



**UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES**  
**Y PEDAGÓGICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**EL ACOSO SEXUAL Y SU IMPACTO EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LOS  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA, TACNA-2023**

**PRESENTADO POR**

**BACH. CINTYA MARITZA CUENTAS COILA**  
**BACH. BLANCA YANETH TORRES REJAS**

**ASESOR**

**Dr. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**MOQUEGUA-PERÚ**

**2024**



# Universidad José Carlos Mariátegui

## CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la \_FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el trabajo de investigación (\_\_\_) / Tesis ( x ) / Trabajo de suficiencia profesional (\_x\_) / Trabajo académico (\_\_\_), titulado:

**EL ACOSO SEXUAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA, TACNA-2023**

Presentado por el(la):

BACH. CINTYA MARITZA CUENTAS COILA

BACH. BLANCA YANETH TORRES REJAS

Para obtener el grado académico (\_\_\_) o Título profesional (\_X\_) o Título de segunda especialidad (\_\_\_) de ABOGADO asesorado por el/la Dr. JESUS SALVADOR PAREDES AMANQUI como asesor con Resolución de Decanato N°02850-2023-FCJEP-UJCM, fue sometido a revisión de similitud textual con el software TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
DERECHO	BACH. CINTYA MARITZA CUENTAS COILA BACH. BLANCA YANETH TORRES REJAS	EL ACOSO SEXUAL Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA, TACNA-2023	21%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 21%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 13 de FEBRERO de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA .....</b>	<b>I</b>
<b>PÁGINA DE JURADOS .....</b>	<b>I</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>III</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>IV</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>IX</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS.....</b>	<b>X</b>
<b>RESÚMEN.....</b>	<b>XII</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XIII</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>XIV</b>
<b>CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>17</b>
<b>1.1.- Descripción de la realidad problemática .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.- Definición del problema.....</b>	<b>20</b>
1.2.1.- Problema General .....	20
1.2.2.- Problemas específicos.....	20
<b>1.3.- Objetivos de la Investigación .....</b>	<b>20</b>
1.3.1.- Objetivo general.....	20
1.3.2.- Objetivos específicos .....	20
<b>1.4.- Justificación e importancia de la investigación .....</b>	<b>21</b>
1.4.1.- Justificación .....	21
1.4.2.- Importancia .....	22

<b>1.5.- Variables y Operacionalización .....</b>	<b>23</b>
1.5.1.- Definición conceptual de la variable Acoso sexual laboral .....	23
1.5.2.- Definición Operacional de la variable Acoso sexual laboral.....	23
1.5.3.- Definición conceptual de la variable Desempeño Laboral .....	23
1.5.4.- Definición Operacional de la variable Desempeño laboral .....	24
1.5.5.- Operacionalización de las variables.....	24
<b>1.6. - Hipótesis de la Investigación .....</b>	<b>27</b>
1.6.1.- Hipótesis general.....	27
1.6.2.- Hipótesis específicos.....	27
<b>CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1.- Antecedentes de la Investigación .....</b>	<b>28</b>
2.1.1.- Antecedentes internacionales.....	28
2.1.2.- Antecedentes Nacionales .....	29
2.1.3.- Antecedentes Locales .....	30
<b>2.2.- Bases Teóricas .....</b>	<b>31</b>
2.2.1.- Acoso sexual laboral.....	31
2.2.1.1.- Tipos de acoso sexual laboral .....	32
2.2.1.2.- Efectos causados por el acoso sexual .....	33
2.2.1.3.- Acciones o medidas a tomar para protegerse del acoso sexual laboral.....	34
2.2.1.4.- Comportamiento verbal de naturaleza sexual .....	35
2.2.1.5.- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual.....	35
2.2.1.6.- Comportamiento físico de naturaleza sexual .....	36
2.2.1.7.- Teorías .....	36

2.2.2.- Desempeño laboral .....	38
2.2.2.1.- Competencia laboral .....	39
2.2.2.2.- Responsabilidad laboral .....	39
2.2.2.3.- Eficiencia laboral .....	40
2.2.2.4.- Teorías .....	40
<b>2.3.- Marco Conceptual.....</b>	<b>41</b>
2.3.1.- Productividad laboral.....	41
2.3.2.- Clima laboral.....	42
2.3.3.- Hostigador.....	42
2.3.4.- Discriminación de género .....	42
2.3.5.- Capacidad laboral .....	42
2.3.6.- Violencia moral.....	42
2.3.7.- Violencia psicológica.....	43
2.3.8.- Integridad personal .....	43
2.3.9.- Hostigado .....	43
2.3.10.- Eficiencia laboral .....	43
2.3.11.- Trabajo en equipo .....	43
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO .....</b>	<b>44</b>
<b>3.1. Tipo y Nivel de investigación.....</b>	<b>44</b>
3.1.1.- Tipo Básica o Pura.....	44
3.1.2.- Nivel Descriptivo – Correlacional .....	44
<b>3.2. Diseño de investigación .....</b>	<b>44</b>
3.2.1.- No experimental de corte transversal.....	44

<b>3.3. Población y muestra .....</b>	<b>45</b>
3.3.1.- Población .....	45
3.3.2.- Muestra .....	45
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>46</b>
3.4.1.- La Encuesta.....	47
3.4.2.- Cuestionario .....	47
3.4.2.1.- Validez .....	47
3.4.2.2.- Confiabilidad .....	48
<b>3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....</b>	<b>50</b>
3.5.1.- Análisis descriptivo.....	50
3.5.2.- Análisis inferencial .....	51
<b>3.6.- Aspectos éticos .....</b>	<b>51</b>
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>
<b>4.1. Presentación de resultados por Variable.....</b>	<b>52</b>
<b>4.1.1.- Análisis descriptivo .....</b>	<b>52</b>
4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable Acoso sexual.....	53
4.1.2.1.- Análisis descriptivo de la dimensión Comportamiento verbal de naturaleza sexual .....	54
4.1.3.- Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral .....	58
4.1.3.1. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Desempeño laboral.....	59
<b>4.2.- Prueba de hipótesis .....</b>	<b>63</b>
4.2.1.- Prueba de normalidad .....	63
4.2.2.- Prueba de la Hipótesis General .....	64

4.2.3.- Prueba de las Hipótesis específicas .....	66
4.2.3.1.- Hipótesis específica 01 .....	66
4.2.3.2.- Hipótesis específica 2 .....	68
4.2.3.3.- Hipótesis específica 3 .....	70
<b>4.3. Discusión de Resultados .....</b>	<b>72</b>
4.3.1 Con relación a la hipótesis general.....	73
4.3.2 Con relación a las hipótesis específicas .....	73
<b>CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>77</b>
<b>5.1.- Conclusiones .....</b>	<b>77</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>80</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>89</b>
<b>6.1.- Ficha Técnica e Instrumentos. ....</b>	<b>89</b>
<b>6.2.- Validación de los instrumentos de investigación .....</b>	<b>93</b>
<b>6.3.- Solicitud y respuesta de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva .....</b>	<b>99</b>
<b>6.4.- Base de datos en Excel y del SPSSv25 .....</b>	<b>101</b>
<b>6.5.- Matriz de consistencia. ....</b>	<b>105</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS.

<b>Figura 1</b> <i>Manifestaciones del acoso sexual</i> .....	33
<b>Figura 2</b> <i>Acciones previas a tomar para denunciar el acoso sexual laboral</i> .....	34
<b>Figura 3</b> <i>Esquema de la investigación correlacional</i> .....	45
<b>Figura 4</b> <i>Fórmula para poblaciones finitas</i> .....	46
<b>Figura 5</b> <i>Fórmula estadística para determinar la confiabilidad del instrumento</i>	48
<b>Figura 6</b> <i>Criterios de interpretación del Alfa de Cronbach</i> .....	49
<b>Figura 7</b> <i>Gráfico de los resultados de la variable Acoso sexual</i> .....	54
<b>Figura 8</b> <i>Gráfico de la dimensión Comportamiento verbal de naturaleza sexual</i> .....	55
<b>Figura 9</b> <i>Grafico de la dimensión Comportamiento no verbal de naturaleza sexual</i> .....	56
<b>Figura 10</b> <i>Gráfico de la dimensión comportamiento físico de naturaleza sexual</i>	57
<b>Figura 11</b> <i>Diagrama de la variable Desempeño laboral</i> .....	59
<b>Figura 12</b> <i>Gráfico de la dimensión Trabajo competente</i> .....	60
<b>Figura 13</b> <i>Gráfico de la dimensión Responsabilidad laboral</i> .....	61
<b>Figura 14</b> <i>Grafico de la dimensión Eficiencia laboral</i> .....	62
<b>Figura 15</b> <i>Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.</i> ...	66



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Operacionalización de la variable Acoso sexual Laboral</i> .....	25
<b>Tabla 2</b> <i>Operacionalización de la variable Desempeño laboral</i> .....	26
<b>Tabla 3</b> <i>Validación de los instrumentos: Acoso sexual laboral y desempeño laboral</i> .....	47
<b>Tabla 4</b> <i>Estadística de fiabilidad</i> .....	50
<b>Tabla 5</b> <i>Niveles y rangos de la variable Acoso sexual</i> .....	52
<b>Tabla 6</b> <i>Niveles y rangos de la variable Desempeño laboral</i> .....	52
<b>Tabla 7</b> <i>Frecuencias de la variable Acoso sexual</i> .....	53
<b>Tabla 8</b> <i>Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento verbal de naturaleza sexual</i> .....	54
<b>Tabla 9</b> <i>Frecuencias de la dimensión Comportamiento no verbal de naturaleza sexual</i> .....	55
<b>Tabla 10</b> <i>Frecuencias de la Dimensión Comportamiento físico de naturaleza sexual</i> .....	56
<b>Tabla 11</b> <i>Frecuencias de la variable Desempeño laboral</i> .....	58
<b>Tabla 12</b> <i>Frecuencias de la dimensión Trabajo competente</i> .....	59
<b>Tabla 13</b> <i>Frecuencias de la dimensión Responsabilidad laboral</i> .....	60
<b>Tabla 14</b> <i>Frecuencias de la dimensión Eficiencia laboral</i> .....	62
<b>Tabla 15</b> <i>Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov</i> .....	63

<b>Tabla 16</b> <i>Correlación entre las variables Acoso sexual laboral y Desempeño laboral.....</i>	65
<b>Tabla 17</b> <i>Comprobación de la hipótesis específica 01 entre la variable Comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral. ...</i>	67
<b>Tabla 18</b> <i>Comprobación de la hipótesis específica 02 entre la variable comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral.</i>	69
<b>Tabla 19</b> <i>Comprobación de la hipótesis específica 03 entre la variable comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral.....</i>	71

## RESÚMEN

El objetivo general de este estudio, que es de naturaleza descriptiva, relacional y no experimental, es determinar la correlación entre los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y sus implicaciones posteriores para el desempeño laboral. Esta investigación se centra específicamente en los trabajadores del municipio distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023, con un tamaño de muestra de 80 personas que están empleadas en los regímenes indefinido, fijo o de duración determinada, así como en el régimen CAS. Para recopilar datos, se emplearon dos cuestionarios: uno para evaluar el acoso sexual en el trabajo y el otro para evaluar el desempeño laboral. Los resultados muestran que existe una relación positiva, baja, pero muy considerable, al 98%, entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral (Sig. = 0.002; rho = - 0.262\*), también encontramos una relación positiva, baja pero muy significativa al 99%, entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral (Sig. = 0.001; rho = - 0.364\*\*). También se estableció que existe relación positiva, baja pero muy relevante al 95%, entre el comportamiento físico y el desempeño laboral (Sig. = 0.023; rho = - 0.255\*). Por lo tanto, la conclusión final de este estudio fue que existe una relación positiva, baja pero altamente considerable, al 98% entre la variable acoso sexual laboral y el desempeño laboral (Sig. = 0.002; rho = - 0.338). De acuerdo con este resultado, podemos afirmar que cuando aumenta el grado de conducta sexual inapropiada en el lugar de trabajo, independientemente sea verbal, no verbal y física, el nivel de productividad laboral, que abarca los deberes, la eficacia y la competitividad del empleado, disminuirá en proporción a la frecuencia del acoso.

**Palabras clave:** Laboral, desempeño, eficacia, relación, significativa, acoso sexual, positiva, baja, conducta inapropiada.

## ABSTRACT

The general objective of this study, which is descriptive, relational and non-experimental in nature, is to determine the correlation between cases of sexual harassment in the workplace and its subsequent implications for job performance. This research focuses specifically on workers in the district municipality of Ciudad Nueva, Tacna-2023, with a sample size of 80 people who are employed in the indefinite, fixed or fixed-term regimes, as well as in the CAS regime. To collect data, two questionnaires were used: one to assess sexual harassment at work and the other to assess job performance. The results show that there is a low, but very considerable, positive relationship, at 98%, between verbal behavior of a sexual nature and job performance (Sig. = 0.002; rho = - 0.262\*), we also found a low, positive relationship but very significant at 99%, between non-verbal behavior of a sexual nature and job performance (Sig. = 0.001; rho = - 0.364\*\*). It was also established that there is a positive relationship, low but very relevant at 95%, between physical behavior and work performance (Sig. = 0.023; rho = - 0.255\*). Therefore, the final conclusion of this study was that there is a low but highly considerable positive relationship, at 98%, between the workplace sexual harassment variable and job performance (Sig. = 0.002; rho = - 0.338). According to this result, we can affirm that when the degree of sexual misconduct in the workplace increases, regardless of whether it is verbal, non-verbal and physical, the level of work productivity, which encompasses the duties, effectiveness and competitiveness of the employee, increases, will decrease in proportion to the frequency of harassment.

**Keywords:** Work, performance, effectiveness, relationship, significant, sexual harassment, positive, low, inappropriate behavior.

## INTRODUCCIÓN

En la presente investigación queremos centrarnos en la existencia del acoso sexual en un centro de trabajo. El acoso sexual se manifiesta como una conducta negativa de connotación sexual que causa insulto, humillación e intimidación a los involucrados y afecta sus derechos fundamentales, así como su impacto negativo en el desempeño laboral.

Este tipo de conducta es realmente un tema muy delicado porque, a diferencia del acoso sexual que ocurre en la calle, este sucede en un centro de trabajo y puede darse entre trabajadores que tienen un mismo nivel jerárquico o con personas que tienen altos cargos jerárquicos. Estos comportamientos pueden ser verbales, no verbales o físicos, y pueden tener diversas características como comentarios ofensivos, chistes inapropiados, insinuaciones. Así también peticiones de favores sexuales a cambio de beneficios laborales. Se incluyen los tocamientos, abrazos no deseados y la existencia de un ambiente laboral intimidante, hostil o abusivo.

Este problema de acoso sexual en el trabajo, puede tener diversas causas, y una de las más importantes es el desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima, así como la existencia de una cultura organizacional que tolera el acoso sexual, es decir, si los responsables no toman medidas para prevenir o sancionar, este comportamiento continuará. Otra de las causas de este flagelo es la no existencia de políticas claras y protocolos de cómo actuar en caso de sufrir acoso sexual; los empleados no están capacitados ni sensibilizados para reconocer y prevenir este tipo de comportamiento. Si los acosadores no enfrentan consecuencias por sus acciones, ya sea porque no se denuncian o porque no se toman medidas disciplinarias, se envía un mensaje de impunidad que fomenta la repetición de dichas conductas. Es importante destacar que estas son solo algunas de las posibles causas del acoso sexual en el centro de trabajo, y que cada caso puede presentar particularidades diferentes. La prevención y la erradicación del acoso sexual

requiere de una combinación de políticas, capacitación y cambios culturales en la sociedad y en las organizaciones.

