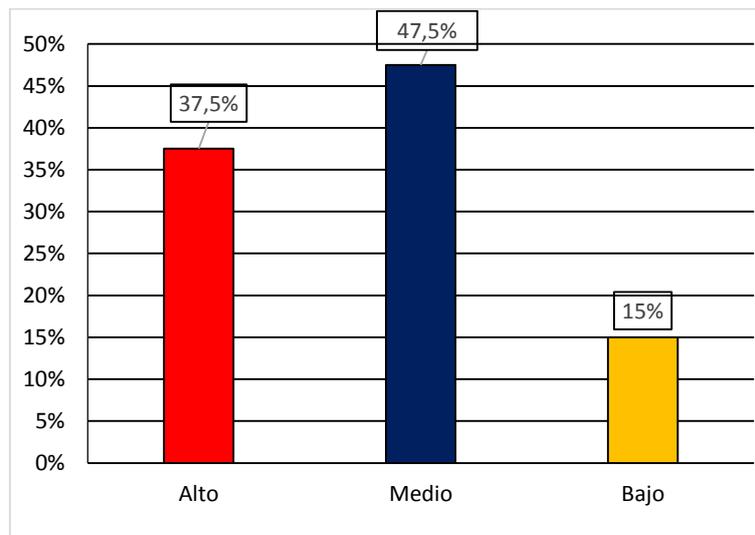


Figura N° 02: Categorización de la dimensión conducta física de la empresa La Ventura, distrito Surco - Lima.

Fuente: Tabla 06

En resumen, se observa como destacado la presencia de una categoría mediana (47,5%) sobre la conducta física, según la información de la encuesta aplicada en la Empresa La Venturosa, en el distrito de Surco provincia de Lima, durante el año 2019.

5.2.2 Dimensión Acoso Laboral

Es manifestado por una conducta abusiva y se manifiesta a través de los comportamientos, actos, palabras, gestos y escritos que pueden atentar contra la dignidad o personalidad de la persona.

Otro aspecto que se analiza en el estudio es el acoso laboral, el cual se manifiesta a través de diversas acciones tales como: escritos, frases, que atenten contra la dignidad de los compañeros y las compañeras de trabajo, la tabla siguiente muestra los resultados ya categorizadas.

Tabla N° 07:

Categorización de respuesta sobre la dimensión acoso laboral en la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Categorías	Fi	%
Alto	14	35.0%
Medio	4	10.0%
Bajo	22	55.0%
Total	40	100.0%

Fuente: Tabla 03

De la información mostrada, se infiere que es casi inexistente (55%) la presencia de manifestaciones como actitudes, palabras o gestos y escritos reñidos con el buen comportamiento; no obstante, quienes opinan lo contrario 35% expresan que si son bastantes equivalentes estos actos de acoso laboral contrario a la opinión del 10% restantes de trabajadores quienes afirman la existencia de estos casos, aunque no de forma reiterativa.

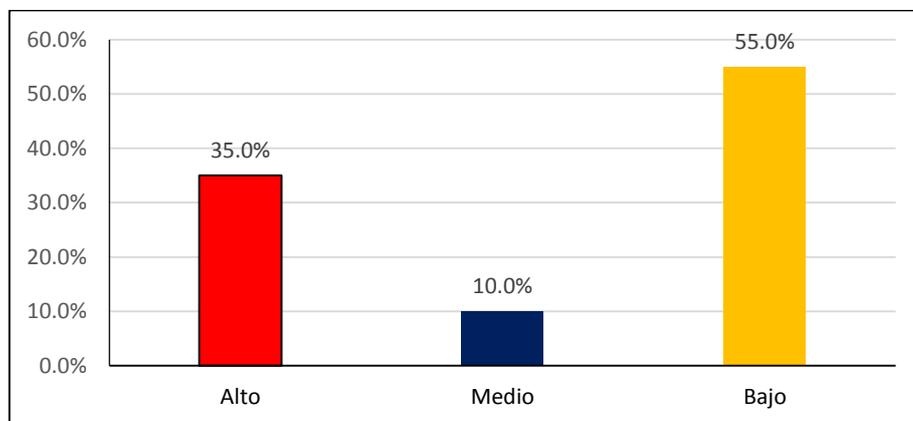


Figura N° 03: Categorización de la dimensión de acoso laboral de la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Fuente: Tabla 07

En resumen, se observa como destacado la presencia de una categoría baja (55%) sobre el acoso laboral, según la información de la encuesta aplicada en la empresa la Venturosa, en el distrito de Surco provincia de Lima, durante el año 2019.

5.2.3 Dimensión Conducta Verbal

La conducta verbal, es una manifestación de expresiones verbales no agradables para el agredido o agredida, quienes después de escuchar estos mensajes entorpecen su desempeño laboral, la tabla nos muestra los resultados categorizados.

Tabla N° 08:

Categorización de la dimensión conducta verbal en la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Categorías	fi	%
Alto	6	15.0%
Medio	19	47.5%
Bajo	15	37.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Tabla 03

Se aprecia en la información mostrada que el uso del verbo como una forma de coacción para hacer algo indeseado es a veces empleado en la empresa La Venturosa según la opinión del 47,5% de los trabajadores, sin embargo, otro 37,5% expresa que estos casos casi no se dan de manera reiterada, el resto de trabajadores (15%) manifiesta que esta conducta se da en forma reiterativa.

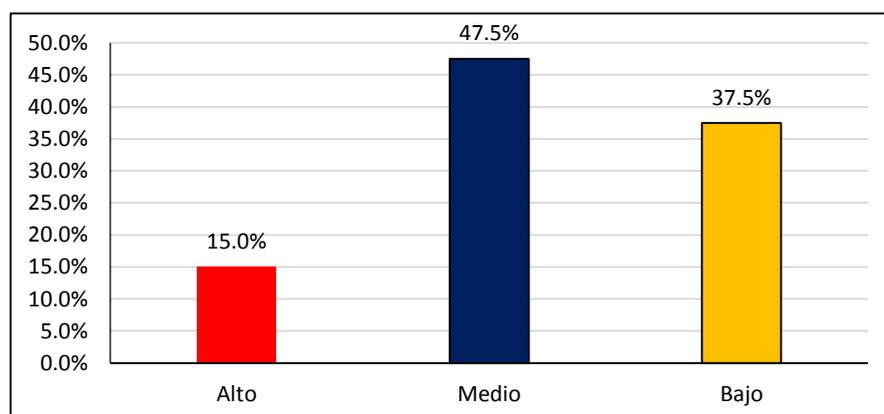


Figura N° 04: Categorización de la dimensión conducta verbal de la empresa La Venturosa, distrito de Surco -Lima

Fuente: Tabla 08

En resumen, se observa como destacado la presencia de una categoría mediana (47,5%), sobre la conducta verbal, según la información de la encuesta aplicada en la empresa La Venturosa del distrito de Surco provincia de Lima, durante el año 2019.

5.3 Descripción de la Variable Desempeño Laboral

Es el resultado del rendimiento laboral del trabajador y expresado o manifestado a través de sus funciones, tareas principales o encomendadas que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Tabla N° 09:

Categorización de respuesta sobre la variable de desempeño laboral en la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Categorías	fi	%
Alto	2	5.0%
Medio	29	72.5%
Bajo	9	22.5%
Total	40	100.0%

Fuente: Tabla 4

La información nos muestra que el desempeño laboral en La Venturosa tiene una presencia reincidente según la opinión del 72,5% de los trabajadores, el cual indica que el desempeño laboral no se opacada por un factor interno dentro de la misma, sin embargo otro 5% expresa que se dan estos casos de forma reiterativa, el resto (22,5) manifiesta que estos casos se dan en forma casi inexistente.

