

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**TRATAMIENTO NORMATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y LA
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN MUJERES DE PUNO**

2023.

PRESENTADA POR:

JUAN ANTONIO VILCA SUCATICONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](https://www.upsc.edu.pe/) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



4.22%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 22 JUL 2024, 11:28 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.32%

● CHANGED TEXT
3.89%

Report #22120047

JUAN ANTONIO VILCA SUCATICONA // TRATAMIENTO NORMATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN MUJERES DE PUNO 2023. RESÚMEN La investigación se realizó con el objetivo fundamental de poder determinar el hostigamiento sexual laboral en el trabajo contra las mujeres y su afectación directa hacia ellas, considerando que constituyen un fenómeno jurídico social que se va acrecentando en forma progresiva, y que la región de Puno tiene en los últimos años un ligero incremento. El trabajo investigativo tiene como ámbito de estudio la ciudad de Puno por constituir la capital de la Región, la población está constituida por miembros del Colegio de Profesores del Perú, filial Puno, la muestra está determinado en la participación de 12 mujeres de una Institución Educativa Privada de la ciudad de Puno. El tipo de investigación que se aplicó fue transversal, ya que escoge los datos en un solo momento y solo una vez, para tener alcances exploratorios descriptivos y correlacionales. El enfoque de la investigación es cualitativo, ya que se va proceder a analizar de forma doctrinal sobre el tratamiento normativo en el ordenamiento nacional sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. El diseño fenomenológico se fundamentó en el estudio de discursos y asuntos específicos como también en la búsqueda de probables experiencias sobre los delitos contra la libertad sexual. En la investigación se

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

TRATAMIENTO NORMATIVO SOBRE EL HOSTIGAMIENTO LABORAL Y LA
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN MUJERES DE PUNO

2023.

PRESENTADA POR:

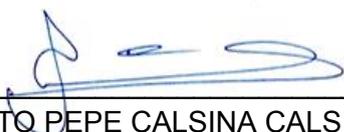
JUAN ANTONIO VILCA SUCATICONA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENITO PEPE CALSINA CALSINA

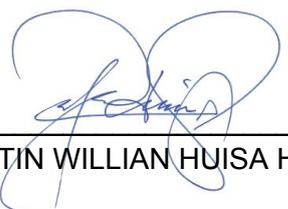
PRIMER MIEMBRO

: 
Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

ASESOR DE TESIS

: 
M.Sc. MARTIN WILLIAN HUISA HUAHUASONCO

Área: Ciencias Sociales

Sub Área: Derecho

Líneas de Investigación: Derecho

Puno, 30 de julio del 2024.

DEDICATORIA

EL PRESENTE TRABAJO LO DEDICO A MI
FAMILIA QUE ME ENSEÑARON A SEGUIR
ADELANTE Y A MI ESPOSA EDITH QUE CON SU
APOYO PERMANENTE ME IMPULSÓ SIEMPRE A
NO RENUNCIAR NUNCA A MIS SUEÑOS Y
ASPIRACIONES.

Juan Antonio Vilca Sucaticona

AGRADECIMIENTO

QUISIERA AGRADECER, EN PRIMER LUGAR, A DIOS, POR PERMITIR EL ÉXITO DE ESTE TRABAJO Y TAMBIÉN A TODOS LOS QUE ME BRINDARON SU APOYO MORAL E INTELECTUAL EN LO LARGO DE ESTE PROCESO, SIN OLVIDAR A LOS DOCENTES QUE ME GUIARON EN LA UPSC, ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO, SIEMPRE LOS TENDRÉ PRESENTE EN EL FONDO DE MI CORAZÓN.

Juan Antonio Vilca Sucaticona

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ANEXOS	11
RESÚMEN	12
ABSTRACT	13
INTRODUCCIÓN	14

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	16
1.1.1. PROBLEMA GENERAL.	19
1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	19
1.2. ANTECEDENTES	20
1.2.1. ANTECEDENTE INTERNACIONAL	20
1.2.2. ANTECEDENTE NACIONAL	23
1.2.3. A NIVEL LOCAL	24
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	25
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	25
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO	27
2.1.1. TEORÍAS DE LA VARIABLE HOSTIGAMIENTO LABORAL	27

2.1.2. VARIABLE HOSTIGAMIENTO LABORAL	28
2.1.3. TEORÍA DE LA VARIABLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	30
2.1.4. VARIABLE: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	30
2.2. HIPÓTESIS	31
2.2.1. HIPÓTESIS GENERAL	31
2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	31
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. ZONA DE ESTUDIO	32
3.2. TAMAÑO DE MUESTRA	32
3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS	33
CAPÍTULO IV	
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	36
4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	119
4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	121
CONCLUSIONES	123
RECOMENDACIONES	124
BIBLIOGRAFÍA	125
ANEXOS	133

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Desairar públicamente sobre usted	36
Tabla 02: Miradas de desprecio hacia su persona	38
Tabla 03: Gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona	39
Tabla 04: Imitación gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia usted	40
Tabla 05: Utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre usted	41
Tabla 06: Recibe amenazas verbales	43
Tabla 07: Comentarios maliciosos y perturbadores respecto al acto sexual hacia su persona	44
Tabla 08: Propuestas indecentes o favores sexuales hacia usted	45
Tabla 09: Uso de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona	47
Tabla 10: Críticas y comparaciones con otras personas sobre usted	48
Tabla 11: Actitud menospreciante ante sus opiniones	49
Tabla 12: Excluirle o marginarle de las decisiones que se toman sobre usted	50
Tabla 13: Evitan la socialización con su entorno	52
Tabla 14: Privarle y obviar las actividades que se acuerdan	53
Tabla 15: Puesto de trabajo aislado de los demás	54
Tabla 16: Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo	55
Tabla 17: Expresiones negativas o de duda sobre su capacidad	56
Tabla 18: Críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo	58
Tabla 19: Acusarle de que comete errores que antes no cometía	59
Tabla 20: Obligarle que realice un trabajo a través del miedo	60
Tabla 21: Acoso y chantaje con fines sexuales	62
Tabla 22: Considerarle responsable de errores cometidos por los demás	63
Tabla 23: Obligarle a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual	64
Tabla 24: Obligarle a la realización de trabajos peligrosos hacia su persona	66

Tabla 25: Facilita el trabajo según actividades	67
Tabla 26: Brinda alternativas de mejora en las actividades	68
Tabla 27: Tiene interés en el colaborador en potenciar sus habilidades	69
Tabla:28: Permite la socialización en los grupos de trabajo	71
Tabla 29: Comparte criterios de mejora continua en equipos de trabajo	72
Tabla 30: Fomenta las participaciones y opiniones de los colaboradores	73
Tabla 31: Brinda la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades	75
Tabla 32: Brinda confianza y estabilidad emocional	76
Tabla 33: Fomenta el liderazgo en todas las áreas de trabajo	77
Tabla 34: Elimina la desmotivación en el trabajo	79
Tabla 35: Solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo	80
Tabla 36: Soluciona el bajo desarrollo de competencia de adaptabilidad al entorno	81
Tabla 37: Presenta cansancio físico o fatiga en las actividades	82
Tabla 38: Presenta trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo	84
Tabla 39: Se siente frustrado, fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo	85
Tabla 40: Se cohibe por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquías en el trabajo	86
Tabla 41: Siente temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores	88
Tabla 42: Se siente atemorizado por ser inferior a otras personas donde trabaja	89
Tabla 43: Se siente desmotivado por expresiones de dudas sobre su responsabilidad	90
Tabla 44: Se siente desalentado por expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo	92
Tabla 45: Siente deprimido por las críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo	93
Tabla 46: Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes	94
Tabla 47: Privación de comunicación con el grupo hacia su persona	96
Tabla 48: Difundir públicamente problemas personales sobre su persona	97
Tabla 49: Considera usted que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los derechos humano	99
Tabla 50: Sabe usted que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos	

sobre la salud mental de los trabajadores	100
Tabla 51: Asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos	101
Tabla 52: Se encuentra incorporado en planilla	103
Tabla 53: Sabe usted de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley por ejemplo: gratificaciones, cts y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa	104
Tabla 54: Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias	105
Tabla 55: Su patrono paga las aportaciones al essalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP	106
Tabla 56: Cree usted que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales	108
Tabla 57: Considera usted que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral	109
Tabla 58: Cuenta ud. con un contrato de trabajo escrito	110
Tabla 59: Es su empleador quién fija el horario de trabajo	111
Tabla 60: Cuenta con su descanso semanal	112
Tabla 61: Sabía ud. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el código civil peruano	113
Tabla 62: Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador	114
Tabla 63: Su contrato de trabajo es por tiempo determinado	115
Tabla 64: El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato	116
Tabla 65: Se aplica el principio de primacía de la realidad	117
Tabla 66: Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo	118