Estudiar el problema del acoso sexual en el ambiente laboral se vuelve importante e interesante porque se busca la protección de los derechos de los trabajadores. El acoso sexual en el trabajo viola los derechos laborales fundamentales de las personas, como el derecho a un entorno laboral seguro y saludable, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y el derecho a la dignidad humana. Así también se busca evitar el deterioro del desempeño laboral, puesto que las personas que sufren acoso sexual pueden experimentar niveles más altos de estrés, ansiedad y depresión, lo que puede afectar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva. Investigar este problema nos ayudará a comprender mejor, cómo el acoso sexual afecta el desempeño laboral y a encontrar soluciones adecuadas. Necesitamos entender que el acoso sexual en el lugar de trabajo puede tener graves consecuencias para la salud mental y emocional de quienes están involucrados. Esto puede provocar vergüenza, humillación, miedo e inseguridad. Al estudiar este tema, podemos identificar sus efectos específicos en el bienestar de los trabajadores, crear conciencia sobre la desigualdad de género en el lugar de trabajo e implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género y la eliminación de la discriminación.

En definitiva, se puede decir que investigar la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo es importante porque permite proteger los derechos de los empleados involucrados, comprender y abordar las afectaciones en el desempeño laboral, velar por el bienestar de los empleados, prevenir la discriminación de género y fomentar entornos laborales seguros. En este sentido, el propósito del estudio es conocer si existe relación entre el acoso sexual en el ámbito laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores municipales del distrito de Ciudad Nueva.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y con el fin de mejorar la comprensión, la distribución y desarrollo de esta investigación, consta de cinco capítulos que se exponen de la siguiente manera:

En el capítulo I. Se describe la realidad problemática, desde lo más general a lo específico, para concluir en el problema central del estudio, se estructuran preguntas, objetivos e hipótesis, así como la justificación y la trascendencia del estudio.

En el capítulo II. Se ofrece una descripción general de otros estudios existentes sobre el tema que no tienen más de 5 años. Se desarrollan conceptos y teorías que sustentan la investigación.

En el capítulo III. Se describe la metodología utilizada para realizar el estudio. Se refiere a los métodos, técnicas y procedimientos utilizados para recopilar y analizar los datos.

El capítulo IV. Se presentan los resultados obtenidos y se analizan las tablas de frecuencia y gráficos para presentar los datos recopilados. Además, interpretamos los resultados y determinamos si existe o no una relación entre las variables de estudio, probando cada una de nuestras hipótesis que planteamos. Los resultados se discuten y comparan con investigaciones realizadas en contextos internacionales, nacionales y locales.

En el capítulo V. Se presentan las conclusiones y recomendaciones prácticas basadas en los resultados obtenidos para prevenir los problemas presentados en este estudio.

## **CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1.- Descripción de la realidad problemática**

El acoso sexual en un centro de trabajo es una realidad que afecta a muchas personas y esta puede manifestarse de diversas maneras como, comentarios o chistes de contenido sexual, insinuaciones, proposiciones no deseadas, tocamientos no consentidos, entre otros y esta puede provenir de compañeros de trabajo, supervisores, jefes o de cualquier otra persona.

Este tipo de comportamiento es realmente un tema muy delicado porque a diferencia del acoso sexual que ocurre en la calle, este ocurre en un centro de trabajo, donde los trabajadores quieren desarrollarse tanto en lo profesional y como en lo personal, y en ella también desarrollan relaciones laborales con otros trabajadores. El acosador no es ajeno a la víctima, y en la mayoría de las veces tiene el poder de decidir el futuro laboral de la víctima. Este problema puede traer graves consecuencias negativas en el trabajo, tanto para la víctima como para la reputación de una empresa o una institución. También puede afectar la productividad y socavar el ambiente de trabajo y el bienestar de todo el equipo de trabajo.

Una definición concreta sobre el acoso sexual es toda acción o comportamiento de naturaleza sexual propiciada por una persona, cuyo propósito es crear un ambiente intimidante, hostil o humillante para la víctima, en este caso un empleado municipal. Sin embargo, Molero (2023), afirma, que se sabe muy poco y se habla menos sobre este tema; sin embargo, un tercio de los trabajadores reportó haber sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo en los últimos 24 meses, pero solo un pequeño porcentaje lo reconoce y un porcentaje mínimo lo reporta, por lo que se podría asumir incorrectamente que este tipo de comportamiento no existe en una



organización, pero sabemos muy bien que 9 de cada 10 personas no entienden lo que realmente significa acoso sexual, porque solo reconocen las manifestaciones más graves.

Sobre este problema se indica que de cada cinco trabajadores tres han experimentado violencia psicológica en el trabajo, así lo indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su primera encuesta global (2021). De igual forma, Larrea et al. (2020), señalaron que, según una investigación realizada en 28 países europeos, se encontró que, del grupo de mujeres, el 55% había sido víctima de acoso sexual, y el 32% indicó que el acosador era un colega o compañero de trabajo. Otras encuestas realizadas en los Países Bajos encontraron que, de todas las trabajadoras encuestadas, el 40% admitió haber experimentado algún tipo de hostigamiento verbal de naturaleza sexual.

Este problema ocurre no solo en Europa, sino también en América Latina, según UNI Global (2022), menciona, que 16 países latinoamericanos, entre ellos, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, Uruguay, se tuvo como resultado que un 38% de los entrevistados dijeron haber sufrido acoso sexual en el trabajo, y el 42% dijo verse involucrado al no denunciar casos de acoso laboral. En México, el 69% de los encuestados, dijeron haber oído hablar de casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. De igual forma, en Chile, según Segovia y Pérez (2021), hubo 225 denuncias de acoso sexual laboral en el sector privado entre 2018 y 2020, y ha habido más de 1.597 denuncias de acoso sexual en el sector público. En las cifras antes mencionadas, no están consideradas los casos que no fueron denunciados, ya que muchas personas optan por no hacerlo, sea por miedo a perder sus empleos o ser expuestos negativamente ante la sociedad.

En el Perú, según UNI Global (2022), demostró que un 66% del total de encuestados dijeron tener miedo de cumplir regularmente con su trabajo, porque ellos o alguien de sus compañeros sufren este tipo de conducta como es el acoso. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), indica que según el informe de Elsa Gender Lab, el 34% de las mujeres en Perú experimentan acoso

sexual típico, pero solo el 4% reconoce haberlo experimentado y solo el 11% presenta una denuncia.

En nuestra región, Tacna, también está claramente involucrada en este problema y, según *Ciro (2023)*, quien es representante laboral de Tacna, dice que ha recibido 16 denuncias de mujeres, por este tipo de comportamiento en su lugar de trabajo, realizado por sus superiores, alguno de ellos fue resueltas a favor de la demandante y agregó que el empleador que incurra en acoso sexual a una o más de sus trabajadoras será multado con 10,123.00 soles.

El problema del acoso sexual en el ambiente laboral cobra su importancia e interés porque se busca la protección de los derechos laborales: El acoso sexual en el trabajo viola los derechos laborales fundamentales de las personas, como el derecho a un entorno laboral seguro y saludable, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y el derecho a la dignidad humana. Así también se busca evitar el deterioro del desempeño laboral, puesto que las personas que sufren acoso sexual pueden experimentar niveles más altos de estrés, ansiedad y depresión, lo que puede afectar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva. Investigar este problema ayudará a comprender mejor cómo el acoso sexual influye en el desempeño laboral y a buscar soluciones adecuadas. Debemos comprender que el acoso sexual en el trabajo puede tener graves consecuencias para la salud mental y emocional de las personas afectadas. Puede generar sentimientos de vergüenza, humillación, miedo e inseguridad. Investigar este problema permite identificar el impacto específico que tiene en el bienestar de los trabajadores, así también generar conciencia sobre las desigualdades de género presentes en los entornos laborales y a implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género y la eliminación de la discriminación. En ese sentido, esta investigación tiene como meta determinar si existe una asociación entre el acoso sexual laboral y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ciudad Nueva, por lo que nos planteamos nuestro siguiente problema general.

## **1.2.- Definición del problema**

### ***1.2.1.- Problema General***

¿Cuál es la relación que existe entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023?

### ***1.2.2.- Problemas específicos***

PE1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023?

PE2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023?

PE3.- ¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023?

## **1.3.- Objetivos de la Investigación**

### ***1.3.1.- Objetivo general***

Determinar el grado de relación que existe entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

### ***1.3.2.- Objetivos específicos***

OE1.- Determinar la relación que existe entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

OE2.- Determinar la relación que existe entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

OE3.- Determinar la relación que existe entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

#### **1.4.- Justificación e importancia de la investigación**

##### ***1.4.1.- Justificación***

Hinojosa (2022), Para justificar un estudio es necesario explicar por qué es importante realizarlo, cuáles son sus beneficios y utilidades específicas, así como las oportunidades que ofrece en términos de avances en el conocimiento y en la solución de problemas y estas son:

##### **Justificación teórica**

Esta investigación se sustenta en fundamentos teóricos ya que presenta nuevos hallazgos, actualiza el conocimiento existente, estimula la reflexión y fomenta la discusión académica sobre las variables de la investigación en conjunto con el conocimiento existente. Proporciona información sobre en qué medida el marco teórico afectó la metodología de investigación y el análisis de los resultados. Además, se aclara cómo se pueden aplicar en términos prácticos los conocimientos recién generados.

##### **Justificación Práctica**

Este estudio proporciona un enfoque práctico ya que su información se puede utilizar para resolver problemas actuales, llenar vacíos de conocimiento, tener más confianza y mejorar el ambiente de trabajo en una organización como la Municipalidad del Distrito de Ciudad Nueva. Además, los resultados del estudio pueden ayudar a aumentar la conciencia y prevenir comportamientos sexuales inapropiados entre los empleados de empresas e instituciones similares.

## **Justificación Metodológica**

El fundamento metodológico de este estudio se basa en el aporte de instrumentos de recolección de datos que reúnen los requisitos fundamentales como ser la validez y la confiabilidad. Esto nos permite demostrar que los métodos y enfoques utilizados son sólidos y confiables porque nos permite obtener resultados precisos y confiables que puedan usarse para responder preguntas y probar hipótesis.

### ***1.4.2.- Importancia***

La investigación sobre el problema del acoso sexual en el entorno laboral es importante e interesante porque busca proteger los derechos de los trabajadores. El acoso sexual en el lugar de trabajo viola los derechos laborales fundamentales de las personas, como el derecho a un entorno laboral seguro y saludable, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades, y el derecho a la dignidad humana. También pretende evitar el deterioro del desempeño laboral, ya que las personas que sufren acoso sexual pueden experimentar niveles más altos de estrés, ansiedad y depresión, lo que puede afectar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva. Investigar estos problemas ayuda a comprender mejor cómo el acoso sexual afecta en el desempeño laboral y a encontrar soluciones adecuadas. Debemos entender que el acoso sexual en el lugar de trabajo puede tener graves consecuencias para la salud mental y emocional de las personas afectadas. Esto puede provocar sentimientos de vergüenza, humillación, miedo e inseguridad. Investigar este problema permite identificar los impactos específicos que tiene en el bienestar de los trabajadores, así como generar conciencia sobre las desigualdades de género que existen en el entorno laboral e implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de género y la eliminación de la discriminación.

La relevancia de esta investigación es que podamos evaluar si el municipio está cumpliendo con las leyes y reglamentos en materia de acoso sexual. Si se encuentran deficiencias, se pueden tomar medidas correctivas para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores. Sin embargo, los resultados obtenidos

revelarán la magnitud del problema y ayudarán a organismos como el municipio de Ciudad Nueva a revisar sus reglamentos y estándares internos.

La importancia social de esta investigación es crear una conciencia colectiva que apoye el trabajo en condiciones justas y dignas, donde se proteja la privacidad, la salud mental, el honor y la libertad en el trabajo. Asimismo, esta investigación es fundamental para promover la prevención y corrección del acoso sexual en las relaciones laborales, revisar y mejorar los procedimientos disciplinarios e implementar medidas correctivas obligatorias en instituciones como la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

## **1.5.- Variables y Operacionalización**

### ***1.5.1.- Definición conceptual de la variable Acoso sexual laboral***

Es un comportamiento negativo de naturaleza sexual de una persona hacia otra, con la intención de mellar su dignidad y crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, degradante y ofensivo. Las víctimas de esta conducta pueden ser hombres como mujeres. (Pérez Guardo & Rodríguez Sumaza, 2012)

### ***1.5.2.- Definición Operacional de la variable Acoso sexual laboral***

La evaluación de esta variable se realizará mediante un instrumento de encuesta que incluirá opciones de respuesta a escala Likert, que se clasifican además en tres dimensiones distintas: Comportamiento verbal de naturaleza sexual (6 ítems), Comportamiento no verbal de naturaleza sexual (6 ítems), Comportamiento físico de naturaleza sexual (6 ítems), que se serán realizadas a 80 trabajadores municipales en el distrito de Ciudad Nueva en la Región de Tacna.

### ***1.5.3.- Definición conceptual de la variable Desempeño Laboral***

Bautista et al. (2020), Es el rendimiento, la calidad del trabajo en el contexto de su ocupación de un trabajador. Se utiliza para evaluar el cumplimiento de las

tareas y obligaciones asignadas, así como su eficacia, competencia y rendimiento de su labor.

#### ***1.5.4.- Definición Operacional de la variable Desempeño laboral***

La evaluación de esta variable se realizará mediante un instrumento de encuesta que incluirá opciones de respuesta a escala Likert, que se clasifican además en tres dimensiones distintas: Trabajo competente (6 ítems), Responsabilidad laboral (6 ítems), Eficiencia laboral (6 ítems), que se serán realizadas a 80 trabajadores municipales en el distrito de Ciudad Nueva en la Región de Tacna.

#### ***1.5.5.- Operacionalización de las variables***

V1.- Acoso sexual laboral

V2.- Desempeño laboral

**Tabla 1***Operacionalización de la variable Acoso sexual Laboral.*

Título: “El Acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023”						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º ITEMS	ESCALA/ NIVEL
<b>Variable 1.</b> Acoso sexual laboral	Pérez y Rodríguez (2012) Se trata de un comportamiento negativo de naturaleza sexual hacia otra persona con la intención de violar su dignidad y crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, degradante y ofensivo. Los pretendientes y víctimas de esta conducta pueden ser hombres como mujeres.	La primera variable será evaluada con un cuestionario de respuestas de Escala tipo Likert, divididas en tres dimensiones, las realizadas a 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna.	<b>Dimensión 1</b> Comportamiento verbal de naturaleza sexual  <b>Dimensión 2</b> Comportamiento no verbal de naturaleza sexual  <b>Dimensión 3</b> Comportamiento físico de naturaleza sexual	broma, cumplido Comentarios inapropiados y obscenos. Impulsar reuniones fuera del trabajo Preguntas sobre la vida sexual Solicitud pública de actividad sexual. miradas o gestos provocativos insinuaciones sexuales no deseadas Exposición de fotografías pornográficas. Menosprecio o humillación Ansiedad, Inquietud, Depresión Proximidad o fricción innecesarias Contacto físico no deseado Acariciar, pellizcar Relaciones sexuales forzadas mediante amenaza de reducción salarial o despido Abuso de oficina y exceso de trabajo	P1, P2, P3, P4, P5, P6     P7, P8, P9, P10, P11, P12  P13, P14, P15, P16, P17, P18,	<b>Escala:</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  <b>Nivel:</b> Poco frecuente (18 – 42) Moderadamente (43 – 66) Muy frecuente (67 - 90)

*Nota.* Elaboración propia.