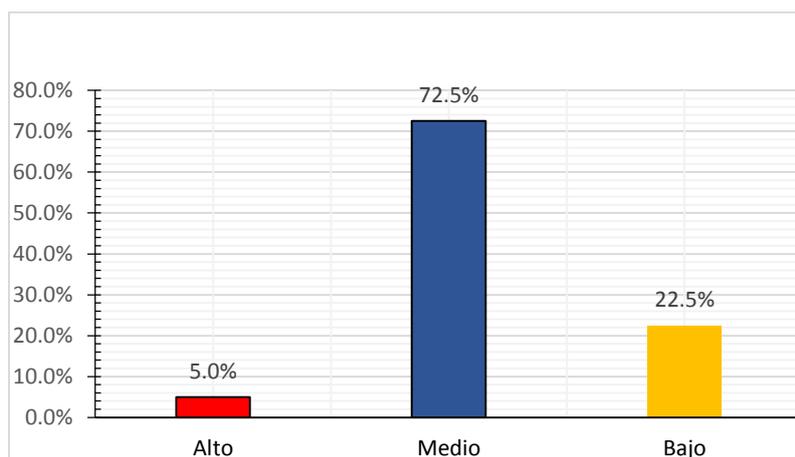


Figura N° 05: Categorización de la variable de desempeño laboral de la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Fuente: Tabla 09

En resumen, se observa como destacado la presencia de una categoría mediana (72,5%), sobre el desempeño laboral, según información de la encuesta aplicada en la empresa La Venturosa, del distrito de Surco, provincia de Lima, durante el año 2019.

5.3.1 Dimensión Eficacia.

La eficacia es la forma como optimizar los recursos para el logro de los objetivos institucionales, buscando la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

Tabla N° 10:

Categorización de respuesta sobre la dimensión de eficacia en la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Categorías	Fi	%
Alto	1	2%
Medio	26	65%
Bajo	13	33%
Total	40	100%

Fuente: Tabla 4

Los datos nos muestran que, la eficacia de los trabajadores de la empresa La Venturosa a veces se ve afectada por factores internos dentro de la empresa según la opinión del 65% de los trabajadores, sin embargo, el 2% manifiesta que si se dan estos casos de forma reiterativa, el resto de los trabajadores (33%) manifiesta casi la inexistencia de este factor.

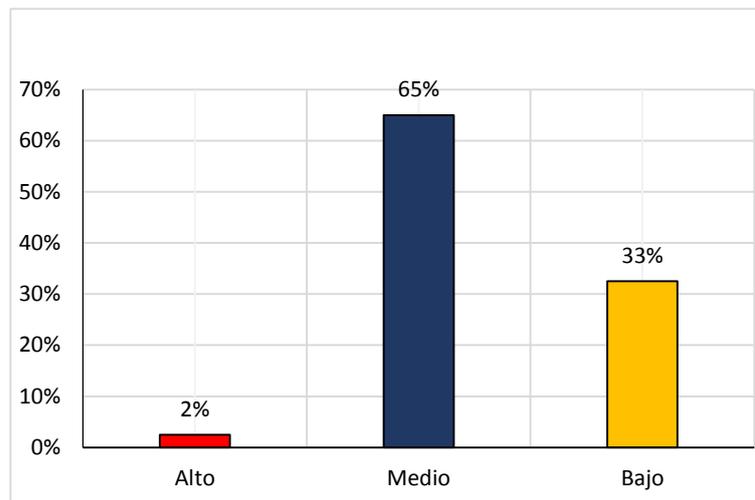


Figura N° 06: Categorización de la dimensión eficacia en la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Fuente: Tabla 10

En resumen, se observa como destacado la presencia de una categoría mediana (65%), sobre la dimensión eficacia, según la información de la encuesta aplicada en la empresa La Venturosa en el distrito de Surco provincia de Lima, durante el año 2019.

5.3.2 Dimensión efectividad.

Tabla N° 11:

Categorización de respuesta sobre la dimensión de efectividad en la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Categorías	Fi	%
Alto	6	15%
Medio	32	80%
Bajo	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Tabla 4

La efectividad otra de las dimensiones de la variable desempeño laboral, es la capacidad que tiene la persona para conseguir los resultados que busca.

Se aprecia en la información mostrada que la efectividad se ve afectada algunas veces por un factor interno de la empresa La Venturosa, según la opinión del 80% de los trabajadores de la misma empresa sin embargo otro 15% manifiesta que, si se dan estos casos de forma reiterativa, el resto (5%) expresan que estos casos se dan de manera casi inexistente.

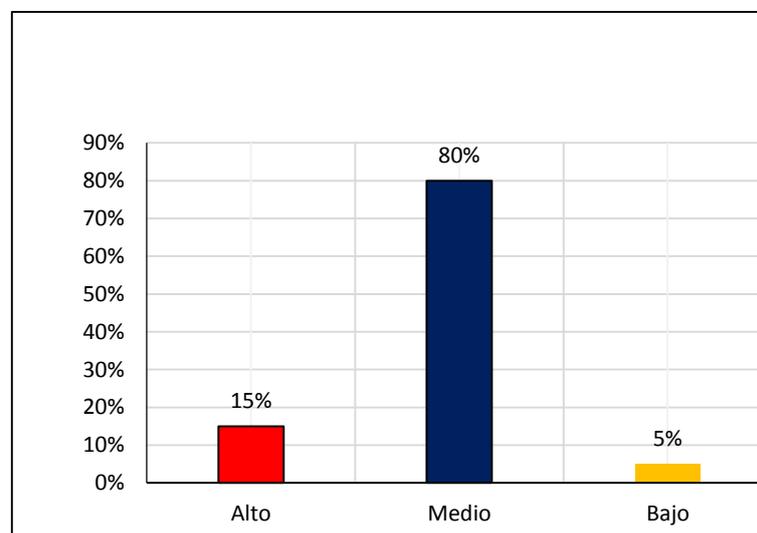


Figura N° 07: Categorización de la dimensión efectividad en la empresa La Venturosa, distrito Surco-Lima

Fuente tabla N° 11

En resumen, se observa como destacado la presencia de una categoría mediana (80%) sobre la dimensión de efectividad según la información de la encuesta aplicada en la empresa La Venturosa, en el distrito de Surco provincia de Lima, durante el año 2019.

5.3.3 Dimensión eficiencia.

La eficiencia se enfoca en la mejor manera de hacer las cosas, con el fin de que los recursos, se optimicen fin de conseguir las metas propuestas.

Tabla N° 12:

Categorización de respuesta sobre la dimensión eficiencia en la empresa La Venturosa, distrito de Surco-Lima

Categorías	Fi	%
Alto	10	25%
Medio	14	35%
Bajo	16	40%
Total	40	100%

Fuente: Tabla N° 04

La información nos detalla que la eficiencia no se afecta por un factor interno dentro de la empresa La Venturosa, según la opinión del 40% de trabajadores de la misma sin embargo el 25% expresa que este caso se da con mayor incidencia, el resto de los trabajadores (35%) manifiesta que este caso se da de manera esporádica.

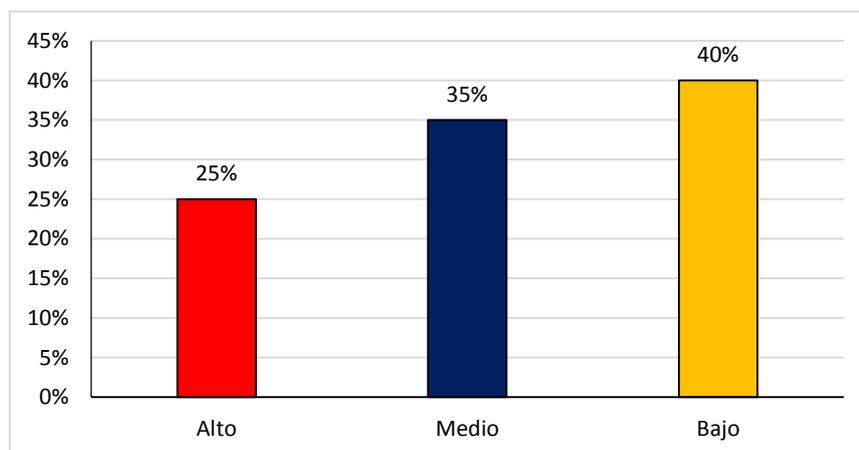


Figura N° 08: Categorización de respuestas sobre la dimensión de eficacia en la empresa La Venturosa, distrito de Surco -Lima

Fuente: Tabla 12

En resumen, se observa como destacado la presencia de una baja categoría (40%) sobre la dimensión de eficiencia, según la información de la encuesta aplicada en la

empresa La empresa La Venturosa, en el distrito de Surco provincia de Lima, durante el año 2019.