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Desairar públicamente sobre usted	37
Figura 02: Miradas de desprecio hacia su persona	38
Figura 03: Gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona	39
Figura 04: Imitación gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia usted	40
Figura 05: Utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre usted	42
Figura 06: Recibe amenazas verbales	43
Figura 07: Comentarios Maliciosos Y Perturbadores Respecto Al Acto Sexual Hacia Su Persona	44
Figura 08: Propuestas indecentes o favores sexuales hacia usted	46
Figura 09: Uso de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona	47
Figura 10: Críticas y comparaciones con otras personas sobre usted	48
Figura 11: Actitud menospreciante ante sus opiniones	50
Figura 12: Excluirle o marginarle de las decisiones que se toman sobre usted	51
Figura 13: Evitan la socialización con su entorno	52
Figura 14: Privarle y obviar las actividades que se acuerdan	53
Figura 15: Puesto de trabajo aislado de los demás	54
Figura 16: Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo	56
Figura 17: Expresiones negativas o de duda sobre su capacidad	57
Figura 18: Críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo	58
Figura 19: Acusarle de que comete errores que antes no cometía	59
Figura 20: Obligarle que realice un trabajo a través del miedo	61
Figura 21: Acoso y chantaje con fines sexuales	62
Figura 22: Considerarle responsable de errores cometidos por los demás	63
Figura 23: Obligarle a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual	65
Figura 24: Obligarle a la realización de trabajos peligrosos hacia su persona	66

Figura 25: Facilita el trabajo según actividades	67
Figura 26: Brinda alternativas de mejora en las actividades	68
Figura 27: Tiene interés en el colaborador en potenciar sus habilidades	70
Figura 28: Permite la socialización en los grupos de trabajo	71
Figura 29: Comparte criterios de mejora continua en equipos de trabajo	72
Figura 30: Fomenta las participaciones y opiniones de los colaboradores	74
Figura 31: Brinda la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades	75
Figura 32: Brinda confianza y estabilidad emocional	76
Figura 33: Fomenta el liderazgo en todas las áreas de trabajo	78
Figura 34: Elimina la desmotivación en el trabajo	79
Figura 35: Solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo	80
Figura 36: Soluciona el bajo desarrollo de competencia de adaptabilidad al entorno	82
Figura 37: Presenta cansancio físico o fatiga en las actividades	83
Figura 38: Presenta trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo	84
Figura 39: Se siente frustrado, fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo	85
Figura 40: Se cohíbe por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquías en el trabajo	87
Figura 41: Siente temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores	88
Figura 42: Se siente atemorizado por ser inferior a otras personas donde trabaja	89
Figura 43: Se siente desmotivado por expresiones de dudas sobre su responsabilidad	91
Figura 44: Se siente desalentado por expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo	92
Figura 45: Siente deprimido por las críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo	94
Figura 46: Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes	95
Figura 47: Privación de comunicación con el grupo hacia su persona	96
Figura 48: Difundir públicamente problemas personales sobre su persona	97
Figura 49: Considera usted que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los derechos humano	99

Figura 50: Sabe usted que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores	100
Figura 51: Asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos	102
Figura 52: Se encuentra incorporado en planilla	103
Figura 53: Sabe usted de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley por ejemplo: gratificaciones, cts y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa	104
Figura: 54: Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias	106
Figura 55: Su patrono paga las aportaciones al essalud, retiene las contribuciones a la onp o afp	107
Figura 56: Cree usted que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales	108
Figura 57: Considera usted que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral	109
Figura 58: Cuenta ud. con un contrato de trabajo escrito	110
Figura 59: Es su empleador quién fija el horario de trabajo	111
Figura 60: Cuenta con su descanso semanal	112
Figura 61: Sabía Ud. Que Los Contratos De Locación De Servicios Se Encuentran Regulados Por El Código Civil Peruano	113
Figura 62: Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador	114
Figura 63: Su contrato de trabajo es por tiempo determinado	115
Figura 64: El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato	116
Figura 65: Se aplica el principio de primacía de la realidad	117
Figura 66: Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo	118

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 01: Matriz de consistencia	134
Anexo 02: Cuestionario para medir el hostigamiento laboral en la ciudad de Puno 2023.	136
Anexo 03: Cuestionario para medir la vulneración de derechos laborales en la ciudad de Puno 2023.	140
Anexo 04: Elaboración de los datos estadísticos de la investigación	142

RESÚMEN

La investigación se realizó con el objetivo fundamental de poder determinar el hostigamiento sexual laboral en el trabajo contra las mujeres y su afectación directa hacia ellas, considerando que constituyen un fenómeno jurídico social que se va acrecentando en forma progresiva, y que la región de Puno tiene en los últimos años un ligero incremento. El trabajo investigativo tiene como ámbito de estudio la ciudad de Puno por constituir la capital de la Región, la población está constituida por miembros del Colegio de Profesores del Perú, filial Puno, la muestra está determinado en la participación de 12 mujeres de una Institución Educativa Privada de la ciudad de Puno. El tipo de investigación que se aplicó fue transversal, ya que escoge los datos en un solo momento y solo una vez, para tener alcances exploratorios descriptivos y correlacionales. El enfoque de la investigación es cualitativo, ya que se va proceder a analizar de forma doctrinal sobre el tratamiento normativo en el ordenamiento nacional sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores. El diseño fenomenológico se fundamentó en el estudio de discursos y asuntos específicos como también en la búsqueda de probables experiencias sobre los delitos contra la libertad sexual. En la investigación se tendrá como técnica a la encuesta, ya que permitirá reunir información de una amplia variedad de personas. Y como instrumento se aplicará el cuestionario que sirve para la recolección de datos mayormente empleado en investigación científica, conformado por una serie de preguntas y una escala de posibles respuestas que se deben responder por una determinada población. Asimismo, se trabajará con los softwares Excel 2016 y SPSS 26, quienes apoyarán para el cálculo de la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Palabras clave: Acrecentar, Doctrina, Hostigamiento, Sexual, Vulneración.

ABSTRACT

The research was carried out with the fundamental objective of being able to determine sexual harassment at work against women and its direct impact on them, considering that they constitute a social legal phenomenon that is increasing progressively, and that the Puno region has in recent years a slight increase. The research work has as its scope of study the city of Puno as it is the capital of the Region, the population is made up of members of the College of Teachers of Peru, Puno branch, the sample is determined by the participation of 12 women from an Educational Institution Private from the city of Puno. The type of research that was applied was transversal, since it chose the data at a single moment and only once, to have descriptive and correlational exploratory scopes. The focus of the research is qualitative, since it will proceed to analyze doctrinally the regulatory treatment in the national legislation on workplace harassment and the violation of workers' labor rights. The phenomenological design was based on the study of specific discourses and issues as well as the search for probable experiences about crimes against sexual freedom. The survey will be used as a technique in the research, since it will allow information to be gathered from a wide variety of people. And as an instrument, the questionnaire that is used to collect data, mostly used in scientific research, will be applied, made up of a series of questions and a scale of possible answers that must be answered by a certain population. Likewise, we will work with the Excel 2016 and SPSS 26 software, which will support the calculation of descriptive statistics and inferential statistics.

Key words: Increase, Doctrine, Harassment, Sexual, Violation.

INTRODUCCIÓN

La tesis aborda el problema que tiene un contexto internacional, Nacional, Regional y Local sobre el hostigamiento sexual laboral, tal como describe la Organización Mundial de Salud, que el hostigamiento o acoso sexual es una forma de violencia: ser víctima de hostigamiento sexual es una afectación a la integridad de las personas; en el espacio laboral, tiene consecuencias psicológicas que afectan las relaciones laborales y el desempeño de la persona que ha sido agredida. Además, el hostigamiento sexual laboral se considera como violencia de género porque se fundamenta en estereotipos que marcan y limitan los comportamientos de los hombres y las mujeres.

La región de Puno por su mayor población no está exenta de los actos de violencia sexual, que caracterizan en mayor proporción al hostigamiento sexual en el trabajo, las propias mujeres lo consideran normales, aspecto que tal vez sea aprovechado por el agresor a través de conductas sutiles o disimulas en contra de la mujer, por ello es que se tiene un incremento en los últimos años que causa en efecto de disminución en el potencial laboral de las mujeres.

La investigación se desarrolló en el contexto teórico social, para tal efecto se recabó información de las fuentes existentes y el análisis de los resultados de la aplicación de la entrevista, con los cuales se ha llegado de verificar que la violencia sexual no es entendida en su real dimensión, requiriendo tomar acciones que busquen mejorar las relaciones entre el hombre y la mujer en el ámbito laboral.