**Tabla 2***Operacionalización de la variable Desempeño laboral*

Título: “El Acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023”						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º ITEMS	ESCALA y NIVELES
<b>Variable 2</b> Desempeño laboral	Bautista et al. (2020), Es el rendimiento, la calidad del trabajo en el contexto de su ocupación de un trabajador. Se utiliza para evaluar el cumplimiento de las tareas y obligaciones asignadas, así como su eficacia, competencia y rendimiento de su labor.	La segunda variable será evaluada con un cuestionario de respuestas de Escala tipo Likert, divididas en tres dimensiones, las realizadas a 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna.	<b>Dimensión 1</b> Trabajo competente  <b>Dimensión 2</b> Responsabilidad laboral  <b>Dimensión 3</b> Eficiencia laboral	Capacidad Habilidad Destreza  Valores personales Puntualidad Compromiso laboral  Productividad Metas cumplidas Efectividad	P19, P20, P21, P22, P23, P24  P25, P26, P27, P28, P29, P30  P31, P32, P33, P34, P35, P36	<b>Escala:</b> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  <b>Nivel:</b> Bajo (18 – 42) Medio (43 – 66) Alto (67 - 90)

*Nota.* Elaboración propia

## **1.6. - Hipótesis de la Investigación**

### ***1.6.1.- Hipótesis general***

Existe una relación muy significativa entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

### ***1.6.2.- Hipótesis específicos***

HE1.- Existe una relación muy significativa entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

HE2.- Existe una relación muy significativa entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

HE3.- Existe una relación muy significativa entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

## **CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO**

### **2.1.- Antecedentes de la Investigación**

#### ***2.1.1.- Antecedentes internacionales***

Macias (2020), El propósito de su trabajo de investigación es indagar sobre las violaciones al derecho al trabajo y a la integridad personal de las mujeres trabajadoras acosadas sexualmente en Ecuador, cuya situación no es reconocida en las leyes laborales locales. Su conclusión muestra que el acoso sexual en el lugar de trabajo es un problema invisible en la cultura laboral, y los países necesitan desarrollar políticas efectivas para abordarlo mientras revisan la legalidad de tal comportamiento.

Bueno (2018), Su investigación se centra en explorar y analizar el acoso sexual como una característica social que llega a ser catalogado como una actividad ilegal en el ordenamiento jurídico chileno. Esta investigación expone la fragilidad extrema del sistema. Es más apropiado criminalizar el acoso sexual ilegal en países como el nuestro, cuyo sistema está diseñado para salvaguardar a los trabajadores a través de procesos penales y buscar las mejores condiciones para el desarrollo de las aspiraciones de éxito de los trabajadores, por lo que el Estado debe proteger los derechos fundamentales de cada uno de los trabajadores

Vera (2018), El objetivo de su investigación es examinar y dilucidar los lugares donde se produce el acoso sexual, identificar a las personas responsables y a las personas afectadas, al tiempo que explora las repercusiones de dicha mala conducta en un entorno profesional. Su deducción afirma la existencia de la

dominación masculina y, basándose en esta noción, postula que la víctima se ve enredada en un ciclo o atmósfera desfavorable, lo que afecta negativamente a su bienestar, sus capacidades cognitivas y su desempeño laboral, lo que la hace susceptible al acoso sexual. En consecuencia, el entorno laboral se transforma en un entorno hostil, desagradable e incluso ofensivo para todas las partes implicadas, lo que pone en peligro las condiciones normales de trabajo e incluso erosiona la dignidad humana.

Beltrán (2022), Conocer la magnitud del trabajo de los trabajadores confiables de la Administración Tributaria del Estado en Morelos fue uno de los objetivos del mencionado estudio. De las que llegó a la siguiente conclusión: Los trabajadores demuestran sus características y capacidades para satisfacer sus necesidades básicas en un ambiente cordial, pero en un ambiente hostil, aumenta el temor al desempleo, lo que amenaza el trabajo y su carrera profesional en la institución.

### ***2.1.2.- Antecedentes Nacionales***

Alvarado y Gonzales (2023), En su investigación relacional, descriptivo, en el que se observan únicamente las variables, con un enfoque cuantitativo, su objetivo fue determinar el grado de correlación que existe entre el acoso sexual y el desempeño laboral entre los trabajadores de la empresa industrial Pamolsa Callo 2021. La variable de desempeño laboral alcanzó un impresionante porcentaje del 93,46%, lo que indica que, los empleados operadores de dicha empresa industrial destacan en sus funciones debido a sus notables niveles de productividad, competencia y responsabilidad en las tareas asignadas. Finalmente, la existencia de una correlación entre el acoso sexual y el desempeño laboral. que implica que los casos de acoso sexual son frecuentes en el entorno laboral y que el desempeño de la víctima en el cumplimiento de sus obligaciones se ve afectado negativamente al sufrir dicho acoso.

Aragón (2022), en su investigación descriptiva relacional se centró en determinar como la conducta de connotación sexual en la Universidad Nacional de

Ucayali, afectó al desenvolvimiento laboral en los trabajadores administrativos. Este mismo estudio concluye que: El acoso sexual laboral tiene un efecto significativo en el desempeño laboral, mostrando una asociación positiva y moderada, asimismo este comportamiento verbal de naturaleza sexual, afecta el desempeño laboral de los empleados de esta casa de estudios, ya que su correlación es positiva alta. Por otro lado, el comportamiento físico del acoso sexual afecta el desempeño laboral con una correlación positiva y alta.

Huamán y Beltrán (2019), El objetivo de su investigación es abordar este problema determinando si existe una correlación entre el acoso sexual y el desempeño laboral entre los operadores de la empresa La Venturosa en el distrito de Surco. Tras procesar y analizar los datos, se puede concluir que sí existe una conexión entre el acoso sexual y el desempeño laboral entre los trabajadores de La Venturosa en Surco. En otras palabras, el nivel de acoso sexual afecta directamente al desempeño laboral.

Flores y Hurtado (2021), En el transcurso de su investigación, su objetivo es dilucidar la manera en que el acoso sexual, de conformidad con la Ley núm. 27942, “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual” infringe los derechos fundamentales de los trabajadores. La culminación de su investigación afirma que la nación del Perú ha sido testigo de innumerables casos de quejas relacionadas con el acoso sexual. Esto se debe a la escasez de medidas de protección y prevención adecuadas, debido a la ausencia de instituciones reguladoras capaces de abordar las preocupaciones apremiantes de los trabajadores que son víctimas de acoso sexual a manos de sus empleadores. En todos los casos, existe una violación flagrante de los derechos elementales otorgados a los trabajadores.

### ***2.1.3.- Antecedentes Locales***

Abarca (2018), En su investigación descriptivo-relacional, se esfuerza por comprender la omnipresencia del acoso sexual en el entorno profesional, además de determinar el alcance del sexismo entre los empleados de los establecimientos públicos de Tacna. Además, tiene como objetivo evaluar el impacto del sexismo en

el acoso sexual. Los resultados indican una incidencia significativa de acoso sexual en el lugar de trabajo entre las empleadas y que la mitad de la fuerza laboral adoptó una postura de sexismo o doble rasero.

Jara (2019), Determinar los grados de desempeño laboral de los miembros del personal de la Corporación ADC de la Corporación Agroindustrial de Tacna en 2018 fue uno de los objetivos de su exploración fundamental, ilustrativa-relacional y transversal. A la luz de los resultados del examen estadístico, se dedujo que el grado de desempeño laboral de los miembros del personal de la empresa Agroindustrial Corporation ADC es notable, con un 70%, seguido por un débil grado, con un 17%, y, en última instancia, con un promedio del 14%.

Bellodas (2020), En su estudio relacional transversal, el objetivo principal es establecer la correlación entre el enfoque conductual y el desempeño laboral del trabajador en el municipio distrital de Ite. A partir del análisis estadístico Rho de Spearman, se ha determinado que existe una asociación significativa entre el enfoque conductual y el desempeño laboral, con un nivel de confianza del 99%. En concreto, se ha observado que cuanto mayor es el grado de atención conductual, mayor es el nivel de rendimiento laboral, mientras que un menor grado de atención conductual corresponde a una disminución del rendimiento laboral.

## **2.2.- Bases Teóricas**

### ***2.2.1.- Acoso sexual laboral***

Según los autores, López y Pereira (2021), Es una conducta que produce daño dentro de un ambiente laboral y tiene como objetivo intimidar a otros. Por otro lado, la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México (2017), manifiesta que es cualquier conducta de carácter sexual, ya sea física o verbal, que tenga como objetivo ofender la dignidad de una persona.

Otros autores como Larrauri (1997), lo define como el propósito de una conducta que interfiere irrazonablemente el desempeño laboral y crea un ambiente

de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Por otro lado, Espasandín y López (2018), Es una forma de agresión verbal o física, por lo que se le considera como una forma de violencia contra la mujer y se presenta de forma sutil o con el concepto de adulación. Asimismo, Casas (2023), indica que cualquier comportamiento de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en la sexualidad socava la dignidad de mujeres y hombres en el lugar de trabajo, alentado por sus colegas o empleadores.

Pérez y Rodríguez (2012) es una conducta no deseada vinculada al género de una persona, su propósito es menoscabar la autoestima y establecer un entorno laboral intimidante, hostil, degradante y ofensivo en el que tanto hombres como mujeres pueden ser objeto de ese comportamiento.

#### **2.2.1.1.- Tipos de acoso sexual laboral**

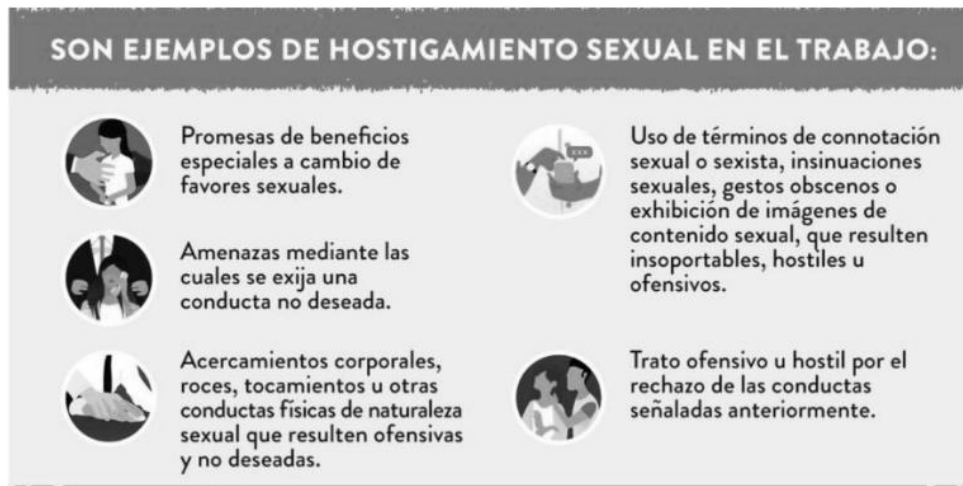
El organismo gubernamental del trabajo (2017), refiere que, para poder detectar el acoso sexual laboral, hay que identificar sus características o sus formas detalladas y clasificadas en los artículos de la norma legal que previene y castiga el hostigamiento sexual. Así mismo Larrea et al (2020) coincide con esta propuesta e indica que es cierto que se puede clasificar de distintas formas, una de ellas, es según la presencia o ausencia del chantaje y estas son:

- **Chantaje sexual.** – También llamado acoso bursátil (este a cambio de ello), llevado a cabo por un jefe, es claramente un abuso de poder, pues amenaza con el despido del puesto de trabajo, la rescisión del contrato o el empeoramiento de las condiciones laborales, incluso si el empleado no lo hace. aceptar las condiciones de trabajo. exigencias sexuales.
- **Acoso ambiental.** – Cuando se establece un entorno de trabajo hostil que posee un nivel de severidad que modifica las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo y genera un entorno que induce miedo, abuso, humillación y angustia, esto repercute en consecuencia en la capacidad de la persona para realizar sus tareas laborales. En consecuencia, la persona que es objeto de este acoso es incapaz de ejecutar sus tareas relacionadas con el trabajo

debido a la imposición de presiones que, en última instancia, dan lugar a una circunstancia intolerable.

## Figura 1

### *Manifestaciones del acoso sexual*



*Nota.* Son algunas manifestaciones del acoso sexual en el trabajo

### 2.2.1.2.- Efectos causados por el acoso sexual

El acoso sexual puede tener efectos negativos no solo para el trabajador acosado, sino también para la organización, donde se genera y también porque no decir para la sociedad en su conjunto:

#### **Consecuencia a la persona acosada**

Las consecuencias que sufren las personas acosadas sexualmente en su centro laboral son múltiples, como la afectación en la salud mental, psicológica y física, sentimiento de culpabilidad, inseguridad permanente, aislamiento social, bajo rendimiento laboral, aumento de accidentes y dificultad para relacionarse con la familia y amigos

#### **Consecuencias para la institución en la que labora**

Las consecuencias que recae a las instituciones al manifestarse este problema es la baja producción, de los trabajadores tras su ausencia, y para querer



solucionar e implementara diferentes protocolos de prevención, esto significa distraer recursos económicos y humanos, además la institución pasa a ser catalogada como ambiente laboral hostil y se deterioran las relaciones laborales.

### **Consecuencias para la sociedad**

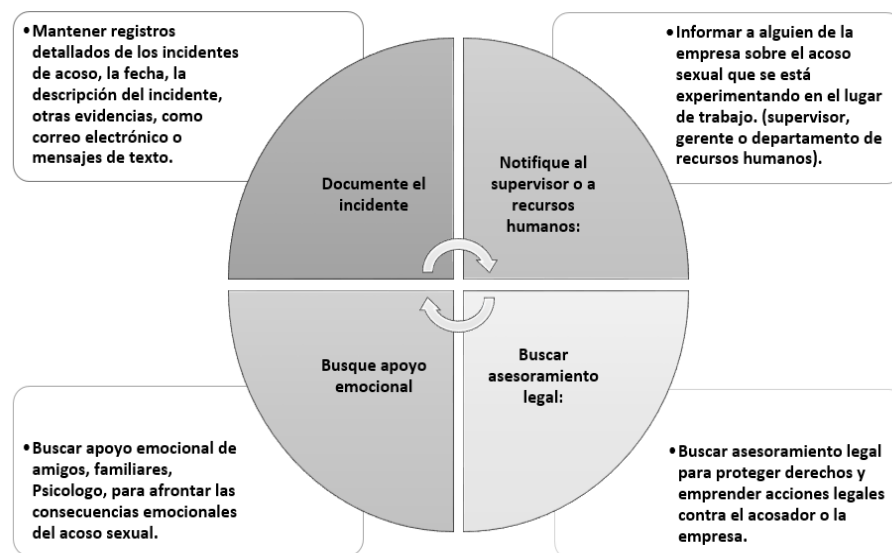
La sociedad también sufre las consecuencias de este problema ya que aumentan los costos y gastos de salud, se incrementa el desempleo y los servicios judiciales, así también se retrasa el desarrollo de la comunidad.