5.4 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General a Demostrar:

El acoso sexual se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco - 2019.

Planteamiento de Hipótesis Nula (H_0), Hipótesis Alterna (H_1)

H_0 : El acoso sexual no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco - 2019.

H_1 : El acoso sexual se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco - 2019.

Si la probabilidad (sig.) $\leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si la probabilidad (sig.) $\geq 0,05$ Se acepta la hipótesis nula

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tipo de prueba bilateral, test Chi Cuadrada de Pearson

Al establecer la prueba “chi cuadrada” de estas dos variables, arroja los siguientes resultados.

Tabla N° 13:

Tabla de contingencia entre las variables acoso sexual y desempeño laboral

		VARIABLE 1				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
VARIABLE 2	Bajo	Recuento %	3 23.1%	2 8.3%	3 100.0%	8 10.0%
	Medio	Recuento %	6 46.2%	12 50.0%	0 0.0%	18 35.0%
	Alto	Recuento %	4 30.8%	10 41.7%	0 0.0%	14 55.0%
Total		Recuento %	13 100,0%	24 100,0%	3 100,0%	40 100,0%

Fuente: Tablas 03- 04

Tabla N° 14:

Acoso sexual y desempeño laboral

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	14.20330	4	.007
N de casos válidos	40		
Chi- cuadrado crítico	9.48773	4	
Coefficiente de contingencia	0.51190		

Fuente: Tabla 13



Los resultados muestran el grado de significancia asintótica bilateral (sig.) o “p” valor igual a 0,007, que lleva a rechazar la hipótesis nula, el mismo que es confirmado por el valor de chi cuadrado obtenido igual de 14,20330, trabajado con un nivel de confianza del 95%.

Decisión estadística: Se rechaza la Hipótesis nula (H_0), es decir existe relación entre las variables de estudio.

Conclusión Estadística: Existe relación de moderada intensidad entre las variables acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019.

Primera hipótesis específica a demostrar

H_0 : La conducta física no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco -2019

$H_0: r = 0$

H_1 : La conducta física se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco – 2019.

$H_1 \quad r \neq 0$

Si la probabilidad (sig.) ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si la probabilidad (sig.) > 0,05 se acepta la hipótesis nula (H_0)

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0.05$

Tipo de prueba: bilateral, test Chi Cuadrado de Pearson

Al establecer la prueba de la Chi cuadrada entre conducta física y desempeño laboral, el software arroja los resultados siguientes:

Tabla N° 15:

Tabla de contingencia entre conducta física y desempeño laboral

			VARIABLE 1			
			Bajo	Medio	Alto	Total
VARIABLE 2	Bajo	Recuento	3	1	2	6
		%	23.1%	4.2%	66.7%	15.0%
	Medio	Recuento	5	13	1	19
		%	38.5%	54.2%	33.3%	47.5%
	Alto	Recuento	5	10	0	15
		%	38.5%	41.7%	0.0%	37.5%
Total	Recuento	13	24	3	40	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Tabla 14

Tabla N° 16:

Prueba de Chi cuadrado y coeficiente de contingencia conducta física y desempeño Laboral

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	9.59627	4	.048
N de casos válidos	40		
Chi- cuadrado crítico	9.48773	4	
Coefficiente de contingencia	0.43987		

Fuente: Tabla 15



Los resultados muestran el grado de significación asintótica bilateral (sig.) o “p” valor igual a 0,048, que lleva a rechazar la hipótesis nula, el mismo que es confirmado por el valor del chi cuadrada obtenido igual a 9,59627, trabajado con un nivel de confianza del 95%.

Decisión estadística: Se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir que existe relación entre la dimensión y la variable en estudio.

Conclusión Estadística: Existe relación de moderada intensidad entre la dimensión conducta física y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019.

Segunda Hipótesis Especifica a demostrar

H_0 : La conducta verbal no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco -2019

$H_0: r = 0$

H_1 :La conducta verbal se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco – 2019.

$H_1 \quad r \neq 0$

Si la probabilidad (sig) ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si la probabilidad (sig) > 0,05 se acepta la hipótesis nula (H_0)

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0.05$

Tipo de prueba: bilateral, test Chi Cuadrado de Pearson

Al establecer la prueba de la Chi cuadrada entre conducta verbal y desempeño laboral, el software arroja los resultados siguientes:

Tabla N° 17:

Tabla de contingencia entre conducta verbal y desempeño laboral

			VARIABLE 1			
			Bajo	Medio	Alto	Total
VARIABLE 2	Bajo	Recuento	3	1	2	6
		%	60.0%	4.5%	15.4%	15%
	Medio	Recuento	1	10	8	19
		%	20.0%	45.5%	61.5%	47.5%
	Alto	Recuento	1	11	3	15
		%	20.0%	50.0%	23.1%	37.5%
Total		Recuento	5	22	13	40
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

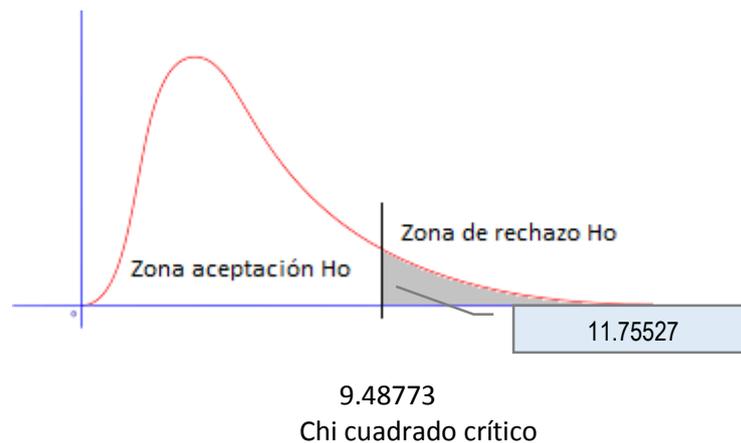
Fuente: Tablas 03- 04

Tabla N° 18:

Prueba de Chi-cuadrado y coeficiente de contingencia conducta verbal y desempeño laboral

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.75527	4	.019
N de casos válidos	40		
Chi-cuadrado crítico	9.48773	4	
Coeficiente de contingencia	0.47658		

Fuente: Tabla 17



Los resultados muestran una significación asintótica bilateral (sig.) o “p” valor igual a 0,019, que lleva a rechazar la hipótesis nula, el mismo que es confirmado por el valor de chi cuadrado obtenido igual a 11,75527, trabajado con un nivel de confianza del 95%.

Decisión estadística: Se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir que existe relación entre la dimensión y la variable en estudio.

Conclusión estadística: Existe relación de moderada intensidad entre la dimensión entre conducta verbal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019.

Tercera hipótesis específica a demostrar

H_0 : El acoso laboral no se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco – 2019.

$H_0: r = 0$

H_1 : El acoso laboral se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de La Venturosa del distrito de Surco – 2019.

$H_1 \quad r \neq 0$

Si la probabilidad (sig) ≤ 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si la probabilidad (sig) $> 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_0)

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha = 0.05$

Tipo de prueba: bi lateral test chi cuadrado de Pearson

Al establecer la prueba de la Chi cuadrada entre conducta verbal y desempeño laboral, el software arroja los resultados siguientes:

Tabla N° 19:

Contingencia acoso laboral y desempeño laboral

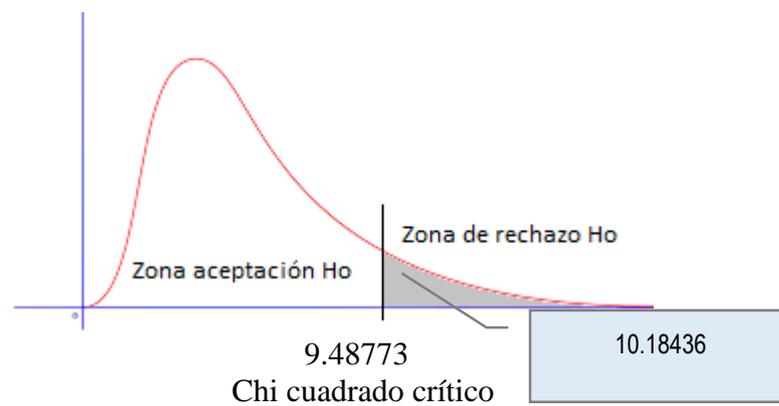
			VARIABLE 1			
			Bajo	Medio	Alto	Total
VARIABLE 2	Bajo	Recuento	5	8	9	22
		%	100.0%	36.4%	69.2%	55.0%
	Medio	Recuento	0	2	2	4
		%	0.0%	9.1%	15.4%	10.0%
	Alto	Recuento	0	12	2	14
		%	0.0%	54.5%	15.4%	35.0%
Total		Recuento	5	22	13	40
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla N° 20:

Chi-cuadrado y coeficiente de contingencia acoso laboral y desempeño laboral

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.18436	4	.037
N de casos válidos	40		
Chi-cuadrado crítico	9.48773	4	
Coeficiente de contingencia	0.45049		

Fuente: Tabla 19



Los resultados muestran una significancia asintótica (sig.) o “p” valor obtenida igual a 0.037, que lleva a rechazar la hipótesis nula, el mismo que es confirmado por el valor del chi cuadrada de 10,18436, trabajado con un nivel de confianza de 95%.