La investigación analiza el hostigamiento sexual y su afectación en el desarrollo integral de las mujeres, porque entiende que toda forma de violencia en el trabajo afecta directamente a las mujeres, quienes al igual que los varones merecen tener las mismas oportunidades y no por lo contrario a consecuencia de ello disminuir en el rendimiento laboral.

Nuestra investigación se enmarca en IV capítulos, las cuales determinan lo siguiente: Capítulo I aborda el planteamiento del problema, los antecedentes internacionales, nacionales y locales y determinación de los objetivos; en el Capítulo II aborda el Marco

Teórico, Conceptual e Hipótesis de la Investigación; en el capítulo III, se abordó la Metodología de la Investigación y el capítulo IV se abordó la Exposición y Análisis de Resultados y en la última parte proponer conclusiones y recomendaciones, acompañando los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actualidad el trabajo se ha convertido en la fuente principal del sostenimiento económico de la persona a nivel mundial, ya que es una actividad que demanda de un esfuerzo físico mental, todo ello con el propósito de percibir una remuneración que les va permitir costear sus necesidades del mismo trabajador, así como de su familia (Garcia & Perez, 2020).

En Colombia Martins (2020), el hostigamiento laboral es una conducta que afecta los derechos fundamentales del trabajador, dándose una mala práctica muy frecuente y sistemática en el sector público y privado. En Alemania, a través de este fenómeno, el interés que se persigue es la expulsión de la víctima de su centro laboral, degenerando así sus condiciones de trabajo, como una acción hostigadora que ocasiona una pérdida del equilibrio emocional de la víctima (Mathiasi & Pimentel, 2020).

Según la OIT (2021), (Organización Internacional del trabajo), el hostigamiento laboral es un fenómeno en todo el mundo, y más de una de cada cinco personas en empleo (743 millones, ósea, el 22,8%) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acosos en el trabajo durante su vida laboral. En España por su parte también presenta el problema, pero este igual que Venezuela no cuenta con una regulación jurídica ni eficiente para contrarrestar esta problemática directa, donde toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo a la protección contra el desempleo (Varela & De la cruz, 2020).

A nivel Nacional, (SUNAFIL, 2023) atendió 230 denuncias por hostigamiento sexual laboral en lo que va del año, este realizó 5,059 inspecciones en materia de hostigamiento sexual laboral a escala nacional. En Perú se mantiene como uno de los países donde se violan regularmente los derechos de los trabajadores (Solorzano & Fernandez, 2019). Este fenómeno representa hostigamiento laboral, pues se somete a estos a estrés laboral convirtiéndose ello en enfermedades, psicopatológicas y problemas de conducta (Marquina, 2020). Se trata de una conducta caracterizada por la violencia extrema a la que se pone a la víctima, cuyo propósito consiste en afectar la integridad moral y dignidad humana, que se ha ido incrementado de forma frecuentemente (Mendez et al., 2020). Se ha incrementado de forma frecuente el hostigamiento laboral, donde se afecta gravemente no solo a la víctima, sino también a su entorno familiar, afectando su intimidad, igualdad, integridad física y moral (Balestero, 2020).

A nivel Local, Paradójicamente en los últimos años en la Ciudad de Puno, se ha visto diferentes actos de hostigamiento laboral, generando un mal clima laboral entre sus trabajadores de las diferentes entidades públicas y privadas, como consecuencia malos servicios a los ciudadanos, evidenciándose una clara vulneración de los derechos laborales entre sus integrantes, Se sabe que un trabajador no solo debe tener vocación de servicio y sentirse identificado con su institución, sino que al contrario los trabajadores son víctimas de actos de hostigamiento laboral. En ese sentido, es importante desarrollar una investigación para poder determinar el grado de vulneración de los derechos laborales en el clima laboral de los trabajadores en la Ciudad de Puno, de esta forma hacer un análisis que permita fortalecer los derechos laborales, para asegurar un buen servicio al ciudadano.

Además, lo importante para una organización es su personal, de esta forma se debe buscar que los trabajadores poseen una calidad de vida enmarcada no solo en la satisfacción de sus necesidades económicas, sino también las índoles espirituales, amical y familiar, los cuales denotan una tarea muy difícil para cualquier empleador.

Morales (2022), tuvo como objetivo determinar cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico nacional, La metodología aplicada al estudio fue bajo el enfoque cualitativo, la muestra estuvo conformada por 45 trabajadores, Los resultados arrojaron que el 91% de los trabajadores afirmaron que existe el hostigamiento laboral frecuentemente, mientras que el 9% afirmaron lo contrario. Se concluyó que Existe un alto nivel de hostigamiento laboral vulnerando de esta forma sus derechos laborales.

Según, Quispe (2023), tuvo como objetivo determinar la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, La metodología es enfoque cualitativo teniendo un estudio bajo el enfoque mixto, La muestra fue de 50 trabajadores. Los resultados fueron, que el 100% de las personas han referido que los casos si se han incrementado producto de acoso laboral en dicho juzgado; que el 50% afirmaron que, si existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acosos sexual, y el 75% han referido que el juzgado laboral si viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en estos hechos. Se concluye que el nivel de carga procesal sobre las demandas de hostigamiento laboral en el juzgado de la ciudad de Juliaca, se nota que ha incrementado bastante, existiendo un alto nivel de hostigamiento laboral por parte de los empleadores.

Machaca (2023), tuvo como objetivo determinar si el mobbing laboral viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes PROSEGUIR S.A.C. en la ciudad de Juliaca, La metodología es de enfoque mixto, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, Los resultados se observó que el 80% de trabajadores manifestaron que en su centro de trabajo alguna vez fueron desprestigiados a nivel laboral, el 85% de trabajadores manifestaron que de forma afirmativa que viene recibiendo amenazas de sus jefes si no se desarrolla el trabajo tal y cual es requerido por sus superiores, , mientras que el 92.5% dijeron que si han sufrido agresiones en razón de sexo, origen, raza, costumbres. Se concluyó que existe un alto

nivel de hostigamiento laboral hacia los trabajadores. Ante ello es necesario abordar como problema las siguientes interrogantes:

1.1.1. PROBLEMA GENERAL.

¿Cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico?

1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿Cómo se da las características individuales de las personas para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico?

¿Cómo se da las condiciones propiamente laborales para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico?

¿Cómo se da las condiciones extra laborales para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico?

JUSTIFICACIÓN.

La investigación se justifica de manera teórica por centrarse en supuestos y cimientos científicos basados en el derecho laboral regido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú y el Decreto Legislativo N° 276, asimismo, apoyados en la teoría del poder y el modelo de Leyman, que abordan sobre la capacidad y poder para decidir sobre las personas, asimismo determinar la necesidad de un tratamiento específico de la figura del acoso sexual laboral o mobbing en el marco legal peruano, la teoría de poder legítimo relacionado a prevenir el acoso laboral. Asimismo, será parte de investigaciones futuras como aporte de antecedente o marco teórico.

De práctica se justifica porque se indaga sobre el comportamiento de las variables hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales en un contexto educativo, donde para lograr las metas de una educación de calidad no debe existir hostigamiento entre trabajadores. Asimismo, describe y caracteriza a las variables,

conociendo el índice de hostigamiento laboral, así como la vulneración de derechos para ser considerados por los directivos, profesionales de derecho, los trabajadores, y demás interesados para que ayude a la toma de decisiones.

De forma metodológica por basarse en instrumentos que pasaron por un proceso de validez y confiabilidad, donde muestren lo que acontece en el contexto investigado, además de poder ser replicado en otras realidades. La investigación también aborda el seguimiento de las leyes establecidas por el Decreto Legislativo del Perú.

1.2. ANTECEDENTES

Por motivos de la investigación se ha propuesto hacer un análisis exhaustivo sobre el tema a tratar, encontrando lo siguiente:

1.2.1. ANTECEDENTE INTERNACIONAL

Gamboa et. al (2021) en su artículo científico “El hostigamiento sexual hacia mujeres afrocostarricenses como manifestación racista y misógina en espacios laborales” trabajaron con el objetivo de analizar las manifestaciones y efectos del Hostigamiento sexual laboral en mujeres afrocostarricenses para comprender, prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia que afectan sus derechos. Este estudio se basó mediante un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 33 mujeres de diferentes zonas del país de Argentina que tienen un empleo. El instrumento aplicado para la recolección de datos fue el cuestionario. Los hallazgos determinaron que efectivamente en un 78% del total de mujeres en estudio percibió hostigamiento sexual en su trabajo, mientras que la resolución de sus denuncias por hostigamiento sexual laboral quedó en nada, el 3% no volvió al trabajo, otro 3% lo cambiaron de cubículo. En conclusión, la denuncia ante los casos de hostigamiento sexual evidencia problemáticas como la falta de sanciones para la persona hostigadora e incapacidad de indemnizar a la víctima. Se hace el llamado a concientizar que la denuncia debe implicar la protección de parte de las jerarquías institucionales hacia las víctimas ante cualquier circunstancia.