#### **2.2.1.3.- Acciones o medidas a tomar para protegerse del acoso sexual laboral**

Jara (2022), Si una persona sufre acoso sexual en el entorno profesional, es importante buscar asistencia activa e implementar medidas para protegerse y se recomienda buscar asesoría legal y recurrir a la ayuda profesional.

**Figura 2**

*Acciones previas a tomar para denunciar el acoso sexual laboral*



*Nota.* Durante todo el proceso de denuncia, es importante mantener un registro detallado de todas las interacciones.

#### **2.2.1.4.- Comportamiento verbal de naturaleza sexual**

En uno de sus informes de la secretaría de educación pública de México (2017) define este tipo de conducta como la utilización de un lenguaje desagradable, de comentarios sexuales inapropiados, así como citaciones y correspondencia indecente intercambiada entre colegas, con la intención de someter a la otra parte a humillación, amenaza o intimidación.

Colombo (2023), Es tipo de tipo de conducta, es un comportamiento abusivo que significa que alguien ataca o acosa a otro con la intención de dañar, menospreciar, humillar o herir al trabajador de alguna manera.

De la Rosa (2021), Este tipo de conducta se refiere a las implicaciones sexuales no deseadas, a las propuestas o demandas de participación sexual, a la persistencia de encuentros más allá del entorno profesional, a los comentarios sugerentes o indecentes que son molestos.

#### **2.2.1.5.- Comportamiento no verbal de naturaleza sexual**

La Organización Internacional del Trabajo (2023), define al comportamiento no verbal como el comportamiento sexualmente sugerente, como silbar, hacer gestos, mostrar material sexualmente explícito y contacto físico no deseado y no deseado.

Baró (2014), es un comportamiento o acción que no necesariamente involucra palabras habladas o escritas, sino que se comunica a través de gestos, miradas, silbidos, sonidos o expresiones no verbales. incluso pueden incluir entrecerrar los ojos, gestos obscenos, silbidos, toques no deseados.

De la Rosa (2021), La definición de comportamiento no verbal de naturaleza sexual abarca la exhibición de fotografías, objetos o material escrito sexualmente

suggerentes o pornográficos, así como el acto de entrecerrar los ojos, silbar o realizar gestos sexualmente suggerentes.

#### **2.2.1.6.- Comportamiento físico de naturaleza sexual**

De la Rosa (2021), Se refiere al contacto físico innecesario, como toques, palmaditas, pellizcos o frotamientos del cuerpo por parte de personas que trabajan en el mismo lugar.

Gómez (2011), es una interacción corporal, mediante caricias suaves, contacto sutil u otro tipo de conducta física que sea de naturaleza sexual y que sea considerada ofensiva y no bienvenida por quien la recibe.

#### **2.2.1.7.- Teorías**

Bosch y sus colaboradoras (2012) sostienen cinco perspectivas teóricas sobre el acoso sexual:

i. **La teoría sociocultural de orientación básicamente feminista**

Larrea et al. (2020), según esta teoría sociocultural:

El acoso sexual, es el resultado de la desigualdad de género, provocada por la misma sociedad que ha colocado a las mujeres en condiciones de inferioridad con respecto a los hombres. El sexismo es uno de los mecanismos empleados en una sociedad patriarcal para ejercer control sobre las mujeres y garantizar su exclusión o ausencia del mercado laboral. Estos comportamientos alientan a los hombres a acercarse a las mujeres con algún tipo de propuesta sexual. Un componente importante de la justificación de este enfoque es el poder basado en el género.

ii. **La teoría organizacional**

Larrea et al. (2020), según esta teoría organizacional:

El acoso sexual se debe a un marco organizativo que permite o respalda una conducta inadecuada, junto con un entorno organizacional que no aprecia ni respeta la paridad de género ni la dignidad de las personas. Las disparidades de poder y la ausencia de mecanismos eficaces para evitar y corregir el acoso sexual también pueden contribuir a su incidencia. Esta hipótesis refuta el papel que asume el género en el acoso sexual y reconoce que, si bien es cierto que los hombres acosan con más frecuencia a las mujeres, debido a su autoridad circunstancial superior, pero si las mujeres tuvieran esa autoridad, lo harían de manera equivalente a los hombres.

iii. **La teoría de la extensión de los roles sexuales**

Larrea et al. (2020), según esta teoría de la extensión de los roles sexuales:

En el marco del acoso sexual, esta teoría sostiene que pueden surgir casos de acoso cuando una persona asume por ideas preconcebidas que determinadas conductas o actitudes sexuales se consideran aceptables debido a los roles de género tradicionales. A modo de ilustración, una persona puede participar en el acoso sexual en el lugar de trabajo basándose en la creencia de que dicho comportamiento se alinea con los estereotipos de género.

iv. **La teoría biológico-natural.**

Larrea et al. (2020), según esta teoría biológico-natural:

Según esta hipótesis, el acoso sexual se atribuye al impulso sexual masculino y se considera una extensión del concepto evolutivo de selección de parejas adecuadas. Se sostiene que los hombres poseen un impulso sexual más intenso y una mayor propensión a buscar múltiples parejas sexuales, lo que puede expresarse a través de un comportamiento que acosa a tantas mujeres como le sea posible, aunque tenga que recurrir a métodos violentos

como una violación. Resumiendo, esta teoría sostiene que el acoso sexual es producto de la naturaleza humana.

v. **La teoría de los cuatro factores.**

Larrea et al. (2020), según esta teoría biológico-natural:

Esta teoría en particular reconoce la intrincada naturaleza del acoso sexual, que no se puede explicar a través de un determinante singular. En cambio, postula que la convergencia de estos cuatro determinantes es imperativa para la manifestación del acoso sexual.

- a) El agresor debe tener la inclinación a participar en un comportamiento de intimidación, lo que implica una fusión de autoridad, dominio o atractivo sexual.
- b) El agresor debe haber superado sus inhibiciones internas para evitar el acoso, lo que denota su capacidad para hacer caso omiso de las restricciones morales u otros obstáculos que le impiden participar en el acoso.
- c) El acosador debe haber vencido las inhibiciones externas que favorecen el acoso, como las normas sociales o las políticas organizativas de su entorno.
- d) El acosador debe haber superado la resistencia presentada por la víctima, lo que indica su capacidad para superar las barreras u objeciones presentadas por la persona a la que se dirige.

**2.2.2.- *Desempeño laboral***

Gamarra (2023), Es la calidad del trabajo que cada empleado desarrolla en su labor diaria dentro de un período de tiempo determinado. Este es un concepto de recursos humanos que se utiliza para comprender cómo las personas realizan sus tareas.

Rodríguez y Lechuga (2019), citando a Chiavenato (2007), es cuando el trabajador cumple eficientemente su labor, conforme a los parámetros establecidos para su puesto de trabajo, demostrando sus habilidades en el desempeño de las tareas laborales, de acuerdo con los objetivos de la institución en la que labora.

Bautista et al (2020), son acciones y conductas que van más allá del deber y de sus funciones laborales, que contribuyen al avance y el crecimiento de las organizaciones e instituciones en las que se lleva a cabo el trabajo.

#### **2.2.2.1.- Competencia laboral**

Rodríguez y Lechuga (2019), es la capacidad de una persona para realizar una tarea o participar en una actividad dentro del entorno profesional. Esto implica poseer los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarios que le permitirá desarrollar eficientemente su labor.

Quiroa (2020), es el conjunto de información, habilidades, capacidad y destrezas que una persona debe poseer para desempeñar una ocupación o una actividad específica.

#### **2.2.2.2.- Responsabilidad laboral**

Rodríguez y Lechuga (2019), es una respuesta constructiva a los compromisos asumidos y al enfoque adoptado en relación con los resultados de la labor asignada. Esto implica tener la capacidad de corresponder y resolver las tareas que se le han encomendado.

Poonam (2019), Los empleados demuestran su responsabilidad en el lugar de trabajo al reconocer y asumir debidamente la responsabilidad por sus juicios, comportamientos, logros y esfuerzos. En otras palabras, también significa presentarse y proponerse alcanzar lo que se ha prometido.

### **2.2.2.3.- Eficiencia laboral**

Rodríguez y Lechuga (2019), es el grado de actividad o esfuerzo que necesita un operador humano para cumplir con los requisitos o puntos de referencia del trabajo, para lograr un buen desempeño, esta cantidad de trabajo debe coincidir con la calidad alcanzada.

Rodríguez y Lechuga (2019), citando a Chiavenato (2007), es la cantidad de trabajo que un trabajador puede realizar en un período determinado, lo cual determina su nivel de esfuerzo y habilidades de gestión del tiempo.

### **2.2.2.4.- Teorías**

#### **i. Teoría de Frederick Taylor**

Martín (2019), Esta teoría se la conoce también como la “Administración científica” y ella se basa en:

Que, el rendimiento de los trabajadores puede ser mejorado a través de la aplicación de métodos científicos y la optimización de los procesos de trabajo, para mejorar la eficiencia y productividad de los trabajadores. Esta teoría ha tenido una gran influencia en la gestión y organización del trabajo en muchas industrias y sigue siendo relevante en la actualidad. Su objetivo fundamental es maximizar la productividad y, por extensión, la prosperidad.

#### **ii. Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg**

Quiroa (2021), Esta teoría se la conoce como la “Teoría de los dos factores” y sostiene:

Que la productividad de las personas en el trabajo se determina por su grado de satisfacción con la tarea que desarrollan en su centro de trabajo. Cabe destacar que se trata de una teoría motivacional, porque sostiene que la motivación es lo que impulsa a las personas a lograr mejores resultados. Por

tanto, es importante que los objetivos de la institución laboral, estén alineados con los intereses de sus empleados.

### iii. **Teorías de las necesidades de Mc Clelland**

Torres (2017), Esta teoría se la conoce como la “Teoría de las tres necesidades” y sostiene:

Existen tres necesidades fundamentales que tienen un profundo impacto en cómo las personas se desempeñan en su trabajo: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. Estas tres necesidades tienen la capacidad de afectar el desempeño laboral de diversas formas. Por ejemplo, aquellos con una fuerte necesidad de logro pueden estar motivados para alcanzar metas y superar desafíos, lo que puede resultar en un mayor rendimiento y éxito en el trabajo. Por otro lado, aquellos con una fuerte necesidad de poder pueden estar motivados para asumir roles de liderazgo y tomar decisiones que afecten a otros, lo cual puede influir en la dirección y el desempeño del equipo. Por último, aquellos con una fuerte necesidad de afiliación pueden estar motivados para establecer relaciones de trabajo positivas y colaborativas, lo que puede promover un ambiente laboral saludable y productivo.

## **2.3.- Marco Conceptual**

### ***2.3.1.- Productividad laboral***

La productividad es la aptitud de fijar objetivos idóneos para el trabajo, utilizando los mejores recursos de producción para la organización y esta se puede medir entre la producción total y el número de horas trabajadas. (cedec-group, 2023)



### **2.3.2.- *Clima laboral***

El ambiente de trabajo, es el entorno psicológico, organizacional y humano en el que se desarrollan las relaciones de trabajo dentro de una organización. El clima laboral puede afectar significativamente el esfuerzo laboral, la productividad y la satisfacción laboral general. (Guzman, 2021)

### **2.3.3.- *Hostigador***

Ley nro. 27942 (2003), Cualquier persona, hombre o mujer, que participe en conductas de acoso sexual, incluido el uso de palabras con connotaciones sexuales, sugerente, insinuaciones sexuales, provocaciones sexuales, gestos indecentes y degradantes, tocamientos no deseados y conductas abusivas u hostiles.

### **2.3.4.- *Discriminación de género***

La discriminación de género en materia laboral surge debido a la disparidad fundamental entre los sexos, donde un individuo es hombre y el otro es mujer, arraigada desde el principio en suposiciones falaces e intrínsecamente sexistas. (Pilotto Carreño, 2011)

### **2.3.5.- *Capacidad laboral***

Todas las habilidades, destrezas, talentos y oportunidades que permiten a un individuo realizar su trabajo de forma eficiente. (Naranjo Valencia, 2023)

### **2.3.6.- *Violencia moral***

Es la agresión emocional, consciente o inconsciente, que incluye el ridículo, la degradación moral, la desconfianza, el miedo y el desprecio. Este tipo de violencia ocurre sin agresión verbal y se expresa únicamente a través de gestos, comportamientos y apariencias. (Espasandín & Alejandra, 2018)

### ***2.3.7.- Violencia psicológica***

Este tipo de acoso abarca varios comportamientos, que incluyen, entre otros, la devaluación, la falta de respeto, el ridículo, el aislamiento y los celos. La agresión verbal, en esencia, encarna una forma de violencia psicológica y/o emocional. (Blanco, 2022)

### ***2.3.8.- Integridad personal***

Este derecho humano fundamental tiene su origen en el respeto a la vida, bienestar y sano desarrollo. Los seres humanos como tales tienen derecho a preservar y mantener su salud física, mental y moral, libres de cualquier daño o ataque. (Guzman J. M., 2023)

### ***2.3.9.- Hostigado***

Según la Ley No 27942 (2003), hostigado sería una persona, hombre o mujer, que es sometida repetidamente a rechazo o conducta sexual o verbal no deseada.

### ***2.3.10.- Eficiencia laboral***

La eficiencia se refiere a la capacidad de los trabajadores o equipos de trabajo para efectuar sus tareas y actividades de manera efectiva y con la menor cantidad de recursos. Es un factor clave para el éxito de una institución. (cedec-group, 2023)

### ***2.3.11.- Trabajo en equipo***

Es la unidad de trabajo dentro de una organización. Está relacionado con la eficiencia, la competitividad y el logro de las metas en un marco bien estructurado, a fin de cumplir los objetivos que se alineen con las metas planificadas. (Ayovi Caicedo, 2019)

## **CAPÍTULO III: MÉTODO**

### **3.1. Tipo y Nivel de investigación**

#### ***3.1.1.- Tipo Básica o Pura***

Ñaupas et al. (2013), esta investigación es de curiosidad y el gusto de descubrir nuevos conocimientos científicos. Por otro lado, Muntané (2010), dice que es básica porque su objetivo es potenciar el conocimiento científico sin comprometer sus aspectos prácticos, dicha afirmación coincide con Rus (2020), indicando que este estudio tiene como objetivo avanzar en nuestro conocimiento.

#### ***3.1.2.- Nivel Descriptivo – Correlacional***

Cazau (2015), es descriptivo porque busca describir y caracterizar las variables de estudio. Es correlacional ya que se determinará si hay relación entre ellas.

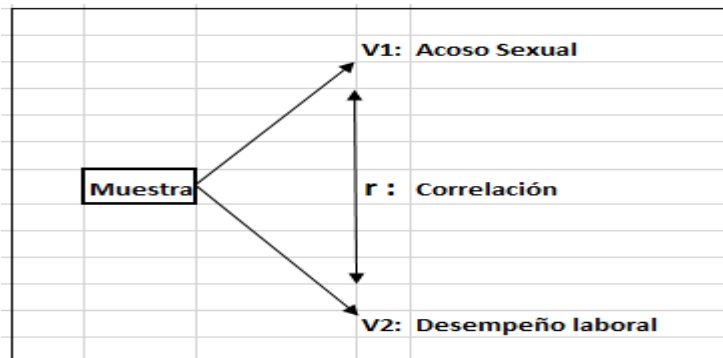
### **3.2. Diseño de investigación**

#### ***3.2.1.- No experimental de corte transversal***

Hernández et al. (2014), y Cazau (2015) ambos coinciden que los estudios transversales no experimentales su objetivo es observar y describir, sin manipular ni modificar dentro de una circunstancia determinada.