Decisión estadística: Se rechaza la hipótesis nula (H_0), es decir que existe relación entre la dimensión y la variable en estudio.

Conclusión estadística: Existe relación de moderada intensidad entre la dimensión acoso laboral y desempeño laboral.

5.5 Análisis y discusión de resultados

La intención de conocer la existencia de relación que hay entre las variables acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco, motivó el presente trabajo en el que las variables presentan una relación moderada de acuerdo al baremo de Pearson que indica que existe correlación moderada cuando el coeficiente de contingencia oscila entre 0,41 y 0,69, este hallazgo guarda relación con lo planteado por Azurdia (2014), en su tesis titulada Mobbing y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores, para optar el título de psicóloga, de la Universidad Universal de San Carlos de Guatemala, concluyo que el acoso laboral, afecta directamente al desempeño laboral tanto en mujeres como en varones, del mismo modo Vega (2007),

menciona que a medida que se produce el acoso sexual en el ámbito laboral, esto produce un ambiente desfavorable y negativo para cualquier colaborador.

Por otro lado el estudio apunto también a conocer la existencia de relación que hay entre la dimensión conducta física y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco, motivó el presente trabajo de investigación donde se demuestra la relación existente entre la dimensión y la variable mencionada, las cuales a la prueba de Pearson presenta un coeficiente de contingencia de 0,43987 correspondiendo a la correlación moderada, el cual guarda relación con Inca (2019), en su tesis titulada *Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública*, para optar el título en psicología de la Universidad Ricardo Palma, ubicada en la ciudad de Lima, concluye que los índices de la correlación correspondiente a la interacción entre la ansiedad motora y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública están relacionados significativamente.

Asimismo el estudio apuntó también a conocer la existencia entre la dimensión conducta verbal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco el cual motivó el presente trabajo de investigación donde se demuestra la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada, las cuales a la prueba de Pearson presentan un coeficiente de contingencia de 0,47658 correspondiendo a la correlación moderada según el baremo de Pearson , el que guarda relación con Armas (2017), realizó la tesis *Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017* para optar el grado de magister en gestión pública, de la Universidad Cesar Vallejo, ubicada en la ciudad de Lima, concluye que existe una relación significativa entre las variables acoso moral y desempeño laboral.

Las situaciones que conlleva al acoso moral en los espacios laborales resultan en el ambiente laboral hostil, donde se ve reflejado el maltrato verbal y físicos de las personas que conviven en su centro de trabajo como jefes, compañeros de trabajo, etc.; muchos ellos que son víctimas de este fenómeno guardar silencio para poder conservar su puesto de trabajo.; concordamos con lo que menciona Armas al referirse sobre el maltrato verbal dimensión que se relaciona con la variable desempeño laboral.

Otro de los motivos del presente estudio es conocer la existencia de relación entre la dimensión acoso laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco el cual motivó el presente trabajo de investigación, donde se demuestra la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada las cuales a la prueba de Pearson presenta un coeficiente de contingencia de 0,45049 correspondiendo a la correlación moderada según el baremo de Pearson, el que guarda relación con Vivar (2016), realizo una tesis titulada: *El acoso laboral y sexual en la suprema Corte de Justicia de la Nación*, para optar el grado de maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, en la universidad Panamericana en México, concluye que: el acoso laboral y sexual lo pueden sufrir hombre y mujeres, la realidad es que, por motivos y prácticas culturales, son las segundas quienes lo padecen en mayor escala. Su comisión y falta de reconocimiento se traduce a la indiferencia que sufren las mujeres porque inhibe gravemente la capacidad de estas, de gozar de derechos y libertades en igualdad.

CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que existe una relación entre la dimensión de conducta física y la variable de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la

Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la 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.

2. 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 de la 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.
3. Se logró determinar que existe una relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la chi cuadrado de 10,18436, 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 0,037 que permite rechazar la hipótesis nula.
4. 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 de la chi cuadrado de 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.

RECOMENDACIONES

1. A los interesados en conocer la correlación que existe entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco, tomar en cuenta que el estudio se realizó con una muestra no probabilística intencionada de 40 trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco, por el cual sugerimos publicar los resultados de tal forma que se generalicen y se logre mitigar el acoso sexual en las diversas empresas del país.
2. El objetivo general de este estudio es Establecer la existencia de relación entre acoso sexual y desempeño laboral del trabajador de la Venturosa, del distrito de Surco – 2019 teniendo como resultado en la prueba de hipótesis de 0,007 que existe relación en cuanto a las variables estudiadas, en este caso se confirma la hipótesis general y se sugiere tener en cuenta este resultado en forma precisa a fin de evitar errores de proyección en las investigaciones posteriores.
3. Los resultados obtenidos son una base para las futuras investigaciones sobre acoso sexual y se sugiere tomar en cuenta como punto de partida y contrastarlos con otros resultados del mismo tipo de investigación para lograr la generalización.
4. Para seguir el procedimiento adecuado respecto al acoso sexual tomar en cuenta el Decreto Supremo N° 1410 que aprueba el reglamento de la Ley N° 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

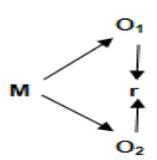
- Armas, D. (2017). *Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Azurdia, D. (2014). *Mobbing y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Caballero, A. (2009). *Metodología de la investigación innovadora*. México: Cengage Learning Editores.
- Calero, Y. (2018). *Acoso Sexual en los espacios públicos hacia los adolescentes en la institución educativa Mariscal Castilla – el Tambo Huancayo*. Huancayo-Junín: Universidad del Centro del Perú.
- Calero, Y, & Pérez, M. (2018). *Acoso sexual en los espacios públicos hacia las adolescentes de la institución Mariscal Castilla*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Cañas, M. (2018). *Coaching y PNL para frenar el mobbing o acoso laboral*. El Salvador : Biblioteca "P. Florentino Idoate, S.J." .
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica* . Lima Perú : Ed. San Marcos .
- CEDAM. (2007). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Lima: CLADEM-PERÚ.
- Chagua, D. (2018). *El acoso moral en el desempeño laboral*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México : Mc Graw-Hill interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional lam dinámica del éxito en las organizaciones*. México : Mx Graw-Hill interamericana editores S.A de C.V.
- Domínguez, S. (24 de 09 de 2013). *Pikara*. Obtenido de <https://www.pikaramagazine.com/2013/09/acoso-verbal/>

- Einarsen , S., Hoel , H., & Cooper, C. (2003). Bullying y abuso emocional en el lugar de trabajo. *Londres: Taylor y Francis*, 3-30.
- El Peruano. (2018). *Decreto Legislativo 1410*. Lima: Diario Oficial el Peruano.
- Gavilan, M. (2018). Agresión sexual y abuso con prevalimiento . *R.E.D.S*, 82-95.
- Hernandez, R., Fernando, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana EDITORES, S.A.
- Hernández, R., Fernándo, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw-Hill C.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral*. Barcelona: Paidos.
- Inca Salina, M. (2019). *Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública* . Lima: Universidad Ricardo Palma.
- MIMDES. (2003). *Reglamento de la Ley N°27942 Ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual*. Lima: MIMDES.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2008). *La Prevención y Sanción del hostigamiento sexual*. Lima-Perú: MINDES .
- Organización de los Estados Americanos. (2012). *Voz de América*. Obtenido de <https://www.voanoticias.com/america-latina/mexico-acoso-sexual-laboral-mujeres-oea-onu-cifras>
- Organización Internacional del Trabajo. (27 de febrero de 2003). *Acoso Sexual*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/sanjose/quienes-somos/direcci%C3%B3n/presentaciones/WCMS_205852/lang--es/index.htm
- Pérez, J, & Gardey, A. (2018). *Definición de*. Obtenido de <https://definicion.de/efectividad/>
- Pérez, S. (2015). *Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación en la productividad laboral*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Porhola, M. (2010). *Efectos del acoso escolar*. Finlandia: Editorial UOC.