Frías (2020) en su artículo científico “Hostigamiento y acoso sexual. El caso de una institución de procuración de justicia” trabajó con el propósito de examinar la forma en que afecta el hostigamiento y acoso sexual en el empleo en la procuraduría General de la República de México. Este estudio enmarcó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 15908 empleados de la institución, intervenidos a través de un cuestionario. Los Hallazgos determinaron que el 38.8% de mujeres y el 24.2% de varones optaron por implementar estrategias individuales como poner un alto; el 26.9% de mujeres y el 8.9% de varones indicaron que la evasión es mejor ante estos casos; solo el 1.7% de mujeres hizo una denuncia formal; el 14.8% de mujeres y el 4.2% de varones indicaron no querer ir a trabajar; una de cada diez mujeres y el 6.2% de varones pensaron en renunciar a su empleo. Se concluyó que las estrategias de afrontamiento ante el Hostigamiento y acoso sexual tanto en hombres como en mujeres, suelen ser pasivas. Se recomienda abordar las reacciones y consecuencias del Hostigamiento y acoso sexual para adquirir las condiciones de prevenirlo y atenderlo.

Cuellar (2020) en su investigación “Prevención del acoso y hostigamiento sexual en corporaciones de policía desde el enfoque de masculinidades” para obtener el Diploma de Especialista en Género, violencia y políticas públicas, trabajó con el objetivo concientizar sobre los estereotipos de la masculinidad dominante que generan prácticas de acoso y hostigamiento sexual para prevenirlas. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con una muestra constituida por 193 policías que reciben capacitación en la Universidad Mexiquense de la seguridad (UMS), entre hombres y mujeres, evaluados a través de un cuestionario. Los hallazgos determinaron que el 68% de los encuestados ha presenciado la práctica de acoso y hostigamiento sexual; así mismo, el 59% estuvo de acuerdo que los policías varones deben proteger a sus compañeras policías durante las actividades de patrullaje. Se concluyó que lanzar estrategias desde el enfoque de las masculinidades para erradicar el hostigamiento sexual comprende varias dificultades por atender y que no es suficiente indicarles a los hombres policía que existe una ley que

regula el acoso y hostigamiento sexual, sino que es necesario dotar de instrumentos accesibles para concientizarlos.

Maghraby et. al (2020) en su artículo científico “Hostigamiento sexual en el lugar de trabajo entre enfermeras de un hospital universitario en Egipto”, trabajaron con el objetivo de Evaluar la magnitud del hostigamiento sexual, su efecto en las enfermeras e identificar los predictores del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en uno de los hospitales universitarios del Alto Egipto. El enfoque de este estudio fue cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 296 enfermeras que trabajan en el Hospital Universitario de Sohag, quienes fueron intervenidas mediante un cuestionario. Los hallazgos determinaron que el 58.1% de encuestadas estuvieron expuestas a una forma de hostigamiento sexual, el 69,8% indicaron que el incidente les afectó negativamente, mientras que el 64.2% reportó una baja satisfacción laboral. Se concluyó que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo entre las enfermeras fue elevado y se asoció con una menor satisfacción laboral, además, puede dar lugar a la intención de las enfermeras de abandonar sus trabajos y afectar negativamente a la fuerza laboral de enfermería.

Hardies (2019) en su artículo científico “Personalidad, normas sociales y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”, trabajó con el objetivo de explorar la relación entre los rasgos de personalidad, las normas sociales percibidas y las conductas de hostigamiento sexual laboral en Bélgica. Esta investigación enmarcó un enfoque cuantitativo, con una muestra de 199 trabajadores administrativos evaluados mediante un cuestionario. Los hallazgos determinaron que el 53.3% de los encuestados indicaron que nunca cometieron ninguna de las conductas de hostigamiento sexual en el trabajo, el 53% de los hombres y el 35% de las mujeres indicaron que habían hecho comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales sobre alguien en el trabajo. Se concluyó que las conductas de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo están asociadas con rasgos de personalidad; más específicamente, los niveles más bajos de apertura se asocian con niveles más altos de conductas de acoso sexual tanto para hombres como para mujeres.

1.2.2. ANTECEDENTE NACIONAL

Carbajal y paredes (2022), se tuvo como objetivo, analizar en qué medida el hostigamiento laboral vulnera significativamente a los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clínica la LUZ Tacna, La metodología es de tipo básica, La muestra estuvo conformada por 47 trabajadores. Los resultados obtuvieron que, se identificó que el 76.6% de los trabajadores administrativos señalan que existe un moderado o regular nivel de hostigamiento laboral, mientras que el 89.4% del personal administrativo manifiesta que los derechos fundamentales son vulnerados de forma regular en la entidad. Se concluye que el hostigamiento laboral afecta significativamente en la transgresión de los derechos fundamentales a los trabajadores de la Clínica Luz de Tacna.

Reategui (2022), tuvo como objetivo contribuir por medio de la ejecución de terapias psicológicas a mujeres víctimas de hostigamiento sexual laboral para que no se queden calladas por el sentimiento de vergüenza y así puedan tomar la mejor decisión, su metodología es cuantitativa, descriptiva, como muestra tuvo 80 mujeres de las edades de 25 a 38 años, se utilizó el cuestionario para la validación, Los resultados obtuvieron que el 87% de las personas encuestadas afirmaron que sufren de Hostigamiento laboral en su entidad donde laboran, mientras que el 23% afirmaron lo contrario, Se concluye que la mayoría de mujeres encuestadas sufren de Hostigamiento laboral en sus centros de labores, es por ello que quiere incrementar terapias presenciales o digitales donde puedan seguir con el proceso tranquilamente sin sentir miedo o vergüenza de ser juzgadas.

Francia (2022), tuvo como objetivo determinar cuál es la relación entre los factores psicosociales y el hostigamiento laboral en los trabajadores, La metodología es deductiva, de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, La población está constituida por 80 trabajadores, se utilizó el cuestionario para la recolección de datos, Los resultados se obtuvieron, que el 87% afirmaron que existe hostigamiento laboral que afecta mucho contra los factores psicosociales, mientras que el 13% dijeron lo contrario, Se concluyó

que si existe Hostigamiento laboral en los trabajadores de la empresa de Hidrocarburos , Lurín, 2022.

Mera y Flores (2020), tuvo como objetivo determinar la relación entre la ley 27942 y hostigamiento laboral en la municipalidad distrital de Huarango 2019, La investigación es tipo básica, de corte transversal, La muestra estuvo conformada por 10 colaboradores , se utilizó el instrumento para la recolección de datos, Los resultados obtuvieron que ($p < .01$) indica que una correlación baja positiva entre sostenimiento de los actos de Hostigamiento sexual según ley 27942 y Hostigamiento laboral, el tamaño de correlación según el coeficiente de relación es mediana ($\rho = .280$), Se concluyó que mientras exista la presencia de niveles altos en Actos de Hostigamiento sexual, el hostigamiento laboral se incrementará en los trabajadores.

Mattos (2020), tuvo como objetivo determinar la trasgresión a la mujer gestante con el hostigamiento laboral, su metodología es de tipo aplicada, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadoras gestantes. Los resultados se evidenciaron que el 96% afirmaron que, si sufren de Hostigamiento laboral, dado que se encuentran en una etapa de gestación, y ellas agregan que lo hacen con la finalidad de aburrirlas y lograr sacarlas de la entidad donde labora, mientras el 4% se expresaron que no sufren de ningún acoso, maltrato o Hostigamiento laboral. Se concluyó que la mayoría de trabajadores en estado de gestación del distrito de la Independencia, sufren de hostigamiento laboral debido a su condición.

1.2.3. A NIVEL LOCAL

Según, Morales (2022), tuvo como objetivo determinar cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico nacional, La metodología aplicada al estudio fue bajo el enfoque cualitativo, la muestra estuvo conformada por 45 trabajadores, Los resultados arrojaron que el 91% de los trabajadores afirmaron que existe el hostigamiento laboral frecuentemente, mientras que el 9% afirmaron lo contrario.

Se concluyó que existe un alto nivel de hostigamiento laboral vulnerando de esta forma sus derechos laborales.