### Figura 3

*Esquema de la investigación correlacional*



*Nota.* Se describe las variables y se hallará si hay asociación entre ellas

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1.- Población

De acuerdo a Hernández et (2014) y Bernal (2006), coincidentemente, ambos indican que la población representa la totalidad del universo y abarca el recuento completo de elementos sobre los que se lleva a cabo la investigación o el estudio.

En este caso específico, el estudio incluye una población de 330 empleados que forman parte de los regímenes laborales, de plazo indeterminado, de plazo fijo, CAS de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

#### 3.3.2.- Muestra

De acuerdo a Hernández et (2014) y Bernal (2006), la muestra constituye una fracción o un subconjunto de la población que se utiliza para realizar un estudio o análisis.

Por lo que la muestra para esta investigación está conformada por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, que es el resultado de la aplicación de la fórmula de poblaciones finitas:

**Figura 4**

*Fórmula para poblaciones finitas*

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

*Nota.* Esta fórmula nos va a permitir hallar nuestra muestra de estudios.

Dónde:

- n: La muestra a investigar
- N: Total de los trabajadores municipales (330 trabajadores)
- Z: Parámetro que fija el nivel de confianza (90% sería igual a 1.645)
- E: Error estimado por el investigador (8% = 0.08)
- P: Probabilidad de ocurrencia a favor (5% = 0.5)
- Q: Probabilidad de no ocurrencia (5% = 0.5)

$$n = \frac{(1.645)^2(0.5)(0.5)(330)}{(0.08)^2(330 - 1) + (1.645)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(2.70) (0.5)(0.5)(330)}{(0.0064) (329) + (2.70) (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(222.75)}{(2.1056)+(0.675)} = \frac{(222.75)}{(2.7806)}$$

$$n = 80$$

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recopilación de datos desempeña un papel crucial en la investigación, ya que proporciona los datos esenciales para obtener los resultados buscados.

### 3.4.1.- La Encuesta

García (2016), es una técnica para recopilar información de un subconjunto de individuos con el objetivo de obtener detalles pertinentes sobre un tema.

### 3.4.2.- Cuestionario

Según Ñaupas et al. (2013), el cuestionario es una serie de preguntas estructuradas diseñadas para recopilar información sobre un tema específico

#### 3.4.2.1.- Validez

Para efectos de este estudio la validez de los instrumentos de Acoso sexual y el desempeño laboral se realizó a través de juicio de expertos en la materia.

**Tabla 3**

*Validación de los instrumentos: Acoso sexual laboral y desempeño laboral*

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS		
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>DATOS GENERALES</b>	<b>PROFESIÓN</b>
<b>Magister</b>	<b>Juan Francisco Pacompía Toza</b>	<b>Abogado</b>
Promedio final de la validación 1er. Instrumento		0.90
Resultado final de la evaluación		Validez Muy Buena
Promedio final de la validación 2do. Instrumento		0.90
Resultado final de la evaluación		Validez Muy Buena
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>DATOS GENERALES</b>	<b>PROFESIÓN</b>
<b>DOCTOR</b>	<b>Rolando Jorge Prado Reyes</b>	<b>Abogado</b>
Promedio final de la validación 1er. Instrumento		0.90
Resultado final de la evaluación		Validez Muy Buena
Promedio final de la validación 2do. Instrumento		0.90
Resultado final de la evaluación		Validez Muy Buena
<b>GRADO ACADÉMICO</b>	<b>DATOS GENERALES</b>	<b>PROFESIÓN</b>
<b>Magister</b>	<b>Braulio Elvis Juli Quispe</b>	<b>Abogado</b>
Promedio final de la validación 1er. Instrumento		0.96
Resultado final de la evaluación		Validez Muy Buena
Promedio final de la validación 2do. Instrumento		0.96
Resultado final de la evaluación		Validez Muy Buena

**Nota:** Elaboración propia.

### 3.4.2.2.- Confiabilidad

Ñaupas et al (2013), es la consistencia, la estabilidad de las mediciones que realiza un instrumento. Según Hernández et al. (2014), La confiabilidad, se refiere a que produzca resultados consistentes y reproducibles en diferentes situaciones y momentos de uso.

Para determinar la confiabilidad se realizará una prueba piloto de 30 unidades con similares características, que no forman parte de la muestra.

#### Figura 5

*Fórmula estadística para determinar la confiabilidad del instrumento*

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**Nota:** Se determinará la confiabilidad del instrumento Acoso sexual y Desempeño laboral.

Donde:

- K: El número de ítems
- $S_i^2$ : Sumatoria de varianzas de los ítems
- $S_T^2$ : Varianza de la suma de los ítems
- Alfa ( $\alpha$ ): Coeficiente de Alfa de Cronbach

#### **Cálculo de la confiabilidad del primer instrumento de medición: Acoso sexual**

Datos: K = 18 ítems;  $S_i^2 = 20.52$ ;  $S_T^2 = 139.4$

Remplazando datos a la formula:

✓  $\alpha = 18/18-1(1-20.52/139.40)$

✓  $\alpha = (1.0588) (1-0.147)$

✓  $\alpha = (1.0588) (0.853)$

✓  $\alpha = 0.903$

### Figura 6

*Criterios de interpretación del Alfa de Cronbach*

índice	Nivel de Fiabilidad	Valor del Alfa de Cronbach		
1	Confiabilidad Perfecta	0.95	A	1.00
2	Confiabilidad excelente	0.72	A	0.94
3	Confiabilidad aceptable	0.66	A	0.71
4	Confiabilidad débil	0.60	A	0.65
5	Confiabilidad baja	0.51	A	0.59
6	Confiabilidad nula	0.00	A	0.50

*Nota.* El alfa de Cronbach es una medida de confiabilidad, pero no de validez.

Fuente de Gómez et al. (2017)

### Interpretación

Según el cuadro de la figura 6 proporcionado por Gómez et al. (2017), se puede interpretar que el resultado de (0.903) se ubica entre el rango de (0.72 y 0.94) lo que indica que el instrumento es de una confiabilidad excelente.

### **Cálculo de la confiabilidad del segundo instrumento de medición: Desempeño laboral.**

Datos:  $K = 18$  ítems;  $S_i^2 = 14.80$ ;  $S_t^2 = 126.5$

Remplazando datos a la formula:

✓  $\alpha = 18/18-1(1-14.80/126.5)$

✓  $\alpha = (1.0588) (1-0.1170)$



✓  $\alpha = (1.0588) (0.883)$

✓  $\alpha = 0.935$

### Interpretación

Según el cuadro de la figura 6 proporcionado por Gómez et al. (2017), se puede interpretar que el resultado de (0.935) se ubica entre el rango de (0.72 y 0.94) lo que indica que el instrumento es de una confiabilidad excelente.

### La confiabilidad determinada por el Paquete estadístico SPSSv25.

**Tabla 4**

*Estadística de fiabilidad*

N	Alfa de Cronbach: Acoso Sexual	Alfa de Cronbach: Desempeño laboral	N de elementos
30	.903	.935	18

*Nota.* Datos de la prueba piloto de 30 unidades de investigación

### 3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento y análisis de datos incluye varias técnicas utilizadas para transformar datos en información significativa y útil. Estas técnicas se utilizan para obtener información, identificar patrones, hacer predicciones y tomar decisiones informadas.

#### 3.5.1.- Análisis descriptivo

El análisis descriptivo es importante en una investigación, porque permite describir y comprender los eventos ocurridos, nos proporciona información relevante de manera precisa. Esto incluye la creación de tablas de frecuencias, gráficos y estadísticas descriptivas para resumir las características clave de cada variable analizada.

### ***3.5.2.- Análisis inferencial***

Esta forma de análisis se considera muy significativa debido a su capacidad para discernir conexiones y tendencias entre las variables examinadas. Estos datos proporcionan una comprensión más compleja, lo que nos permite formular previsiones o decisiones en función de los resultados adquiridos. Dicho de otra manera, si esta investigación profundiza en la correlación entre el acoso sexual en el lugar de trabajo y el desempeño laboral, el análisis inferencial ayudará a determinar la presencia de una asociación sustancial entre estas dos variables. Esta información resulta fundamental para guiar la toma de decisiones en relación con las políticas laborales.

### **3.6.- Aspectos éticos**

Las dimensiones éticas de esta investigación en particular están de acuerdo con los principios fundamentales y los puntos de referencia morales que deben regir cualquier actividad de investigación, y la manera en que se trata a las personas involucradas en el estudio es crucial para garantizar la autenticidad y confiabilidad de los resultados obtenidos. Estas dimensiones revisten una gran importancia para salvaguardar los derechos y el bienestar de los participantes, así como para fomentar la confianza dentro de la comunidad científica.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados por Variable

#### 4.1.1.- Análisis descriptivo

En las tablas 05 y 06, se presentan los rangos para cada variable y determinar los niveles de opinión de los trabajadores municipales que participaron en el estudio.

**Tabla 5**

*Niveles y rangos de la variable Acoso sexual.*

NIVELES DE LA VARIABLE 1 (X):		ACOSO SEXUAL			
Categorías	Niveles	Rangos V1X	D1X	D2X	D3X
1	Poco frecuente	18 – 42	6 – 14	6 – 14	6 – 14
2	Moderadamente frecuente	43 – 66	15 – 22	15 – 22	15 – 22
3	Muy frecuente	67 - 90	23 - 30	23 - 30	23 - 30

*Nota.* Son los niveles en la que se sitúa la opinión de los trabajadores municipales.

**Tabla 6**

*Niveles y rangos de la variable Desempeño laboral*

NIVELES DE LA VARIABLE 2 (Y):		DESEMPEÑO LABORAL			
Categorías	Niveles	Rangos V2Y	D1Y	D2Y	D3Y
1	Bajo	18 – 42	6 – 14	6 – 14	6 – 14
2	Medio	43 – 66	15 – 22	15 – 22	15 – 22
3	Alto	67 - 90	23 - 30	23 - 30	23 - 30

*Nota.* Son los niveles en la que se sitúa la opinión de los trabajadores municipales.

#### 4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable Acoso sexual

**Tabla 7**

*Frecuencias de la variable Acoso sexual*

<b>Resultados Generales de la variable Acoso sexual laboral</b>					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max			
Poco frecuente	18	42	67	84%	84%
Moderadamente	43	66	11	14%	98%
Muy frecuente	67	90	2	3%	100%
Total			80	100%	

*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

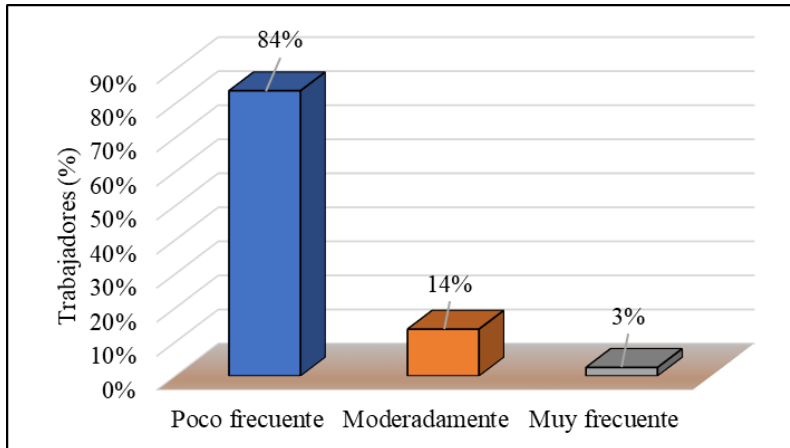
#### **Análisis:**

Según la tabla 7, se puede apreciar que, en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, hay un 84% de nivel poco frecuente de acoso sexual laboral, frente a un 3% de nivel muy frecuente, sin embargo, hay un 14% de nivel moderadamente frecuente.

De acuerdo con estos resultados, el acoso sexual laboral es poco frecuente en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, pero es importante considerar el 14% de las personas encuestadas reportan que experimentan acoso sexual moderadamente frecuente en el lugar de trabajo. Es importante considerar que el acoso sexual en sus diferentes modalidades es un problema grave que puede tener un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. Por ello, es necesario abordar adecuadamente este problema y tomar medidas para prevenirlo y sancionarlo cuando se produzca. Estos resultados se pueden apreciar mejor en el gráfico Nro. 7.

**Figura 7**

*Gráfico de los resultados de la variable Acoso sexual*



*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

#### **4.1.2.1.- Análisis descriptivo de la dimensión Comportamiento verbal de naturaleza sexual**

**Tabla 8**

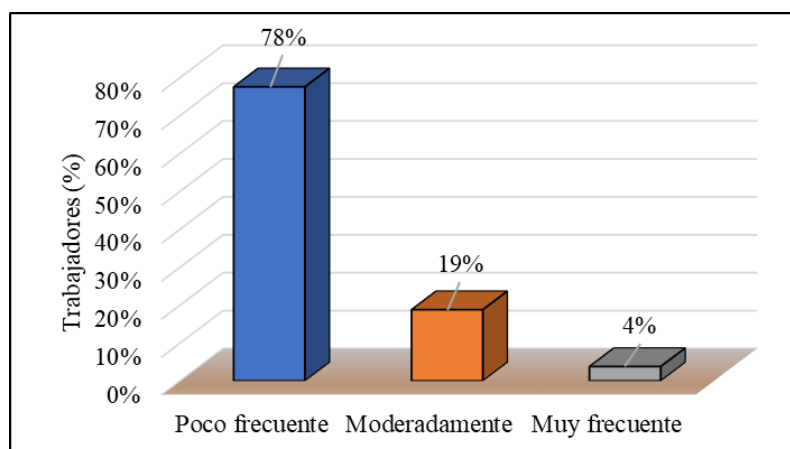
*Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento verbal de naturaleza sexual*

<b>Dimensión: Comportamiento verbal de naturaleza sexual</b>					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max			
Poco frecuente	6	14	62	78%	78%
Moderadamente	15	22	15	19%	96%
Muy frecuente	23	30	3	4%	100%
Total			80	100%	

*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Figura 8**

*Gráfico de la dimensión Comportamiento verbal de naturaleza sexual*



*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Interpretación.** - Según la tabla 8 y la figura 8, es evidente que una mayoría sustancial de las personas encuestadas, específicamente el 78% (62 de 80), han informado de una incidencia poco frecuente de conductas verbales de naturaleza sexual. Además, el 19% (15 de 80) de los encuestados ha indicado que la frecuencia de este tipo de interacciones es moderadamente frecuente, mientras que solo el 4% (3 de 80) de los trabajadores han expresado que el acoso sexual a través de comportamientos verbales de naturaleza sexual es muy frecuente.