- Ross, D. (2013). *Administración del personal y del desempeño* . México: Trillas S.A de C.V.
- Salin , D. (2003). Bullying y políticas organizacionales en entornos de trabajo competitivos y que cambian rápidamente. *Revista Internacional de Gestión y Decisión Ma-king*,, 35-46.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño Laboral*. Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Lándivar .
- Tiza, Z. (2018). *El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco* . Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Universidad Internacional de Valencia. (2018). Los 6 tipos de acoso del bullying.
- Valadez, A., & Ríos, L. (2014). *Percepción de acoso y hostigamiento sexual contra ñas mujeres*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Vega, P. (2007). *Acoso sexual en el trabajo*.
- Vivar, S. (2016). *El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. México: Uiversidad Panamericana.

ANEXOS

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Existe una relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de La Venturosa Distrito de Surco - 2019</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Existe una relación entre la conducta física y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la existencia de relación entre acoso sexual y desempeño laboral, en los trabajadores de La empresa la Venturosa, del distrito de Surco – 2019</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>- Establecer la existencia de relación entre conducta física y desempeño laboral de los trabajadores de la</p>	<p>Internacional</p> <p>- Vivar (2016), “El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”</p> <p>- Valadez (2014), “Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres”</p> <p>- Sum (2015), “Motivación y desempeño laboral”</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>- Existe relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco - 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>- Existe relación entre conducta física y</p>	<p>Variable 1 :</p> <p>Acoso Sexual:</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Laboral.</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Método: Científico</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>M = Muestra O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación entre variables</p>

<p>La Venturosa Distrito de Surco – 2019?</p> <p>- ¿Existe una relación entre conducta verbal y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa Distrito de Surco – 2019?</p> <p>- ¿Existe una relación entre acoso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa Distrito de Surco – 2019?</p>	<p>empresa la Venturosa, del distrito de Surco – 2019</p> <p>- Establecer la existencia de relación entre la conducta verbal y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa, del distrito de Surco – 2019.</p> <p>- Establecer la existencia de relación entre el acoso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa Distrito de Surco – 2019</p>	<p>- Azurdía (2014), “Mobbing y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores”</p> <p>- Perez (2015), “Perfil de la víctima del acoso laboral o mobbing y su relación en la productividad laboral”</p> <p>Nacional</p> <p>- Inca (2019), “Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de Gestión Pública”</p>	<p>desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco – 2019.</p> <p>- Existe relación entre conducta verbal y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco – 2019.</p>		<p>Población:</p> <p>Trabajadores de la Empresa “La Venturosa” del distrito Surco de la provincia de Lima 2019</p> <p>Muestra: 40 colaboradores de la empresa “la Venturosa”</p> <p>Técnicas de Procesamiento de Datos:</p> <p>Medidas de tendencia central: Media, mediana y moda.</p> <p>Medidas de dispersión: Desviación estándar y la varianza.</p>
---	--	--	---	--	---

		<p>Casahuilca (2016), “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca - 2015”</p> <p>- Chagua (2018), “El acosos moral en el desempeño laboral del personal en la Corte Superior de Justicia de Huanuco-2016”</p> <p>- Armas (2017), “Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad</p>	<p>- Existe relación entre acoso laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa el distrito de Surco – 2019.</p>	<p>Medidas de forma: Asimetría y Kurtosis.</p> <p>La r de Pearson y prueba para la contrastación de hipótesis.</p>
--	--	---	--	--

		<p>Provincial de Huamanga - 2017”</p> <ul style="list-style-type: none">- Tiza (2018), “Acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión – Cerro de Pasco 2016-2017 ”- Calero (2018), “Acoso sexual en los espacios públicos hacia las adolescentes de la Institución Educativa Mariscal Castilla- Tambo, Huancayo”			
--	--	---	--	--	--

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
ACOSO SEXUAL	Pörhölä (2010), manifiesta que “el acoso en un comportamiento violento manifestado por actos negativos y procesos de interacciones agresivas que dañan a otro emocionalmente , físicamente y socialmente”	Cuestionario sobre el acoso sexual, que aprecia los aspectos y actitudes negativos que encamina el problema.	Conducta verbal	Germán (2007) la Conducta verbal, es todo acto que se manifiesta mediante frases de cariño no deseado, invitaciones insistentes,	<p>Recibe invitaciones de salida por parte de tus compañeros o colaboradores de forma insistente</p> <p>Recibe Ofensas verbales donde se utiliza palabras vulgares o referente a la sexualidad por parte de tus compañeros o colaboradores</p>	<p>¿Percibe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún trabajador que podrían considerarlo como un caso de acoso sexual?</p> <p>¿A algún compañero o colaborador de la empresa, le insisten para que pueda salir a divertirse?</p> <p>¿Percibe usted que las invitaciones a divertirse por parte de sus compañeros o compañeras es constante?</p> <p>¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores?</p>	<p>1)Nunca</p> <p>2)Casi nunca</p> <p>3)A veces</p> <p>4)Casi siempre</p> <p>5)Siempre</p>

				<p>ofensas de naturaleza sexual</p>	<p>Recibe frases de cariño no deseados por parte de los colaboradores en todo momento</p>	<p>¿Las expresiones verbales en doble sentido por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?</p> <p>-¿En su centro laboral percibe constantemente frases que inducen al acoso sexual?.</p> <p>-¿Las conductas de amabilidad entre colegas de trabajo deviene de posible acoso sexual?</p>	
--	--	--	--	-------------------------------------	---	---	--

			<p>German (2007) Todo acto de fuerza que cause, daño, dolor o sufrimiento físico en las personas agredidas cualquiera que sea el medio empleado y sus consecuencias, sin considerarse el tiempo que se requiera para su recuperación y se manifiesta mediante pellizcos, roces corporales no deseados, besos,</p>	<p>Nota roces corporales no deseados por parte de los colaboradores o compañeros a cada momento</p> <p>Recibe abrazos no deseados por parte de los colaboradores o compañeros a cada momento</p> <p>Percibe Pellizcos no deseados por parte de los colaboradores o compañeros a cada momento</p>	<p>¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?</p> <p>¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?</p> <p>¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?</p> <p>¿Es común los roces corporales entre compañeros de trabajo como parte del ámbito laboral?</p>	
--	--	--	--	--	--	--

			Acoso Laboral	<p>abrazos, apretones forzados.</p> <p>Acoso laboral es toda conducta persistente sobre un trabajador por la otra parte que puede ser su compañero, jefe u otro, que tiene como propósito a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral,</p>	<p>Observa que su superior jerárquicamente incita al acoso sexual en forma regular</p>	<p>¿Percibe que los roses corporales entre compañeros de trabajo son intencionados?</p> <p>¿Los indicios de acoso sexual en su centro laboral afecta a su estado emocional?</p> <p>¿Considera que los pellizcos entre sus colegas de trabajo es acoso sexual?</p> <p>¿La Jerarquía Laboral incita a realizar acciones</p>	
--	--	--	---------------	--	--	---	--

				generar desmotivación o inducir la renuncia.		concernientes al acoso sexual?	
--	--	--	--	---	--	-----------------------------------	--

DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato, (2011) especifica que el desempeño es el conjunto de actitudes laborales del trabajador en cumplimiento de sus funciones, también es el conjunto de actividades desarrolladas por un empleado, de conformidad con los patrones y objetivos esperados por la organización; actividades que implican tener conocimientos y	Cuestionario sobre situaciones que puede afectar el buen desempeño laboral del trabajador, dentro de ello su eficacia, efectividad y eficiencia, evaluado dentro una determinada ocupación.	Eficacia	Es la capacidad de realizar un trabajo deseado, esperado o anhelado.	El trabajo que realiza en su centro de labor se ve afectado por las observaciones irrelevantes y constantes por parte de su jefe.	¿Considera que las buenas relaciones personales con sus colegas de trabajo influyen en su desempeño laboral? ¿Considera que la responsabilidad conlleva al buen desempeño laboral? ¿La eficacia del trabajador es observado constantemente? ¿Las acciones laborales fuera de la jornada laboral dificultan el buen cumplimiento de las metas trazadas por la empresa?	1)Nunca
			Efectividad	Es la capacidad de conseguir el resultado que se busca	La capacitación sobre motivación creatividad que se desarrolla en la empresa para el logro de la meta trazada se	¿Considera que las charlas motivacionales conllevan al buen desempeño laboral? ¿Las acciones no competentes al ámbito	

	<p>experticia en la ejecución de sus tareas, aunado a ello es importante la actitud y el compromiso del trabajador, para el logro de resultados.</p>		<p>Eficiencia</p>	<p>Es la capacidad de lograr ese efecto en</p>	<p>ve opacada por las acciones del jefe inmediato que inducen al acoso sexual.</p> <p>Manejo de recursos humanos, condicionado</p>	<p>laboral perjudican al buen desempeño laboral?</p> <p>¿El gerente de la empresa “la venturosa”, respeta la jornada laboral de los trabajadores?</p> <p>¿Los trabajadores de la empresa cuentan con contratos que garantiza su estabilidad laboral y por ende el buen desempeño laboral?</p> <p>El mal desempeño laboral conlleva a acciones de despido laboral?</p> <p>¿La condición laboral adecuada le insta el cumplimiento eficiente de su desempeño laboral?</p> <p>¿La condición laboral inadecuada le insta el</p>	<p>2)Casi nunca</p> <p>3)A veces</p> <p>4)Casi siempre</p> <p>5)Siempre</p>
--	--	--	-------------------	--	--	---	---

				<p>cuestión con el mínimo de recursos posibles o en el menor tiempo posible</p>	<p>por el acoso sexual conlleva a al mal desempeño laboral</p>	<p>cumplimiento deficiente de su desempeño laboral?</p> <p>¿Las acciones laborales fuera de la jornada laboral dificultan el buen cumplimiento de las metas trazadas por la empresa?</p> <p>¿Considera que el factor experiencia laboral es eficiente para el cumplimiento del buen desempeño laboral?</p> <p>¿La jornada laboral garantiza el eficaz cumplimiento respecto al desempeño laboral?</p> <p>¿Considera que la empresa se sujeta a las normas establecidas en el ámbito laboral privado que garantice el desempeño laboral de los trabajadores?</p>	
--	--	--	--	---	--	---	--

Operacionalización del Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Grado de Instrucción		Edad	Sexo		Condición laboral	
Técnico	Bachiller		F	M	Nombrado	Contratado
Profesional						

Instrucciones: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

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

<u>Acoso Sexual</u>		1	2	3	4	5
1	¿Percibe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún trabajador que podrían considerarlo como un caso de acoso sexual?					
2	¿Algún compañero o colaborador de la empresa, le insiste para que pueda salir a divertirse?					
3	¿Percibe usted que las invitaciones a divertirse por parte de su compañeros o compañeras es constante?					
4	¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores?					
5	¿Las expresiones verbales en doble sentido por parte de sus compañeros de trabajo están orientadas al acoso sexual?					
6	¿En su centro laboral percibe constantemente frases que inducen al acoso sexual?					
7	¿Las conductas de amabilidad entre colegas de trabajo devienen de posible acoso sexual?					
8	¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?					

9	¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?					
10	¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?					
11	¿Es común los roses corporales entre compañeros de trabajo como parte del ámbito laboral?					
12	¿Los roses corporales entre compañeros de trabajo son intencionados?					
13	¿Los actos de acoso sexual en su centro laboral afectan a su estado emocional?					
14	¿Los pellizcos entre sus colegas de trabajo son constantes?					
15	¿La jerarquía laboral incita a realizar acciones concernientes al acoso sexual?					
<u>Desempeño Laboral</u>						
1	¿Las buenas relaciones personales con sus colegas de trabajo infieren en su desempeño laboral?					
2	¿La responsabilidad conlleva al buen desempeño laboral?					
3	¿La eficacia del trabajador es observado constantemente?					
4	¿Las acciones laborales fuera de la jornada laboral dificultan el buen cumplimiento de las metas trazadas por la empresa?					
5	¿Considera que las charlas motivacionales conllevan al buen desempeño laboral?					
6	¿Las acciones no competentes al ámbito laboral perjudican al buen desempeño laboral?					
7	¿El gerente de la empresa “la venturosa”, respeta la jornada laboral de los trabajadores?					
8	¿Los trabajadores de la empresa cuentan con contratos que garantiza su estabilidad laboral y por ende el buen desempeño laboral?					
9	¿El mal desempeño laboral conlleva a acciones de despido laboral?					
10	¿La condición laboral adecuada le insta el cumplimiento eficiente de su desempeño laboral?					
11	¿La condición laboral inadecuada le insta el cumplimiento deficiente de su desempeño laboral?					

12	¿Considera que la jornada laboral es eficiente para el buen desempeño laboral					
13	¿Considera que el factor experiencia laboral es eficiente para el cumplimiento del buen desempeño laboral?					
14	¿La jornada laboral garantiza el eficaz cumplimiento respecto al desempeño laboral?					
15	¿Considera que la empresa se sujeta a las normas establecidas en el ámbito laboral privado que garantice el desempeño laboral de los trabajadores?					

Tabla N° 03:

Base de Datos de la Variable Acoso Sexual

ACOSO SEXUAL																			
	CONDUCTA VERBAL							ST	CONDUCTA FISICA							ST	ACOSO LOBORAL		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14		15	ST	
SUJETO 1	3	3	5	2	2	1	1	17	3	1	2	1	2	2	1	12	1	1	30
SUJETO 2	3	4	4	4	5	1	2	23	2	1	3	5	5	3	4	23	4	4	50
SUJETO 3	3	3	3	4	5	2	1	21	1	3	4	1	4	2	2	17	1	1	39
SUJETO 4	2	3	3	3	3	1	5	20	5	2	2	5	1	4	4	23	1	1	44
SUJETO 5	3	1	1	1	2	1	4	13	2	2	4	5	3	1	1	18	1	1	32
SUJETO 6	1	1	1	1	5	3	3	15	3	1	2	5	4	3	3	21	1	1	37
SUJETO 7	4	4	5	4	1	5	1	24	3	4	4	1	3	3	3	21	3	3	48
SUJETO 8	3	3	3	5	4	1	5	24	4	3	4	5	2	2	1	21	4	4	49
SUJETO 9	2	1	1	5	4	1	4	18	4	1	3	5	2	5	3	23	3	3	44
SUJETO 10	2	2	4	1	4	5	3	21	3	4	3	1	2	1	1	15	1	1	37
SUJETO 11	3	3	5	3	4	1	4	23	1	3	5	3	2	1	1	16	1	1	40
SUJETO 12	3	4	3	3	3	3	3	22	1	1	5	1	2	2	2	14	2	2	38
SUJETO 13	3	2	2	3	5	1	3	19	3	4	3	3	3	5	3	24	3	3	46
SUJETO 14	1	1	3	1	4	5	4	19	3	1	2	2	3	3	1	15	1	1	35
SUJETO 15	2	2	2	5	4	3	3	21	4	3	3	3	5	5	1	24	1	1	46
SUJETO 16	2	2	4	1	4	1	3	17	3	1	3	1	3	3	3	17	3	3	37
SUJETO 17	3	3	3	4	4	5	1	23	4	3	4	3	4	5	1	24	2	1	48
SUJETO 18	3	4	4	1	4	2	1	19	4	3	4	5	5	3	1	25	1	1	45
SUJETO 19	2	2	4	3	5	5	3	24	3	3	3	1	3	5	1	19	1	1	44
SUJETO 20	4	4	2	1	4	1	3	19	3	3	3	3	5	2	3	22	3	3	44
SUJETO 21	1	2	2	4	4	1	4	18	4	4	3	4	1	3	3	22	3	3	43
SUJETO 22	3	4	4	2	4	1	3	21	3	1	2	2	3	4	3	18	3	3	42
SUJETO 23	2	3	1	3	1	2	2	14	3	3	3	1	2	4	1	17	1	1	32
SUJETO 24	4	4	4	1	3	1	2	19	3	4	5	5	2	3	3	25	3	3	47
SUJETO 25	5	4	2	1	3	3	3	21	4	4	2	1	3	2	2	18	2	2	41
SUJETO 26	3	4	1	3	2	3	1	17	1	4	1	5	3	3	3	20	1	1	38
SUJETO 27	1	1	3	2	3	2	1	13	3	3	2	1	3	2	2	16	5	1	30
SUJETO 28	3	3	1	3	3	3	1	17	3	3	3	3	5	1	1	19	1	1	37
SUJETO 29	3	1	1	4	4	3	1	17	2	1	3	1	3	4	2	16	2	2	35
SUJETO 30	4	3	2	1	3	3	1	17	1	1	2	1	1	3	4	13	5	1	31
SUJETO 31	2	4	1	4	4	1	1	17	1	1	1	2	1	1	1	8	1	1	26
SUJETO 32	3	4	1	4	3	1	5	21	5	3	3	3	3	3	1	21	5	3	45
SUJETO 33	1	4	4	1	1	2	2	15	2	1	3	2	2	3	3	16	3	3	34
SUJETO 34	2	2	3	1	1	3	3	15	3	4	4	1	1	3	4	20	4	4	39
SUJETO 35	3	3	2	1	3	3	3	18	3	3	3	2	3	4	3	21	3	3	42
SUJETO 36	3	4	4	1	2	2	2	18	1	1	1	3	1	1	1	9	1	1	28
SUJETO 37	3	4	5	1	3	3	1	20	1	1	2	3	1	1	3	12	2	2	34
SUJETO 38	1	2	2	1	2	5	3	16	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	26
SUJETO 39	5	4	1	1	2	5	1	19	5	4	1	2	5	1	1	19	2	1	39
SUJETO 40	4	4	3	1	1	3	1	17	4	4	3	2	3	3	1	20	1	1	38

Tabla N° 04:

Base de Datos de la Variable Desempeño Laboral

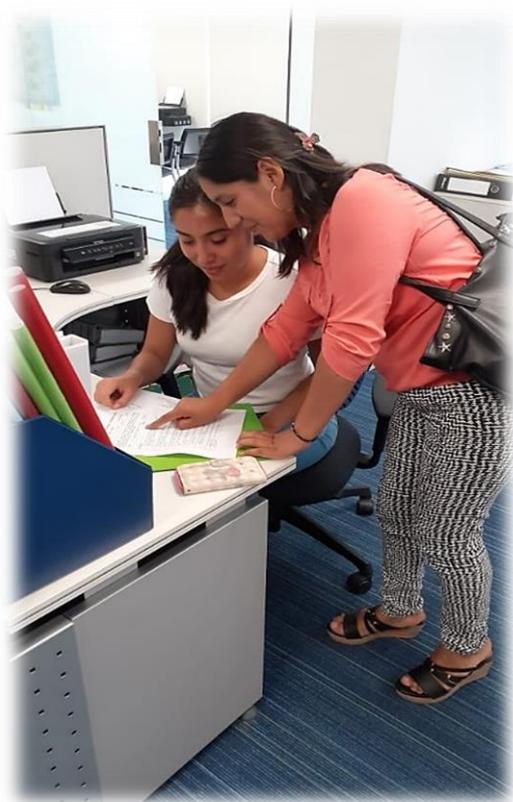
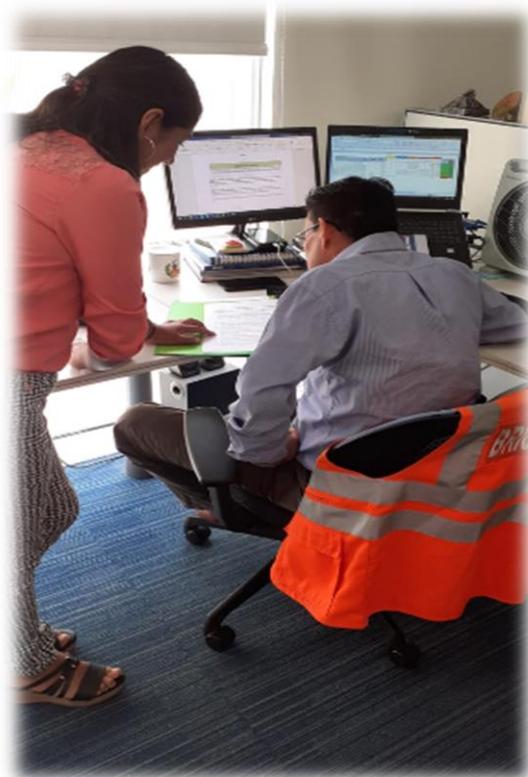
DESEMPEÑO LABORAL																			
	Eficacia				ST	Efectividad				ST	Eficiencia							ST	TOTAL
	1	2	3	4		5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15		
SUJETO 1	1	4	1	3	9	2	1	4	3	10	2	3	1	1	2	3	1	13	32
SUJETO 2	3	5	1	3	12	5	3	5	5	18	2	2	1	3	3	3	3	17	47
SUJETO 3	3	5	2	1	11	3	1	5	5	14	3	3	3	1	4	4	5	23	48
SUJETO 4	3	4	1	4	12	1	3	3	5	12	3	4	1	3	3	3	4	21	45
SUJETO 5	4	5	2	3	14	1	2	5	4	12	4	1	2	4	2	3	3	19	45
SUJETO 6	3	1	2	4	10	3	4	3	3	13	4	3	1	3	3	2	2	18	41
SUJETO 7	4	4	1	4	13	4	1	3	3	11	3	3	1	1	2	2	3	15	39
SUJETO 8	5	3	3	4	15	4	5	2	3	14	2	2	3	4	5	3	1	20	49
SUJETO 9	5	2	1	5	13	3	2	4	4	13	4	3	3	3	2	2	2	19	45
SUJETO 10	4	4	2	4	14	4	3	4	4	15	4	2	1	2	2	2	4	17	46
SUJETO 11	3	2	1	3	9	3	2	3	3	11	3	2	3	1	1	1	1	12	32
SUJETO 12	4	2	2	5	13	4	5	3	4	12	4	1	2	3	2	1	4	17	42
SUJETO 13	4	1	1	4	10	4	2	2	4	12	3	2	2	2	2	2	4	17	39
SUJETO 14	5	1	1	5	12	5	5	2	5	17	5	1	1	1	5	5	5	23	52
SUJETO 15	3	3	2	1	9	4	2	2	4	12	4	3	1	1	5	5	5	24	45
SUJETO 16	4	1	2	1	8	5	2	5	4	16	2	3	1	2	3	4	5	20	44
SUJETO 17	5	2	1	5	13	5	2	1	5	13	4	5	4	3	3	5	5	29	55
SUJETO 18	4	1	2	1	8	4	1	2	5	12	4	2	2	2	5	4	5	24	44
SUJETO 19	5	1	2	5	13	5	5	1	5	16	5	2	2	2	5	5	5	26	55
SUJETO 20	3	1	4	4	12	4	1	4	4	13	4	4	5	3	5	4	5	30	55
SUJETO 21	5	2	5	1	13	4	1	2	4	11	4	3	3	4	5	5	5	29	53
SUJETO 22	4	1	4	3	12	3	3	2	3	11	3	2	3	3	2	4	4	21	44
SUJETO 23	5	2	4	1	12	5	5	2	5	17	5	5	2	5	3	5	5	30	59
SUJETO 24	2	3	4	1	10	4	2	1	4	11	4	3	5	5	1	4	4	26	47
SUJETO 25	2	3	3	3	11	3	2	3	4	12	4	2	3	3	5	5	5	27	50
SUJETO 26	2	5	1	4	12	5	1	1	5	12	5	3	4	5	4	4	4	29	53
SUJETO 27	4	4	1	4	13	4	4	1	5	14	4	5	4	5	2	4	4	28	55
SUJETO 28	5	2	2	5	14	5	1	1	5	7	4	5	2	5	2	5	5	28	49
SUJETO 29	4	5	1	5	15	5	4	3	4	16	3	4	2	2	4	4	4	23	54
SUJETO 30	2	3	2	3	10	4	1	3	4	12	4	2	1	1	3	2	2	15	37
SUJETO 31	4	5	2	5	16	5	1	5	4	15	4	5	3	3	5	4	5	29	60
SUJETO 32	5	2	3	3	13	2	1	4	4	11	4	2	2	2	2	2	4	18	42
SUJETO 33	4	2	4	4	14	3	1	2	4	10	4	4	3	2	1	3	3	20	44
SUJETO 34	4	2	3	4	13	4	2	2	4	12	4	4	2	4	3	3	3	23	48
SUJETO 35	4	2	2	3	11	3	3	4	3	13	3	4	3	4	4	3	3	24	48
SUJETO 36	5	5	5	1	16	5	1	2	4	12	5	1	2	5	5	5	5	28	56
SUJETO 37	2	5	5	4	16	5	3	2	1	11	4	4	2	4	3	4	4	25	52
SUJETO 38	1	5	3	1	10	2	1	3	2	8	4	3	3	2	4	3	4	23	41
SUJETO 39	4	4	4	4	16	4	3	2	4	13	4	4	3	2	4	2	4	23	52
SUJETO 40	4	5	5	5	19	5	3	2	3	13	1	2	2	3	3	4	4	19	51