Según, Quispe (2023), tuvo como objetivo determinar la repercusión de casos sobre acoso sexual laboral en el juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, La metodología es enfoque cualitativo teniendo un estudio bajo el enfoque mixto, La muestra fue de 50 trabajadores. Los resultados fueron, que el 100% de las personas han referido que los casos si se han incrementado producto de acoso laboral en dicho juzgado; que el 50% afirmaron que, si existe un adecuado conocimiento por parte de las víctimas de acosos sexual, y el 75% han referido que el juzgado laboral si viene cumpliendo en sancionar debidamente a los sujetos activos en estos hechos. Se concluye que el nivel de carga procesal sobre las demandas de hostigamiento laboral en el juzgado de la ciudad de Juliaca, se nota que ha incrementado bastante, existiendo un alto nivel de hostigamiento laboral por parte de los empleadores.

Machaca (2023), tuvo como objetivo determinar si el mobbing laboral viene vulnerando los derechos fundamentales de los trabajadores de la Empresa de Transportes PROSEGUIR S.A.C. en la ciudad de Juliaca, La metodología es de enfoque mixto, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, Los resultados se observó que el 80% de trabajadores manifestaron que en su centro de trabajo alguna vez fueron desprestigiados a nivel laboral, el 85% de trabajadores manifestaron que de forma afirmativa que viene recibiendo amenazas de sus jefes si no se desarrolla el trabajo tal y cual es requerido por sus superiores, , mientras que el 92.5% dijeron que si han sufrido agresiones en razón de sexo, origen, raza, costumbres.

Se concluyó que existe un alto nivel de hostigamiento laboral hacia los trabajadores.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer cómo se da las características individuales de las personas para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.

Establecer cómo se da las condiciones propiamente laborales para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.

Establecer cómo se da las condiciones extra laborales para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. TEORÍAS DE LA VARIABLE HOSTIGAMIENTO LABORAL

A. LA TEORÍA DEL PODER

Esta teoría hace referencia a la habilidad que tiene un individuo para influir en el actuar de otro, con el propósito de que cumpla sus deseos. Robbins en su teoría afirmó que la capacidad y poder para decidir sobre las personas incrementa cuando la persona que acata necesita o requiere algo de la otra persona, siendo su principal característica la dependencia. (García, 2009).

Esta teoría relaciona el poder coercitivo y el poder legítimo con el acoso laboral, ya que, el poder coercitivo se basa en el miedo, castigos y amenazas que frecuentemente son sanciones, despidos y suspensiones, por ello los colaboradores que cumplen los deseos de otros mediante actividades desagradables lo hacen a fin de no perder su empleo. Y el poder legítimo se da cuando un colaborador ocupa un nivel jerárquico superior, por ello el poder es formal, debido a que surge dentro de la estructura organizacional (Vesga-Rodríguez et al., 2019).

B. MODELO DE LEYMANN

Este modelo fue presentado en el año 1996 y es conocido bajo el nombre de Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT) (Máximo et al., 2020). Este modelo presenta cuatro fases: en la fase inicial es donde el percance activa el proceso de conflicto; la fase dos es donde se da el acoso desarrollando acciones que tienen toda la intención de causar daño, como son las manipulaciones afectando la reputación y el

desempeño de la víctima; fase tres es la parte legal acompañado del aspecto psicológico, donde la administración del personal tiene que intervenir y estos generalmente comprometen diversos perjuicios sobre la víctima; y la última fase es donde la víctima ya no puede soportar más y renuncia al trabajo, acude a terapias psicológicas con consecuencias sociales como psicosomáticas. De esta manera el modelo indica que sí, el acoso sigue repetitivo al menos una vez a la semana en un periodo de seis meses puede ser indicador de un proceso de acoso laboral (Silva et al., 2021).

2.1.2. VARIABLE HOSTIGAMIENTO LABORAL

El hostigamiento laboral, es una conducta física o verbal producida dentro de la relación laboral que vulnera la dignidad del trabajador (Pedroza, 2020). Farley et al. (2023) Definió el hostigamiento en el lugar de trabajo como cualquier forma de comportamiento agresivo o de intimidación dirigido hacia un individuo o grupo de empleados, lo que conduce a graves problemas sociales, psicológicos y psicosomáticos. Para Węziak-Białowolska et al. (2020) lo define como un comportamiento interpersonal con la intención de dañar a otro empleado en el lugar de trabajo.

El hostigamiento laboral es un proceso gradual donde un individuo es sometido a actos negativos de manera sistemática durante un período prolongado de tiempo, experimentando angustia y abandono del centro de trabajo (Delorme & Prior, 2023). Asimismo, Zanabazar et al. (2023) lo define como un proceso interpersonal por el cual un individuo termina en una situación de indefensión después de ser objeto de actos negativos sistemáticos.

2.1.2.1. DIMENSIONES DE LA VARIABLE HOSTIGAMIENTO LABORAL

ACOSO PSICOLÓGICO

Es una situación donde una o varias personas se sienten objeto de comportamientos negativos, de manera recurrente y prolongada en el tiempo que conlleva al abuso moral y emocional, provocando problemas de comunicación y la pérdida de la reputación (Patlán et al., 2022). Es toda agresión que se realiza sin la necesidad de tocamientos o contacto

físico entre las víctimas y su agresor. Este fenómeno se da cuando una o más personas agreden de forma verbal a otras, ocasionando daños psicológicos o emocionales en los agredidos (Michailidou & Mavromoustaki, 2023).

ACOSO ESTIGMATIZACIÓN

Es un constructo social que incluye actitudes, sentimientos, creencias y comportamientos que está configurado como prejuicio y conlleva consecuencias discriminatorias hacia una persona o grupo social por su condición (Van-Laar et al., 2019).

INTERVENCIÓN DE LOS SUPERIORES

Es una acción por parte de los encargados que permite promover y resolver los problemas entre los trabajadores que se pueden dar dentro de una organización (Pedroza, 2020).

HUIDA

Es el acto de salida que realiza una persona por temor o para evitar algún daño o peligro de un lugar en que se encuentra (Pedroza, 2020).

2.1.2.2. TIPOS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL

Según Ochoa et al. (2021) y Olivera (2020) existen tres tipos de hostigamiento laboral, los cuales permitirán analizar con mayor detalle las características y complejidad del abuso en el trabajo:

Hostigamiento horizontal, este tipo de acoso se produce entre compañeros de trabajo del mismo rango debido a la competencia en el trabajo por un ascenso generando la envidia, celos o ocultamiento de información con el propósito de lograr que la víctima se deprima.

Hostigamiento vertical o descendente, este acoso se origina cuando el superior abusa de un subordinado, aprovechándose del poder de cargo que tiene, ocasionando la renuncia del colaborador.

Hostigamiento ascendente, este tipo de acoso no es muy frecuente, y se suscita cuando llega un nuevo superior o jefe, y los subordinados lo rechazan de manera hostil y grosera, lo que puede ocasionar situaciones de boicot.

2.1.3. TEORÍA DE LA VARIABLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La protección de la mujer en el trabajo ha sufrido una rápida transformación desde mediados del siglo XX, con cada ley que se ha venido implementando a cada uno del país, en Perú se dio la ley:

A. LEY DE IGUALDAD SALARIAL

Los miembros del congreso de la república en una asamblea general a finales del 2017, promulgo la Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, siendo el principal objetivo que los empleadores garanticen iguales salarios y revaloricen el trabajo de las mujeres, logrando igualdad de oportunidades y beneficios para todos los colaboradores (El Peruano, 2019).

2.1.4. VARIABLE: VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La vulneración del derecho laboral, se entiende vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adoptar medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma árbitra o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial (Jiménez et al., 2019).

2.1.4.1. DIMENSIONES DE LA VARIABLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

A. Las características individuales de las personas

Son las condiciones propias de cada trabajador como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, etc. (Yu & Kuo, 2023). Son aquellas características humanas naturales que presenta cada persona a lo largo de su vida, que los hacen únicos y diferentes de otras (Aguilar, 2023).

B. Las condiciones propiamente laborales

Son aquellas características del trabajo y de su organización que influyen positiva o negativamente en la salud y bienestar de los empleados de una empresa (Quiñones & Porras, 2019). Asimismo, Escobar-Rincón y De Arco-Canoles (2021) lo describen como aquellas condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que

deben ser evaluados: las condiciones ambientales, de carga física y mental, de seguridad y de la organización.

C. Las condiciones extra laborales

Se refiere a los aspectos del entorno familiar, social, económico del colaborador y a su vez abarca las condiciones de vivienda; que intervienen en la salud y el bienestar de la persona, que pueden llegar a generar respuestas positivas o negativas en su entorno laboral (Cardoza et al., 2023).

2.2. HIPÓTESIS

2.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

El tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir los derechos laborales en el ordenamiento jurídico 2023, es deficiente.

2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Las características individuales de los trabajadores para el hostigamiento laboral no ayudan a prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el ordenamiento jurídico 2023.

Las condiciones propiamente laborales para regular el hostigamiento laboral no ayudan a prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el ordenamiento jurídico 2023.