**Tabla 9**

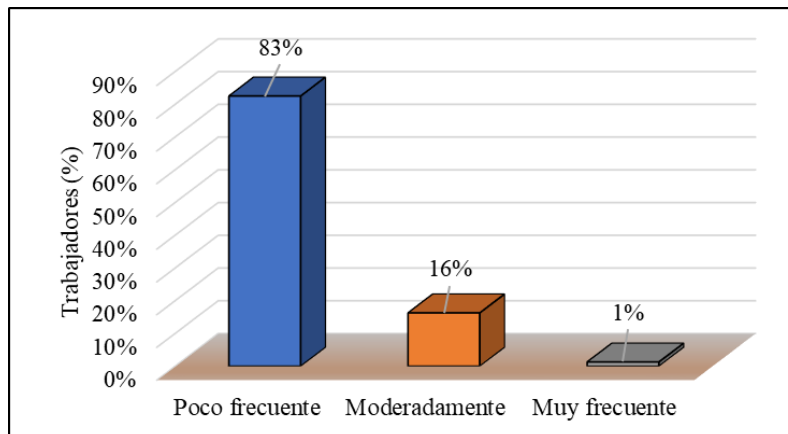
*Frecuencias de la dimensión Comportamiento no verbal de naturaleza sexual*

<b>Dimensión: Comportamiento no verbal de naturaleza sexual</b>					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max			
Poco frecuente	6	14	66	83%	83%
Moderadamente	15	22	13	16%	99%
Muy frecuente	23	30	1	1%	100%
Total			80	100%	

**Nota.** Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Figura 9**

*Grafico de la dimensión Comportamiento no verbal de naturaleza sexual*



**Nota.** Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Interpretación.** - Según la tabla 9 y la figura 9, es evidente que el 83% (66/80) de los informantes afirman que existe un nivel poco frecuente de acoso sexual laboral que se evidencia por comportamiento no verbal. Además, el 16% (13/80) de los trabajadores sostiene que la frecuencia de este tipo de comportamiento es moderadamente frecuente, mientras que solo un 1% (1/80) de los trabajadores afirma que el comportamiento no verbal en esta institución es muy frecuente.

**Tabla 10**

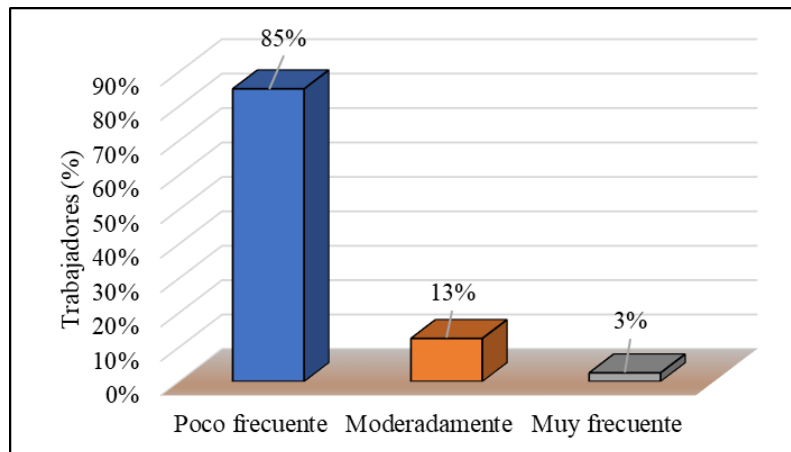
*Frecuencias de la Dimensión Comportamiento físico de naturaleza sexual*

<b>Dimensión: Comportamiento físico de naturaleza sexual</b>					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max			
Poco frecuente	6	14	68	85%	85%
Moderadamente	15	22	10	13%	98%
Muy frecuente	23	30	2	3%	100%
Total			80	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Figura 10**

*Gráfico de la dimensión comportamiento físico de naturaleza sexual*



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Interpretación.** - Según la tabla 10 y la figura 10, es evidente que el 85% (68/80) de los trabajadores del municipio de Ciudad Nueva referencian es poco frecuente el acoso sexual laboral a través de conductas físicas de naturaleza sexual. Al mismo tiempo, el 13% (10/80) de los trabajadores informa de una frecuencia moderada de comportamiento físico de naturaleza sexual que se manifiesta a través de un contacto físico no deseado, como agarraditas de hombro, acercamientos innecesarios y propuestas de contacto sexual a cambio de algún beneficio laboral. Sin embargo, el 3% (2/80) de los trabajadores refiere que existe acoso sexual laboral muy frecuente en su modalidad de comportamientos físicos de naturaleza sexual, como recargas de trabajo al no aceptar propuestas de carácter sexual.



#### 4.1.3.- Análisis descriptivo de la variable Desempeño laboral

**Tabla 11**

*Frecuencias de la variable Desempeño laboral*

<b>Resultados Generales de la Variable Desempeño laboral</b>					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max			
Bajo	18	42	1	1%	1%
Medio	43	66	11	14%	15%
Alto	67	90	68	85%	100%
Total			80	100%	

*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

#### **Análisis:**

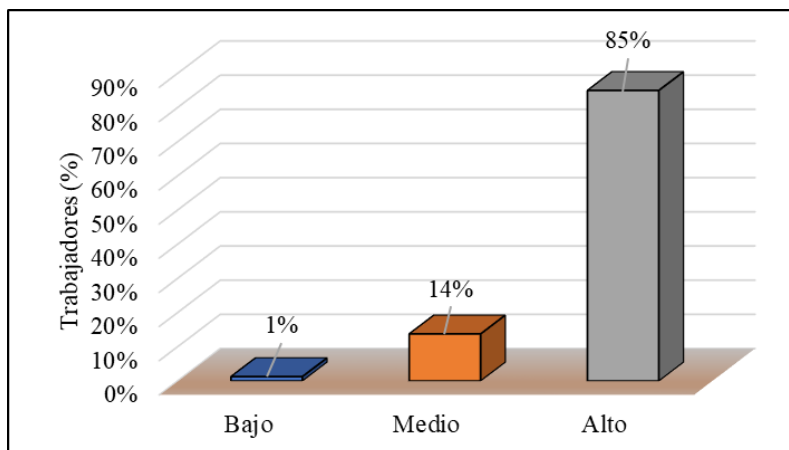
Según la tabla 11 se observa que, en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, hay 85% de nivel alto de desempeño laboral y un 1% de nivel bajo.

El desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva muestra un nivel encomiable, ya que la institución ha implementado medidas adecuadas para mitigar y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. A través de iniciativas integrales de capacitación y empoderamiento, los empleados cuentan con las habilidades y la resiliencia necesarias para denunciar casos de este tipo de comportamiento en caso de convertirse en víctimas. Este enfoque proactivo garantiza que la institución pueda aplicar medidas disciplinarias sin comprometer el desempeño laboral.

Esto resultados se puede apreciar mejor en la figura Nro. 11

**Figura 11**

*Diagrama de la variable Desempeño laboral*



*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

#### **4.1.3.1. Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Desempeño laboral**

**Tabla 12**

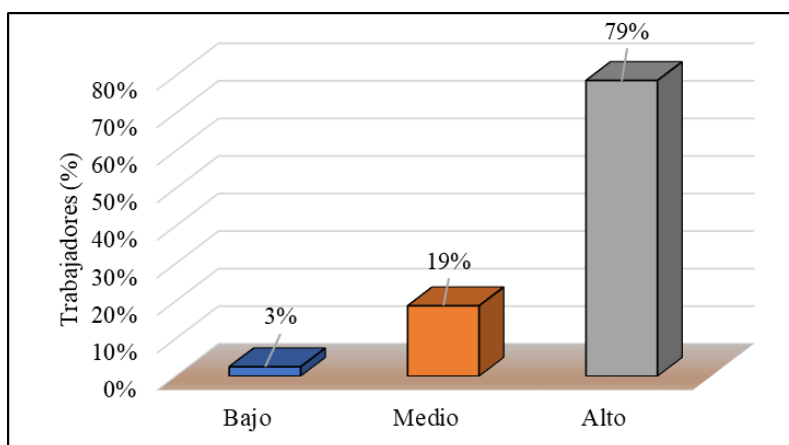
*Frecuencias de la dimensión Trabajo competente*

<b>Dimensión: Trabajo competente</b>					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max			
Bajo	6	14	2	3%	3%
Medio	15	22	15	19%	21%
Alto	23	30	63	79%	100%
Total			80	100%	

*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Figura 12**

*Gráfico de la dimensión Trabajo competente*



**Nota.** Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Interpretación.** - Según la tabla 12 y figura 12, se observa que el 79% (63/80) de los trabajadores de la municipalidad de Ciudad Nueva, refieren que el acoso sexual impacta al trabajo competente, en un nivel alto, mientras que el 19% (15/80) de los trabajadores sostienen, que el daño ocurre en un nivel medio y solo el 3% (2/80) de los trabajadores, refieren que el impacto al trabajo competente en un nivel bajo. En consecuencia, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad de Ciudad Nueva, consideran que el acoso sexual laboral puede tener un impacto significativo en la capacidad, habilidad y destreza de los trabajadores. Así como también en la productividad, el cumplimiento de metas

**Tabla 13**

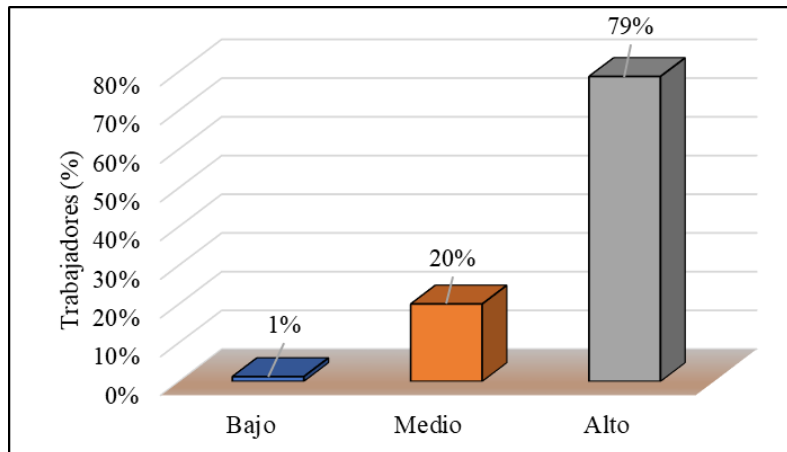
*Frecuencias de la dimensión Responsabilidad laboral*

<b>Dimensión: Responsabilidad laboral</b>					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max			
Bajo	6	14	1	1%	1%
Medio	15	22	16	20%	21%
Alto	23	30	63	79%	100%
Total			80	100%	

*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Figura 13**

*Gráfico de la dimensión Responsabilidad laboral*



*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Interpretación.** - Con base en la tabla 13 y la figura 13, se puede observar que el 79% (63/80) de los trabajadores reportaron que el acoso sexual laboral afectó en gran medida sus responsabilidades laborales como la puntualidad, el compromiso laboral y los valores personales; Sin embargo, el 20% (16/80) de los trabajadores pensó que el acoso sexual laboral se da en un nivel moderado y sólo el 1% (1/80) de los trabajadores informó que el impacto ocurrió en un nivel bajo. Por tanto, el acoso sexual laboral puede afectar la responsabilidad laboral del trabajador, así como su bienestar físico y psicológico. Es importante promover entornos laborales libres de acoso sexual y contar con políticas y medidas de prevención y protección para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso.

**Tabla 14**

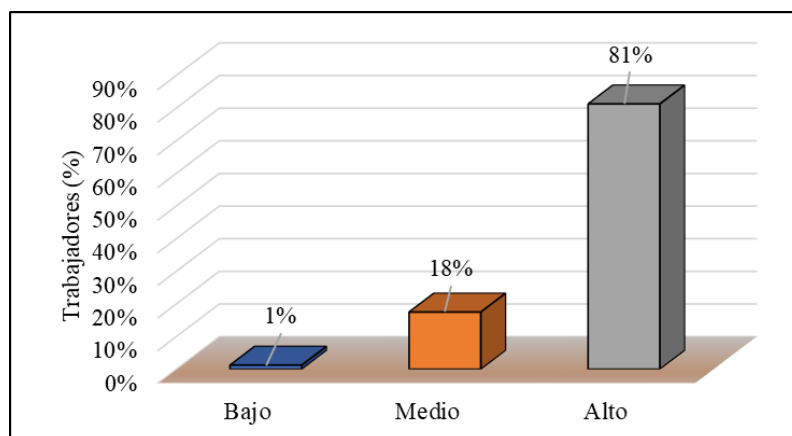
*Frecuencias de la dimensión Eficiencia laboral*

Dimensión: Eficiencia laboral					
Nivel	Rango		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	Min	Max			
Bajo	6	14	1	1%	1%
Medio	15	22	14	18%	19%
Alto	23	30	65	81%	100%
Total			80	100%	

*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Figura 14**

*Grafico de la dimensión Eficiencia laboral*



*Nota.* Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad de Ciudad nueva.

**Interpretación.** - En el cuadro 14 y figura 14 se puede observar que el 81% (65/80) de los trabajadores del municipio de Ciudad Nueva reportaron que el acoso sexual laboral impactaba en un nivel alto la eficiencia laboral; Sin embargo, el 18% (14/80) de los trabajadores pensó que el daño se produjo en un nivel moderado y sólo el 1% (1/80) de los trabajadores informó que el nivel de daño fue bajo. Como resultado, el acoso sexual, al crear un ambiente de trabajo estresante y dañar la salud

mental de los trabajadores, impacta negativamente en la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores, reduciendo así su eficiencia en el trabajo.

## 4.2.- Prueba de hipótesis

### 4.2.1.- Prueba de normalidad

Molina (2022), Las pruebas de normalidad se emplean para determinar si los datos se adhieren a una distribución normal o no.

#### Paso 1.- Fijamos nuestras hipótesis

- ❖ Ho: Los datos siguen una distribución normal
- ❖ Ha: Los datos no siguen una distribución normal.

#### Paso 2.- Se determina el nivel de significancia

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Significancia Bilateral = Alfa ( $\alpha$ ): 5% (0.05)

#### Paso 3.- Se determina la prueba de normalidad

La muestra de esta investigación es de 80, por lo que es mayor a 50. En consecuencia, la prueba de normalidad a utilizar será Kolmogórov-Smirnov.

**Tabla 15**

*Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Acoso Sexual Laboral	,153	80	,000	,893	80	,000
Desempeño laboral	,128	80	,002	,911	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota.** La prueba de normalidad que considera para este estudio será Kolmogórov-Smirnov.

#### **Paso 4.- Formulación de la regla de decisión**

- ❖ Si la Significancia bilateral (Sig.) es MAYOR que el alfa cuyo valor es de 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- ❖ Si la significancia bilateral (Sig.) es MENOR o IGUAL que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### **Paso 5.- Toma de decisión**

En la tabla núm. 15, se puede observar que la significancia bilateral (sig.) según la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov es de 0.000 para la variable Acoso sexual y de 0.002 para la variable Desempeño laboral. Ambos valores son inferiores al valor alfa (0,05). En consecuencia, según nuestra regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que implica que los datos no siguen una distribución normal.

#### **Paso 6.- Resultado**

Como los datos no siguen una distribución normal, será necesario emplear pruebas no paramétricas, específicamente el coeficiente de correlación rho de Spearman, para evaluar las hipótesis de la investigación.

#### ***4.2.2.- Prueba de la Hipótesis General***

##### **Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna**

- ❖ Ho: No Existe una relación muy significativa entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.
- ❖ Ha: Existe una relación muy significativa entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.

##### **Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa**

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Significancia Bilateral = Alfa ( $\alpha$ ): 5% (0.05)

### Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- ❖ Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- ❖ Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 16**

*Correlación entre las variables Acoso sexual laboral y Desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			ACOSO SEXUAL LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ACOSO	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	<b>-,338**</b>
	SEXUAL	<b>Sig. (bilateral)</b>	.	<b>,002</b>
	LABORAL	N	80	80
	DESEMPEÑO	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>-,338**</b>	1,000
	LABORAL	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,002</b>	.
		N	80	80

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

*Nota.* Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

### Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 16, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.002, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla decisión planteada dice que si el Sig. Bilateral es MENOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), por lo que se determina que existe una relación muy significativa entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.