Fotos - Evidencias

Investigadores en la empresa La Venturosa



Aplicando el instrumento sobre acoso sexual y desempeño laboral



Aplicando instrumento de investigación

Fichas de Validación





**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FILIAL CHANCHAMAYO**

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "Acoso Sexual l desempeño laboral en trabajadores de la empresa "Venturosa" del distrito Surco-2019

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario sobre acoso sexual y desempeño laboral

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
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			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 los índices, indicadores																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

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

Nombres y Apellidos:	<i>Lizette Paola Baños Baños</i>	DNI N°	<i>41746123</i>
Dirección domiciliaria:	<i>Surco Ucayali 262</i>	Teléfono/Celular:	<i>925085467</i>
Grado Académico:	<i>Doctora</i>		
Mención:	<i>Administración en la Educación</i>		



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FILIAL CHANCHAMAYO**

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "Acoso Sexual t desempeño laboral en trabajadores de la empresa "Venturosa" del distrito Surco-2019

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario sobre acoso sexual y desempeño laboral

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														70						
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables														71						
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															80					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica														72						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad															80					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación														75						
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos															76					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores														77						
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico															79					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación															80					

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 76

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

Nombres y Apellidos:	Angelica Sanchez Castro	DNI N°:	720391496
Dirección domiciliaria:	Jr. Apurimac 423 - San Ramón	Teléfono/Celular:	964492527
Grado Académico:	Doctora		
Mención:	Ciencias de la Educación		

 Dra. ANGELICA SANCHEZ CASTRO
 DOCENTE



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FILIAL CHANCHAMAYO**

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "Acoso Sexual t desempeño laboral en trabajadores de la empresa "Venturosa" del distrito Surco-2019

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario sobre acoso sexual y desempeño laboral

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																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 73

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

Nombres y Apellidos:	Hilario Romero Giron	DNI N°:	43568524
Dirección domiciliaria:	A.V. Huoytapallana #330-Hyo	Teléfono/Celular:	945027617
Grado Académico:	Magister		
Mención:	Ciencias penales		



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FILIAL CHANCHAMAYO**

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: "Acoso Sexual t desempeño laboral en trabajadores de la empresa "Venturosa" del distrito Surco-2019

1.2. Nombre de los instrumentos motivo de evaluación: Cuestionario sobre acoso sexual y desempeño laboral

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																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

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

Nombres y Apellidos:	Medina Josue Carbajal Mendoza	DNI N°	43297941
Dirección domiciliaria:	Jr. Junin 528-231 floor - Chanchamayo	Teléfono/Celular:	976878706
Grado Académico:	Maestro		
Mención:	Gestión Pública		

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Chanchamayo, 30 de octubre del 2019

Sr.: **Fabiola Kelyn Estrella Orihuela**

Me dirijo a usted como investigador de la filial Chanchamayo de la Universidad Peruana los Andes, en la que se viene realizando un trabajo de investigación "Acoso Sexual y Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco - 2019", siendo esta característica académica de vital importancia para el desarrollo de la investigación en nuestra filial.

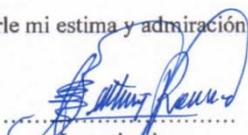
Precisamente es motivo del presente estudio, realizar la aplicación de nuestro instrumento a los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco - Lima, durante el año 2019, para poder tener información del marco que desarrolla la relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral dentro de su entorno laboral.

Este instrumento está dirigido a los trabajadores de La Venturosa y para poder aplicar este instrumento se debe contar con vuestra aprobación.

Motivo por el cual solicito a su persona la autorización para la toma de los datos, para el éxito de este cuestionario.

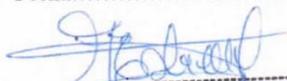
Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mi estima y admiración.


.....
Investigador
Katia Victoria Huamán Pérez


.....
Investigador
Alex German Beltrán Romero

Por intermedio de la presente autorizo para que se tome los datos consignados en el instrumento.

Nombres y Apellidos... FABIOLA ESTRELLA ORIHUELA
DNI N°... 45432854
Fecha... 05 DE NOVIEMBRE DE 2019


.....
FABIOLA K. ESTRELLA ORIHUELA
DNI: 45432854

Constancias

Señor:
 LA VENTUROSA S.A.
 Jr. El Polo N° 401 Oficina 201 - Santiago de Surco
Presente.-

Estimada. - Dra. Evelyn Isla Pacheco
 Representante Legal

Por medio del presente nos dirigimos a usted de la manera más respetuosa para concebir su consentimiento, permiso o autorización para permitir realizar la aplicación de nuestro instrumento dentro de la empresa La Venturosa, ya que un trabajo de investigación "Acoso Sexual y Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco – 2019", siendo esta característica académica de vital importancia para el desarrollo de la investigación.

Precisamente es motivo del presente estudio, realizar la aplicación de nuestro instrumento a los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco – Lima, durante el año 2019, para poder tener información del marco que desarrolla la relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral dentro de su entorno laboral.

Los Bachilleres que llevarían a cabo esta actividad de investigación son:

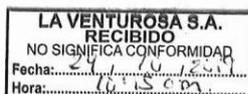
Huaman Perez, Katia Victoria DNI N° 46150289

Beltrán Romero Alex German DNI N° 21132707

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Lima, 23 de octubre de 2019.

LA VENTUROSA S.A.
 Dra. Evelyn Isla Pacheco
 REPRESENTANTE LEGAL





CONSTANCIA

Que, los Bachilleres Katia Victoria Huamán Perez, con DNI N° 46150289 y Alex German Beltrán Romero, con DNI N° 21132707, desarrollaron la aplicación de instrumento de su proyecto de investigación titulado: "Acoso Sexual y Desempeño Laboral en trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco – 2019".

La aplicación d instrumento se desarrolló en nuestras oficinas de Jr. El Polo N° 401, 2piso – Santiago de Surco, asimismo el instrumento de encuesta se aplicó a nuestros trabajadores, durante los siguientes días 05/11/2019 y el 17/01/2020

Se expide la presente a solicitud de las interesadas para fines que estimen conveniente.

Lima, 24 de enero de 2020

LA VENTUROSA S.A.
Dra. EVELYN PACHECO
REFRENTANTE LEGAL

The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular stamp. The stamp contains the text 'LA VENTUROSA S.A.' at the top, 'Dra. EVELYN PACHECO' in the middle, and 'REFRENTANTE LEGAL' at the bottom.