Las condiciones extra laborales para regular el hostigamiento laboral no permiten prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el ordenamiento jurídico 2023.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

Zona de Estudio

Dentro de la zona de estudio se tiene el contexto de análisis de la investigación el cual refiere básicamente al hostigamiento laboral de las trabajadoras mujeres de la ciudad de Puno, por lo tanto, el análisis se ha hecho bajo un enfoque comparativo en base a la legislación nacional, la doctrina nacional y así como la jurisprudencia que se tiene sobre el tema.

Población

En relación a la población se debe de entender al conjunto de sujetos que representa la unidad de estudio en la tesis, caracterizado principalmente porque poseen características en común y que son esenciales para poder ser seleccionadas, en consecuencia, la población es el Colegio de Profesores de Puno, que tiene más de 3 mil agremiados entre varones y mujeres, nuestra población de estudio estuvo conformada por el marco normativo, jurisprudencia, doctrina, estudios, que se refiere al análisis jurídico sobre los fundamentos que regulan el hostigamiento laboral.

3.2. TAMAÑO DE MUESTRA

MUESTRA

La muestra es un subconjunto de la población, refiriendo que puede seleccionarse en forma aleatoria y considerando el criterio del investigador (Arias J. , 2020). En esta ocasión la muestra será de 12 trabajadoras mujeres de una Institución Educativa Particular de la ciudad Puno 2023.

En ese sentido, respecto a la muestra es preciso señalar que, en el proceso cualitativo sobre los datos a recabarse, no necesariamente en términos estadísticos deben representar al universo o población bajo estudio (Hernández et al., 2014).

Es así que, el tamaño de la muestra referencial al diseño de investigación de la teoría fundamentada, entrevistas o personas bajo observación, que adapta Hernández et al. (2014) es “De 20 a 30 casos” (p. 385). Por lo que, en la presente el tamaño de la muestra estará conformado por un total de 12 entrevistas a profesoras de la ciudad de Puno 2023.

$$M = \frac{PxQ}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{PxQ}{UNIV}} =$$

Donde:

M = Tamaño de la Muestra

Z = 1.96 (desviación estándar para un intervalo de confianza de 95.5)

P = 12 (proporción de la población que posee la característica)

Q = 1 – P

E = 5% (margen de error que se está dispuesto a aceptar)

UNIV = 3000

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Enfoque

Según (Paitán, 2014). Señala que la investigación cualitativa es como un enfoque específico que un investigador maneja en función de su objeto de estudio, de sus objetivos y de los problemas concretos que elija tener en cuenta en el área profesional que desempeñe.

El enfoque utilizado es cualitativo, es de tipo jurídico descriptivo que determinará la relación entre el hostigamiento laboral y la vulneración de derechos de las mujeres en la ciudad de Puno, 2023.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se aplicó fue transversal, ya que escoge los datos en un solo momento y solo una vez, para tener alcances exploratorios descriptivos y correlacionales (Arias & Covinos, 2021). El enfoque de la investigación es cualitativo, ya que se va proceder a analizar de forma doctrinal sobre el tratamiento normativo en ordenamiento nacional sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores (Arias & Covinos, 2021).

El diseño fenomenológico se fundamentó en el estudio de discursos y asuntos específicos como también en la búsqueda de probables experiencias sobre los delitos contra la libertad sexual (Hansel & Diaz, 2019).

Técnicas de Recolección de la Información

La técnica utilizada para recoger los datos es: la aplicación de Cuestionarios y Entrevistas, y los instrumentos son Cuestionarios aplicados.

Instrumentos de Recolección de la Información

Cuestionario aplicado y Entrevista.

Instrumentos de Análisis e Interpretación de Datos

En el presente estudio se tendrá como técnica a la encuesta, ya que permitirá reunir información de una amplia variedad de personas, cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, para ello, se utiliza una serie de preguntas que pueden ser administrada en persona, por teléfono o por internet, donde el encuestado debe de responder (Useche et al., 2019). Y como instrumento se aplicará el cuestionario que sirve para la recolección de datos mayormente empleado en investigación científica, conformado por una serie de preguntas y una escala de posibles respuestas que se deben responder por una determinada población, a fin de obtener datos e información de un problema específico (Medina, et al., 2023).

Técnicas y Análisis e Interpretación de Datos

Para el procesamiento de la información se solicitará una autorización de parte del gerente de la empresa, para poder aplicar los instrumentos y extraer análisis documental como son los estados financieros. Asimismo, se trabajará con los softwares Excel 2016 y

SPSS 26, quienes apoyarán para el cálculo de la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Métodos

El muestreo es un método para seleccionar un grupo de individuos o elementos de una población con el objetivo de obtener información sobre la misma, permitiéndole al investigador obtener información precisa y confiable (Hadi et al., 2023).

Para la investigación se empleó un muestreo no probabilístico, donde los individuos se eligen específicamente de la población utilizando criterios predeterminados en un esfuerzo por lograr el más alto nivel de representatividad. Sin embargo, no se utilizan para sacar conclusiones sobre la población (Hernández & Carpio, 2019).

CAPÍTULO IV

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL EN LA CIUDAD DE PUNO 2023.

(Rojas & Flores, 2020)

Tabla: 01: Desairar públicamente sobre usted

Items	fi	%
1. Nunca.	6	50
2. Casi Nunca.	4	33
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

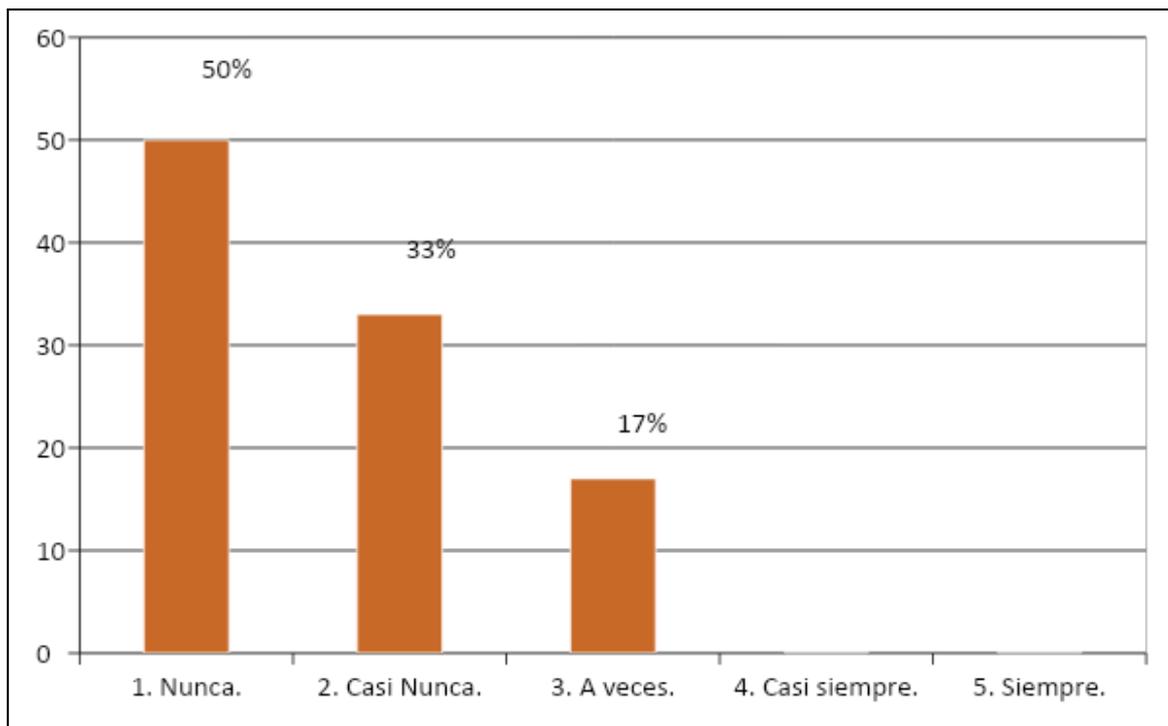


Figura 01: Desairar públicamente sobre usted

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 01 se aprecia que el 50 % de los encuestados mencionan desairar públicamente sobre uno, mientras que un 33 % indican que no pueden desairar públicamente sobre usted. Además, el 17 % manifiesta que a veces pueden desairar. El 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que las encuestadas son conscientes que recibieron desaires públicamente sobre ellas.