**Figura 15**

*Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.*

<b>REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN</b>		
	<b>RANGO</b>	<b>Grado de correlación</b>
+/-	1	Correlación Positiva perfecta
+/-	0.80   0.99	Correlación positiva muy fuerte
+/-	0.60   0.79	Correlación positiva alta
+/-	0.40   0.59	Correlación positiva moderada
+/-	0.11   0.39	Correlación positiva baja
+/-	0.01   0.10	Correlación positiva muy debil
+/-	0	<b>No existe correlación</b>

*Nota.* La interpretación de los valores de correlación más utilizados es de Hernández et al. (1998)

#### **Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables**

En la tabla 16, podemos observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de  $-0.338^{**}$ , y según la figura Nro. 15, proporcionado por Hernández et al., existe una correlación negativa baja, pero muy significativa con un nivel de confianza del 98%, entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.

#### **Paso 6.- Interpretación**

Cuando existe una correlación negativa entre el acoso sexual en el trabajo y el desempeño laboral, significa que a medida que aumenta el nivel de acoso sexual, la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia tienden a disminuir. Esto se debe a que existe una relación inversa entre las variables.

#### **4.2.3.- Prueba de las Hipótesis específicas**

##### **4.2.3.1.- Hipótesis específica 01**

##### **Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna**

- ❖ Ho: No Existe una relación muy significativa entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.
- ❖ Ha: Existe una relación muy significativa entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

### Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Significancia Bilateral = Alfa ( $\alpha$ ): 5% (0.05)

### Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- ❖ Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- ❖ Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 17**

*Comprobación de la hipótesis específica 01 entre la variable Comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
		Comportamiento verbal de naturaleza sexual		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Comportamiento verbal de naturaleza sexual	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	<b>-,262*</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	.	<b>,019</b>
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>-,262*</b>	1,000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,019</b>	.
		N	80	80

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

**Nota.** Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

#### **Paso 4.- Decisión estadística**

En la tabla Nro. 17, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.019, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla de decisión planteada dice que si el Sig. Bilateral es MENOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna (Ha), por lo que se determina que existe una relación muy significativa entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023. Queda demostrado la relación entre las variables de estudio.

#### **Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables**

En la tabla 17, podemos observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de  $-0.262^*$ , lo que nos indica, según la figura Nro. 15, proporcionado por Hernández et al., existe una correlación negativa baja, pero muy significativa con un nivel de confianza del 95%, entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023

#### **Paso 6.- Interpretación**

Cuando existe una correlación negativa entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral, significa que a medida que aumenta este tipo de comportamiento verbal, llámese piropos, comentarios ofensivos de contenido sexual, proposiciones insistentes de tener encuentros íntimos, la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia tienden a disminuir.

#### **4.2.3.2.- Hipótesis específica 2**

##### **Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna**

- ❖ Ho: No Existe una relación muy significativa entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.

- ❖ Ha: Existe una relación muy significativa entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.

**Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa:**

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Significancia Bilateral = Alfa ( $\alpha$ ): 5% (0.05)

**Paso 3.- Establecer las reglas de decisión**

- ❖ Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- ❖ Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 18**

*Comprobación de la hipótesis específica 02 entre la variable comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral.*

<b>Correlaciones</b>				
			Comportamiento no verbal de naturaleza sexual	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	Comportamiento no	<b>Coefficiente de correlación</b>	1,000	<b>-,364**</b>
Spearman	verbal de naturaleza	<b>Sig. (bilateral)</b>	.	<b>,001</b>
	sexual	N	80	80
	DESEMPEÑO	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>-,364**</b>	1,000
	LABORAL	<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,001</b>	.
		N	80	80

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

*Nota.* Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

**Paso 4.- Decisión estadística**

En la tabla Nro. 18, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.001, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla decisión planteada dice que si el Sig. Bilateral es MENOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna (Ha), por lo que se determina que existe una relación muy significativa entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023. Queda demostrado la relación entre las variables de estudio.

#### **Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables**

En la tabla 18, podemos observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0.364\*\*, lo que nos indica, según la figura 15, cuadro proporcionado por Hernández et al., que existe una correlación negativa baja, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99%, entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.

#### **Paso 6.- Interpretación**

Cuando existe una correlación negativa entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral, significa que a medida que aumenta los comportamientos no verbales de acoso sexual que pueden incluir miradas lascivas, gestos obscenos, contacto físico no deseado, seguimiento persistente, invasión del espacio personal, exhibicionismo y gestos sexuales inapropiados, el desempeño laboral como la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia tienden a disminuir

#### **4.2.3.3.- Hipótesis específica 3**

#### **Paso 01.- Plantear la hipótesis nula y la hipótesis alterna**

- ❖ Ho: No Existe una relación muy significativa entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.

- ❖ Ha: Existe una relación muy significativa entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva, Tacna-2023.

### Paso 2.- Determinar el Nivel de confianza y el Valor del Alfa:

- ❖ Nivel de Confianza: 95%
- ❖ Significancia Bilateral = Alfa ( $\alpha$ ): 5% (0.05)

### Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- ❖ Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05), se acepta la hipótesis alterna.
- ❖ Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula.

### Tabla 19

*Comprobación de la hipótesis específica 03 entre la variable comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral.*

Correlaciones				
		Comportamiento físico de naturaleza sexual		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Comportamiento físico de naturaleza sexual	Coeficiente de correlación	1,000	-,255*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	-,255*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	80	80

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

*Nota.* Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

### Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 19, se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) para ambas variables es de 0.023, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla de decisión planteada dice que si el Sig. Bilateral es MENOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis alterna (Ha), por lo que puede determinarse que existe una relación muy significativa entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023. Resultado que demuestra que existe una relación entre las variables de estudio.

#### **Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables**

En la tabla 19, podemos observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de  $-0.255^*$ , lo que nos indica, según la figura Nro. 15, cuadro proporcionado por Hernández et al., que existe una correlación negativa baja, pero muy significativa con un nivel de confianza del 95%, entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023.

#### **Paso 6.- Interpretación**

Cuando existe una correlación negativa entre la conducta física de naturaleza sexual en el lugar de trabajo y el desempeño laboral, esto implica que, a medida que aumenta la frecuencia de cualquier acción o comportamiento físico que implique una connotación sexual, como, tocar, frotar, pellizcar y dar besos no deseados; la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia que desarrolla un trabajador tienden a disminuir. Esto se debe a que existe una relación inversa entre las variables.

### **4.3. Discusión de Resultados**

La información derivada de este estudio ha sido sometida a la aplicación de estadísticas descriptivas e inferenciales. Esta metodología facilita la recopilación, la organización y el examen de los datos para determinar la presencia de cualquier

correlación entre el acoso sexual en el lugar de trabajo y el desempeño laboral, cumpliendo así *con* el objetivo principal de este estudio.

#### ***4.3.1 Con relación a la hipótesis general***

Luego del análisis de los resultados, se logró demostrar que el acoso sexual laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores municipales, porque de acuerdo con el análisis estadístico Rho de Spearman se observa que el valor de la significancia estadística bilateral, es de 0.002, valor que es menor que el Alfa (0.05), por consiguiente se aceptó la hipótesis general alterna ( $H_a$ ) indicando que existe una relación muy significativa entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023. Asimismo, se puede observar que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0.338\*, lo que nos indica que la correlación que existe es negativa baja pero muy significativa con un nivel de confianza del 98% entre las variables. Según este resultado, al existir una correlación negativa entre el acoso sexual en el trabajo y el desempeño laboral, significa que a medida que aumenta el nivel de acoso sexual en sus diferentes modalidades o conductas sean verbales o físicas, la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia en los trabajadores municipales tienden a disminuir. Estos resultados concuerdan con Beltrán (2022) que concluye que los trabajadores desarrollan toda su capacidad laboral dentro de un ambiente cordial sin amenazas. Asimismo, Alvarado y Gonzales (2023), sostiene y que el desempeño de la víctima en el cumplimiento de sus obligaciones se ve afectado negativamente al sufrir dicho acoso sexual laboral. Al resultado de una relación negativa de  $-0.338^*$  difiere con lo hallado por Aragón (2022), en la que concluye que el acoso sexual laboral tiene una correlación positiva moderada. Igualmente, Huamán y Beltrán (2019), concluye que existe una correlación directa positiva entre el acoso sexual y el desempeño laboral.

#### ***4.3.2 Con relación a las hipótesis específicas***

##### **Hipótesis específica 01**



Luego del análisis de los resultados, se logró demostrar que el comportamiento verbal de naturaleza sexual se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores municipales, porque de acuerdo con el análisis estadístico Rho de Spearman se observa que el valor de la significancia estadística bilateral, es de 0.019, valor que es menor que el Alfa (0.05), por consiguiente se aceptó la hipótesis general alterna ( $H_a$ ) indicando que existe una relación muy significativa entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023. Asimismo, se puede observar que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de  $-0.262^*$ , lo que nos indica que la correlación que existe es negativa, baja pero muy relevante con un nivel de confianza del 95% entre las variables. Estos resultados nos muestran que existe una correlación negativa entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral, significa que a medida que aumenta este tipo de comportamiento verbal, llámese piropos, comentarios ofensivos de contenido sexual, proposiciones insistentes de tener encuentros íntimos, la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia tienden a disminuir en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ciudad Nueva. Este resultado concuerda con Vera (2018), Que el acoso sexual, sea este verbal o físico, afecta negativamente al bienestar, a las capacidades cognitivas de los trabajadores, incluso lesiona la dignidad humana de los trabajadores. Asimismo, Alvarado y Gonzales (2023) refiere que, si el acoso sexual laboral aumenta, el nivel de desempeño tiende a disminuir.

### **Hipótesis específica 02**

Luego del análisis de los resultados, se logró demostrar que el comportamiento no verbal de naturaleza sexual se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores municipales, porque de acuerdo con el análisis estadístico Rho de Spearman se observa, que el valor de la significancia estadística bilateral, es de 0.001, valor que es menor que el Alfa (0.05), por consiguiente se aceptó la hipótesis general alterna ( $H_a$ ) indicando que existe una

relación muy significativa entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023. Asimismo, se puede observar que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de  $-0.364^*$ , lo que nos indica que la correlación que existe es negativa, baja, pero muy considerable, con un nivel de confianza del 99% entre las variables. Según este resultado, cuando existe una correlación negativa entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral, significa que a medida que aumenta los comportamientos no verbales de acoso sexual que pueden incluir miradas lascivas, gestos obscenos, contacto físico no deseado, seguimiento persistente, invasión del espacio personal, exhibicionismo y gestos sexuales inapropiados, el desempeño laboral como la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia tienden a disminuir en los trabajadores municipales del municipio del distrito de Ciudad Nueva. Lo que coincide con Abarca (2018) que dice que en todas las instituciones públicas de Tacna existe una incidencia muy significativa de acoso sexual en el lugar de trabajo. Asimismo, Flores y Hurtado (2021) concluye que en el Perú se da muchos casos de acoso sexual laboral, porque no existe medidas de protección ni Instituciones que regulen estos casos de acoso. En la misma línea, Macias (2020) indica que el acoso sexual, en el lugar del trabajo, es un problema invisible y que todos los países necesitan desarrollar políticas efectivas para prevenir o erradicar este tipo de conductas, sean verbales o físicas.

### **Hipótesis específica 03**

Luego del análisis de los resultados, se logró demostrar que el comportamiento físico de naturaleza sexual se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los trabajadores municipales, porque de acuerdo con el análisis estadístico Rho de Spearman, se observa que el valor de la significancia estadística bilateral, es de 0.023, valor que es menor que el Alfa (0.05), por consiguiente se aceptó la hipótesis general alterna ( $H_a$ ) indicando que existe una relación muy significativa, entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad

Nueva, Tacna-2023. Asimismo, se puede observar que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de  $-0.255^*$ , lo que nos indica que la correlación que existe es negativa, baja, pero muy relevante, con un nivel de confianza del 95% entre las variables. Según este resultado, cuando existe una correlación negativa, entre la conducta física de naturaleza sexual en el lugar de trabajo y el desempeño laboral, esto implica que, a medida que aumenta la frecuencia de cualquier acción o comportamiento físico que implique una connotación sexual, como, tocar, frotar, pellizcar y dar besos no deseados; la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia que desarrolla un trabajador tienden a disminuir. Este resultado concuerda con Vera (2018), que sostiene que, el acoso sexual, sea este verbal o físico, afecta negativamente al bienestar, a las capacidades cognitivas de los trabajadores, incluso lesiona la dignidad humana de los trabajadores. Asimismo, Alvarado y Gonzales (2023) refiere, que, si el acoso sexual laboral aumenta, el nivel de desempeño tiende a disminuir. Este resultado no concuerda con lo hallado por Aragón (2022), que manifiesta en tu investigación el comportamiento físico del acoso sexual laboral, afecta el desempeño laboral con una correlación positiva, alta, y con dicho resultado discrepamos, ya que si es una correlación positiva quiere decir que las dos variables aumentan en un mismo sentido. Es decir que, si el acoso laboral aumenta, el desempeño laboral aumenta en el mismo sentido con la misma intensidad, lo que es una aberración.

## CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1.- Conclusiones

Primera: El análisis estadístico demostró que hay una correlación negativa baja pero muy significativa entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna, 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.002), el coeficiente de correlación de Rho de Spearman que es de (-0.338\*) lo que indica la existencia de una correlación negativa baja con un nivel de confianza del 98%. Sobre la base de este resultado, podemos afirmar que a medida que aumenta el nivel de acoso sexual, sea esta verbal o no verbal; la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia del trabajador tienden a disminuir en la misma intensidad y con la misma fuerza.

Segunda: El análisis estadístico demostró que hay una correlación negativa baja pero muy significativa entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna, 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.019), el coeficiente de correlación de Rho de Spearman (-0.262\*) lo que indica la existencia de una correlación negativa baja, con un nivel de confianza del 95%. Sobre la base de este resultado, podemos afirmar que a medida que aumenta este tipo de comportamiento verbal de naturaleza sexual, llámese piropos, comentarios sexuales ofensivos, proposiciones de encuentros íntimos; la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia tienden a disminuir con la misma fuerza.

Tercera: El análisis estadístico demostró que hay una correlación negativa baja pero muy significativa entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna, 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.001), el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de (-0.364\*) lo que evidencia una correlación negativa baja, con un nivel de confianza del 99%. Sobre la base de este resultado, podemos afirmar que a medida que aumenta este tipo de conducta que incluye miradas y expresiones lascivas, gestos obscenos, contacto físico no deseado, seguimiento persistente, invasión del espacio personal, exhibicionismo y gestos sexuales inapropiados, el desempeño laboral que implica calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia tienden a disminuir con la misma fuerza e intensidad.

Cuarta: El análisis estadístico demostró que hay una correlación negativa baja pero muy significativa entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna, 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.023), el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de (-0.255\*) lo que indica la existencia de una correlación negativa baja con un nivel de confianza del 95%. Sobre la base de este resultado, podemos afirmar que si el comportamiento físico de naturaleza sexual que se refiere a contactos físicos no deseados, como, tocar, frotar, pellizcar y dar besos no deseados; la calidad del trabajo, el sentido de responsabilidad y la eficiencia del trabajador tienden a disminuir con la misma fuerza e intensidad con que se produce este tipo de conductas.

## **5.2.- Recomendaciones**

Primera: Dado que existe una relación entre las variables del acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. Se recomienda, según la resolución ministerial Nro. 041-2018-TR, en la que expresa: “Que toda institución con más de 20 trabajadores debe de contar con un comité de intervención frente al hostigamiento sexual” y de acuerdo al D.S. Nro.

014-2019-MIMP (Reglamento de la Ley Nro. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual), se sugiere la creación de un Comité de Hostigamiento Sexual en dicha institución para que en conjunto con el área de Recursos Humanos, Bienestar Social, y la Sunafil, coordinen las estrategias de prevención, concientización y mitigación del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Segunda: Partiendo de la relación que existe entre el comportamiento verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. Se recomienda, considerar que la dignidad es la base de todos los derechos humanos. Por lo tanto, una Institución como la Municipalidad, debe de tener como objetivo principal: Revisar todos los protocolos internos y externos, hacer cumplir la Ley y los reglamentos laborales y hacer respetar los derechos fundamentales de los trabajadores, así como fomentar el respeto y promover un ambiente de trabajo justo y respetuoso.

Tercera: Dado el vínculo entre el comportamiento no verbal de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. Se recomienda, Programar revisiones y evaluaciones periódicas para identificar tempranamente el problema de acoso sexual laboral para tomar medidas necesarias de prevención, en concordancia con el principio constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación. Así como capacitar a todos los trabajadores sobre como identificar este tipo de conductas y como denunciarlos.

Cuarta: De los vínculos que existen entre el comportamiento físico de naturaleza sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad nueva. Se recomienda, realizar campañas de prevención del acoso sexual para poder crear conciencia y fomentar un ambiente laboral seguro y respetuoso, así como implementar un canal de denuncias que sea seguro y confiable que pueda ayudar a las víctimas de acoso sexual a informar sobre estos incidentes sin temor a las represalias. Así también fomentar entre los trabajadores, una cultura de respeto y equidad, promoviendo la igualdad de género y la no tolerancia hacia el acoso sexual laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca Guevara, A. V. (2018). El machismo y el acoso sexual en las instituciones públicas del Distrito de Tacna, año 2014. *Grado académico de Maestro*. Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua, Perú.
- Alvarado Galvez, Y. E., & Gonzales Saldaña, M. I. (2023). El acoso laboral y desempeño laboral en los operarios de la empresa industrial Pamolsa Región Callao, 2021. *Tesis de grado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
- Aragón Davila, S. C. (2022). Delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali año 2022. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.
- Ayovi Caicedo, J. (15 de enero de 2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organización*. Obtenido de file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/39-Texto%20del%20artículo-78-2-10-20191022.pdf
- Baró, T. (26 de mayo de 2014). *El acoso sexual no verbal en espacios públicos*. Obtenido de <https://www.teresabaro.com/es/sin-categoria/el-comportamiento-no-verbal-y-el-acoso-sexual-en-espacios-publicos/>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor agregado*, 7(1,2020), 109-121. Obtenido de [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Bellodas Ticona, A. (2020). Competencias gerenciales y desempeño laboral del trabajador en la Municipalidad Distrital de Ite, año 2019. *Tesis de grado*. Universidad nacional Jorge Basadre Grohoman, Tacna, Perú.
- Beltrán Vega, B. A. (2022). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de confianza del servicio de administracion

tributaria del Estado de Morelos. *Tesis de Grado*. Universidad Latina, Cuernavava, Morelos, México.

Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Editora: Leticia Gaona Figueroa.

Blanco, C. (08 de mayo de 2022). *La violencia psicológica es una de las más frecuentes, pero al mismo tiempo, la más difícil de identificar. ¿Por qué razón? ¿Cuáles son sus causas y efectos?* Obtenido de Porque quiero estar bien: <https://porquequieroestarbien.com/prevencion-violencia/maltrato/violencia-psicologica-senales-caracteristicas-y-consecuencias>

Bueno Moya, J. C. (2018). "Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano". *Optar el grado Licenciado*. Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Casas Cáncer, E. (2023). Acoso sexual en el trabajo. *ASEPEYO*.

Cazau, P. (2015). *Estadística y metodología de la investigación*. Buenos Aires.

Cazau, P. (2015). *Estadística y metodología de la investigación*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.

cedec-group. (04 de abril de 2023). *Estrategias de Contratación*. Obtenido de <https://cedec-group.com/es/blog/como-mejorar-la-eficiencia-laboral#:~:text=Cuando%20nos%20referimos%20al%20concepto,de%20recursos%20que%20se%20pueda>.

Ciro Fernandez, H. (11 de noviembre de 2023). *16 mujeres denunciaron a sus empleadores por acoso sexual*. Obtenido de Dirección Regional de Trabajo: <https://diariocorreo.pe/edicion/tacna/16-mujeres-denunciaron-sus-empleadores-por-acoso-sexual-785564/>



- Colombo, D. (2023). *Siete caminos para evitar el maltrato verbal en el trabajo*. Recuperado el 23 de agosto de 2023, de <https://www.danielcolombo.com/7-caminos-para-evitar-el-maltrato-verbal-en-el-trabajo-por-daniel-colombo/#:~:text=El%20maltrato%20verbal%20corporativo%20es,humillaci%C3%B3n%20p%C3%BAblica%20o%20en%20privado>.
- De la Rosa, F. (21 de abril de 2021). *Acoso sexual*. Obtenido de <https://www.acostaydelarosa.com/post/2016/07/19/acoso-sexual#:~:text=Comportamiento%20f%C3%ADsico%20de%20naturaleza%20sexual,mismo%20%C3%A1mbito%20laboral%20o%20estudiantil>.
- Empleo, M. d. (noviembre de 2017). *Trabaja sin acoso*. Obtenido de <https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/vice-trabajo/guia-laboral.pdf>
- Empleo, M. d. (26 de febrero de 2023). *Paremos el hostigamiento sexual laboral*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/campa%C3%B1as/21886-paremos-el-hostigamiento-sexual-laboral>
- Espasandín, V., & Alejandra, L. (2018). *Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Susana-Rostagnol-2/publication/341462897\\_Acoso\\_en\\_espacios\\_no\\_intimos/links/5ec2d69492851c11a871184f/Acoso-en-espacios-no-intimos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Susana-Rostagnol-2/publication/341462897_Acoso_en_espacios_no_intimos/links/5ec2d69492851c11a871184f/Acoso-en-espacios-no-intimos.pdf)
- Flores Pérez, A. D., & Hurtado Apaico, J. L. (2021). Vulneración de derechos fundamentales del trabajador a consecuencia del hostigamiento sexual previsto en la ley 27942, en tiempos de pandemia. *Tesis de Grado*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gamarra, G. (12 de setiembre de 2023). *Cómo mejorar el desempeño laboral en empresas*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/mejorar-desempeno-laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo>

¿Qué es el desempeño laboral? ¿Se desenvuelve en su rol.

García Dihigo, J. (2016). *Metodología de la Investigación para Administradores*. Bogotá: Adriana Gutiérrez M.

Global, U. (18 de marzo de 2022). *AMÉRICA LATINA: EL 90% DE LOS TRABAJADORES ENCUESTADOS DE LA TELEVISIÓN, EL CINE Y LAS ARTES ESCÉNICAS SUFRIERON VIOLENCIA Y ACOSO*. Obtenido de <https://uniglobalunion.org/es/news/latin-america-90-of-surveyed-workers-in-tv-film-and-performing-arts-suffered-violence-and-harassment/#:~:text=Casi%204%20de%20cada%2010,trabajo%20y%20violencia%20de%20género>.

Gómez Mejías, A. E., Cerrada Valero, R., & Rangel Vasquez, R. E. (06 de octubre de 2017). *Validez del material educativo de un programa de educación ambiental*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/356/35656002011/html/>

Gómez Quispe, M. S. (junio de 2011). *Guía práctica sobre hostigamiento sexual*. Obtenido de Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social: [https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignnd/documentos/guia\\_hostigamiento\\_sexual.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignnd/documentos/guia_hostigamiento_sexual.pdf)

Guzman, J. M. (2023). *El derecho a la integridad personal*. Obtenido de <http://cintras.org/textos/congresodh/elderechoalaintegridadjmg.pdf>

Guzman, L. (24 de marzo de 2021). *Cuales son los tipos de clima laboral*. Obtenido de <https://bitubi.com.mx/articles/index.php/2021/03/24/cuales-son-los-tipos-de-clima-laboral/#:~:text=En%20resumen%2C%20el%20clima%20laboral,los%20comentarios%20y%20las%20actitudes>.

- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la investigación*. México: Panamericana Formas e Impresos S.A. .
- Hinojosa Benavides, R. A. (22 de julio de 2022). *Cinco razones importantes para justificar una investigación*. Obtenido de <https://www.aldia.unah.edu.pe/cinco-razones-importantes-para-justificar-una-investigacion/#:~:text=La%20justificación%20es%20una%20oportunidad,qué%20debemos%20hacer%20dicho%20proyecto%3F>
- Huaman Pérez, K. V., & Beltran Romero, A. G. (2019). Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019. *Tesis de grado*. Universidad Peruana Los Andes, Chanchamayo, Perú.
- Jara Soto, B. A. (2019). Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Corporación ADC tacna - 2018. *Tesis*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- Jara, A. (20 de setiembre de 2022). *¿Cómo denunciar acoso sexual laboral en los centros de trabajo?* Obtenido de <https://perulegal.larepublica.pe/peru/2022/09/20/como-denunciar-acoso-sexual-laboral-en-los-centros-de-trabajo-3346/>
- Larrauri, E. (1997). *EL NUEVO DELITO DE ACOSO SEXUAL: UNA PRIMERA VALORACIÓN* . Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46024026/EL\\_NUEVO\\_DELITO\\_DE\\_ACOSO\\_SEXUAL\\_UNA\\_PRIM20160528-25215-1rxbm4t-libre.pdf?1464461211=&response-content-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/46024026/EL_NUEVO_DELITO_DE_ACOSO_SEXUAL_UNA_PRIM20160528-25215-1rxbm4t-libre.pdf?1464461211=&response-content-)

disposition=inline%3B+filename%3DEl\_nuevo\_delito\_de\_acoso\_sexual\_ una\_prim.pdf&Expires=1692842346&Signature

Larrea, M., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, M., & López, J. (Noviembre de 2020). *Como se mide el acoso sexual y aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior*. (E. u. Abya-Yala, Ed.) Obtenido de <https://books.scielo.org/id/2946x/pdf/larrea-9789978106211-02.pdf>

Larrea, M., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, M., & López, J. (2020). *Como se mide el acoso sexual: Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior*. Obtenido de [www.flacsoandes.edu.ec](http://www.flacsoandes.edu.ec): <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58308.pdf>

Ley 27942 "Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual". (05 de febrero de 2003). Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Lima, Lima, Perú: El Peruano.

López Espinoza, H. V., & Pereira Carballo, A. A. (Agosto de 2021). *El acoso sexual en el entorno laboral desde un perspectiva jurídica dogmatica*. Obtenido de <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/El%20acoso%20sexual%20en%20el%20entorno%20laboral.pdf>

Macias Ramirez, R. R. (2020). El acoso sexual laboral, el derecho al trabajo y el derecho a la integridad personal del trabajador. *Tesis de Grado*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato - Ecuador.

Martín, J. (22 de octubre de 2019). *Taylor y la administración científica de las empresas*. Obtenido de <https://m.cerem.es/blog/taylor-y-la-administracion-cientifica-de-las-empresas>

México, C. d. (Septiembre de 2017). *Hostigamiento sexual y acoso sexual*.  
Obtenido de <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

México, S. d. (20 de enero de 2017). *El acoso escolar, que es y como identificarlo*.  
Obtenido de <https://www.gob.mx/sep/articulos/acoso-escolar-que-es-y-como-identificarlo#:~:text=Acoso%20verbal.,%2C%20comentarios%20sexuales%20inapropiados%2C%20provocaciones>.

Molero Suárez, M. (2023). *Primer informe ELSA sobre acoso sexual laboral en el Perú*. Obtenido de <https://www.genderlab.io/Informe-ELSA-10-preguntas-sobre-acoso-sexual-laboral-en-el-Peru.pdf>

Molina, M. (16 de febrero de 2022). *Análisis de normalidad. Una imagen vale más que mil palabras*. Obtenido de <https://anestesiario.org/2022/analisis-de-normalidad-una-imagen-vale-mas-que-mil-palabras/>

Muntane Relat, J. (junio de 2010). *Introducción a la investigación básica*. Obtenido de <file:///C:/Users/Mi%20Equipo/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Naranjo Valencia, C. M. (2023). *Proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral*. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2129/Proceso%20de%20Calificación%20de%20Pérdida%20de%20Capacidad%20Laboral.pdf?sequence=1#:~:text=Se%20entiende%20por%20calificación%20de,desempeñarse%20en%20un%20trabajo%20habitual>.

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2013). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* -

*Cualitativa y redacción de la Tesis* (Vol. 5ta edición). Bogota, Colombia: Ediciones de la U - Carrera 27 # 27-43 - Tel. (+57-1) 3203510.

OIT. (2021). *Experiencias de violencia y el acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Obtenido de <https://www.ceroaccidentes.pe/oit-publica-los-resultados-de-la-primera-encuesta-mundial-sobre-el-acoso-laboral/#:~:text=Estadísticas%20del%20acoso%20laboral%20en%20el%20mundo&text=Una%20de%20cada%20quince%20personas,acoso%20sexuales%20en%20el%20trabajo>.

OIT. (2023). *Hostigamiento o acoso sexual*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

Péres Guardo, R., & Rodríguez Sumaza, C. (15 de setiembre de 2012). *Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: Reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68109877/7270eb86488d7d377c7a1d8f4ce3d7bd836b-libre.pdf?1626357114=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUn\\_analisis\\_del\\_concepto\\_de\\_acoso\\_sexual.pdf&Expires=1692615849&Signature=UUumL8IQT8VWH5rq7Q8USGrpL](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/68109877/7270eb86488d7d377c7a1d8f4ce3d7bd836b-libre.pdf?1626357114=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUn_analisis_del_concepto_de_acoso_sexual.pdf&Expires=1692615849&Signature=UUumL8IQT8VWH5rq7Q8USGrpL)

Pilotto Carreño, L. (mayo de 2011). *La discriminación por razón de género*. Recuperado el 25 de agosto de 2023, de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VIII-Congreso-Nacional-Chiclayo-oct-2018-496-525.pdf>

Poonam, D. (17 de diciembre de 2019). *El que, el porque y el como de la responsabilidad en el trabajo*. Obtenido de <https://blog.empuls.io/es/accountability-in-the-workplace/>

- Quiroa, M. (01 de febrero de 2020). *Competencia laboral*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- Quiroa, M. (01 de enero de 2021). *Teoría de Herzberg*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Rodriguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (18 de octubre de 2019). Desempeño laboral de los docentes de la institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 79-101. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-79.pdf>
- Rus Arias, E. (08 de diciembre de 2020). *Investigación pura*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-pura.html>
- Segovia, M., & Pérez Campbell, G. (08 de marzo de 2021). *Las cifras del acoso sexual laboral después de la “ola feminista” de 2018: 1.597 denuncias y 86 empresas sancionadas*. Obtenido de <https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas/>
- Torres, A. (20 de julio de 2017). *La teoría de las motivaciones de David McClelland*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>
- Vera Calisaya, C. A. (2018). Necesidad de modificar el tipo jurídico penal sobre el acoso sexual dentro del ámbito laboral. *Tesis de Grado*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz , Bolivia.