Tabla 02: Miradas de desprecio hacia su persona

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	4	33
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

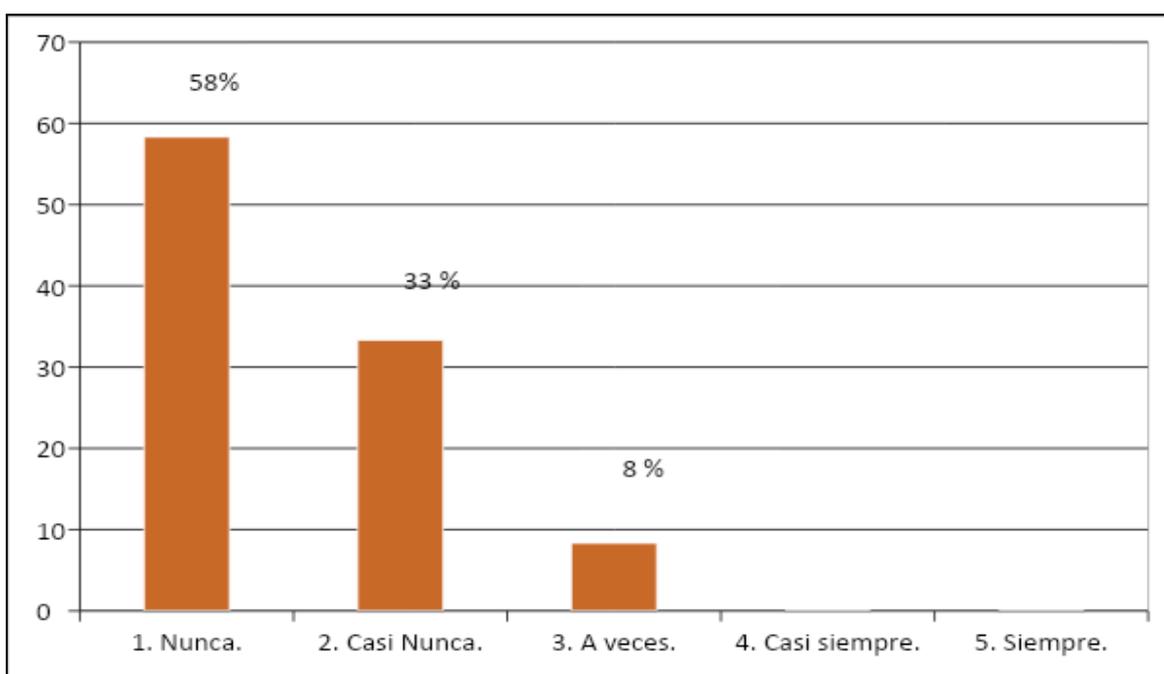


Figura 02: Miradas de desprecio hacia su persona

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 02 se aprecia que el 58 % de los encuestados mencionan que recibieron miradas de desprecio hacia su persona, mientras que un 33 % indican que no recibieron miradas de desprecio hacia su persona. Además, el 8% manifiesta que a veces reciben miradas de desprecio hacia su persona. El 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De

ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que reciben miradas de desprecio hacia su persona.

Tabla 03: Gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	2	17
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

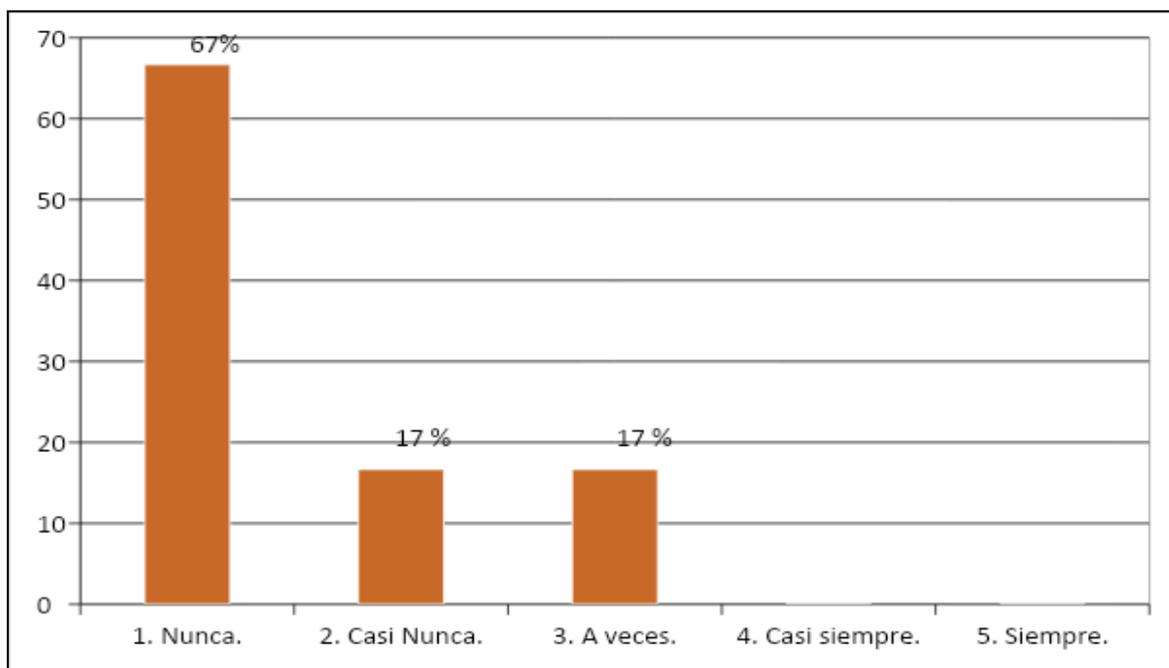


Figura 03: Gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 03 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que nunca reciben gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona, mientras que un

17% indican que casi nunca reciben gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona. Además, el 17% manifiesta que a veces reciben gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona. El 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que reciben gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona.

Tabla 04: Imitación gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia usted

Items	fi	%
1. Nunca.	5	42
2. Casi Nunca.	6	50
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

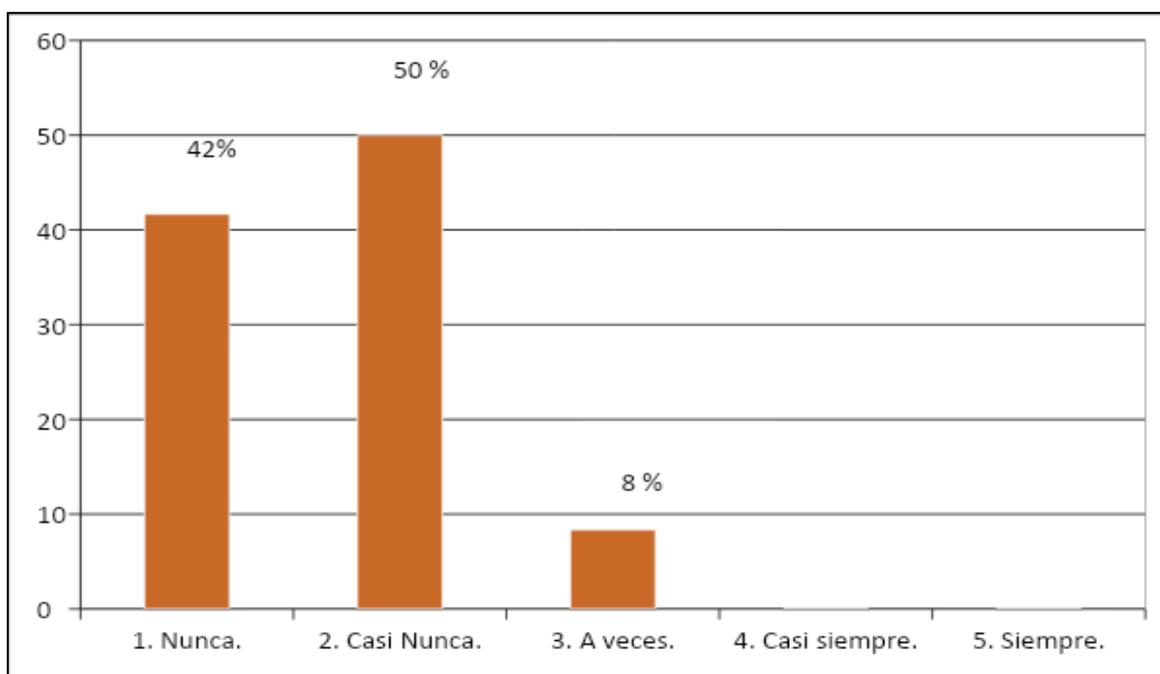


Figura 04: Imitación gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia usted

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 04 se aprecia que el 42% de los encuestados mencionan que nunca recibieron imitación, gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia su persona, mientras que un 50% indican que casi nunca reciben imitación, gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia su persona. Además, el 8% manifiesta que a veces reciben imitación, gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia su persona. El 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que las encuestadas son conscientes que casi nunca reciben imitación, gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia su persona.

Tabla 05: Utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre usted

Items	fi	%
1. Nunca.	8	66
2. Casi Nunca.	2	17
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

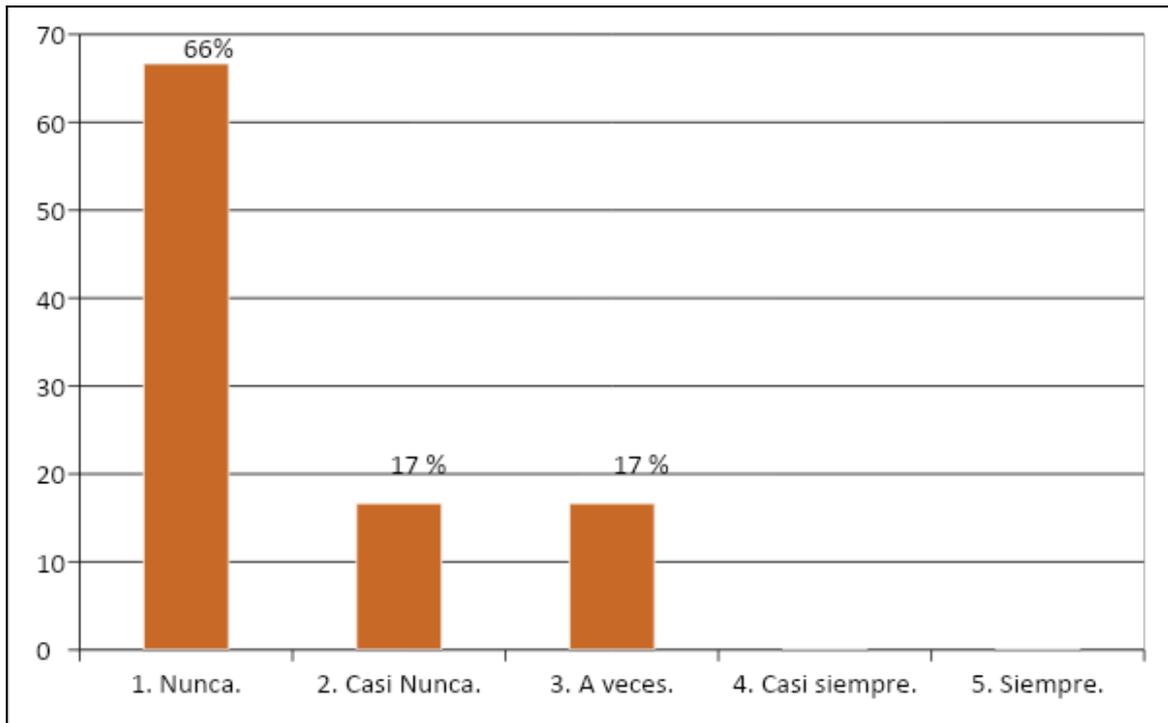


Figura 05: Utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre usted

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 05 se aprecia que el 66% de los encuestados mencionan que nunca observaron la utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre ellas, mientras que un 17% indican que casi nunca observaron la utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre ellas. Además, el 17% manifiesta que a veces observan la utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre ellas. El 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca observaron la utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre ellas.

Tabla 06: Recibe amenazas verbales

Items	fi	%
1. Nunca.	11	92
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

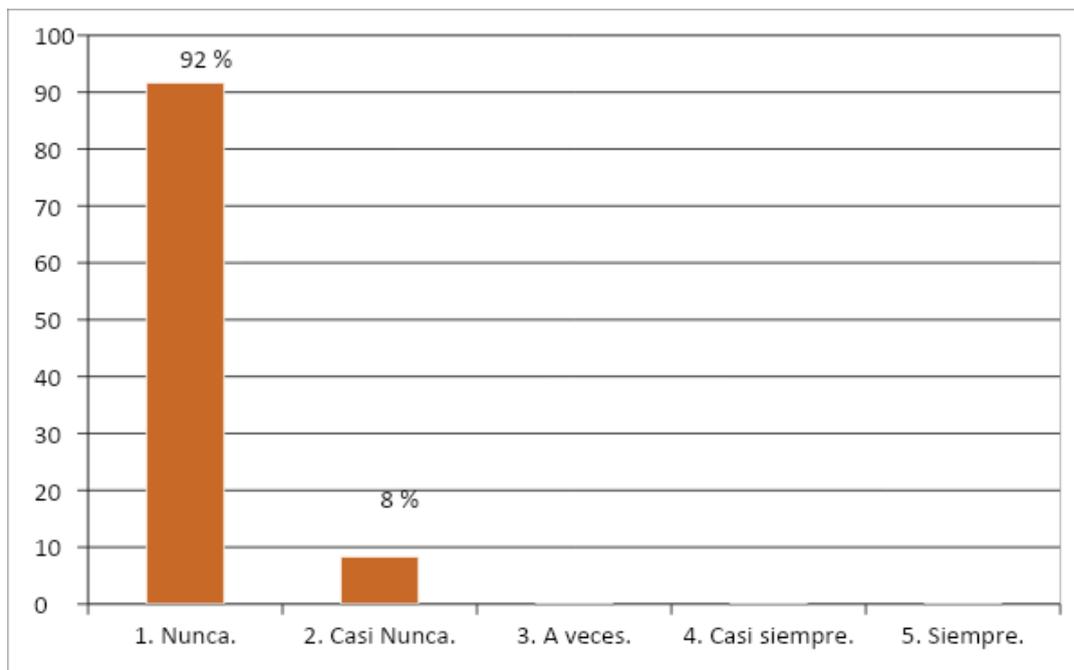


Figura 06: Recibe amenazas verbales

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 06 se aprecia que el 92% de los encuestados mencionan que nunca recibieron amenazas verbales, mientras que un 8% indican que casi nunca recibieron amenazas verbales. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0% casi siempre y el 0% siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca recibieron amenazas verbales.

Tabla 07: Comentarios maliciosos y perturbadores respecto al acto sexual hacia su persona

Items	fi	%
1. Nunca.	6	55
2. Casi Nunca.	3	27
3. A veces.	2	18
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	11	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

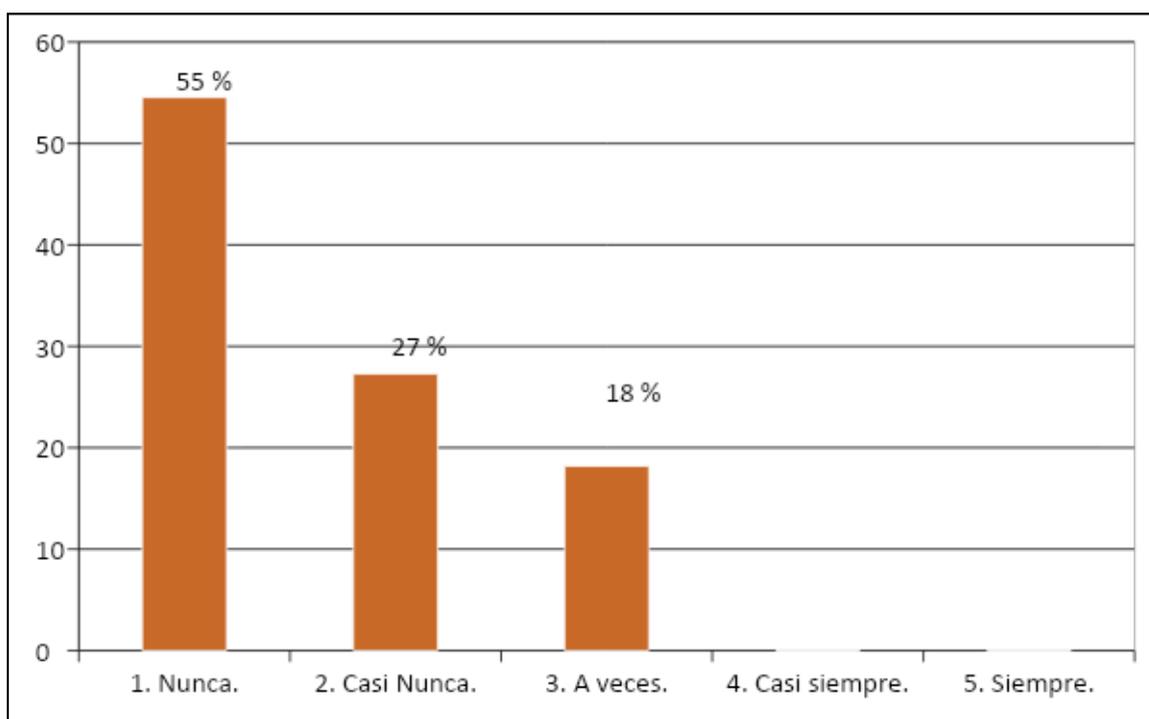


Figura 07: Comentarios Maliciosos Y Perturbadores Respecto Al Acto Sexual Hacia Su Persona

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 07 se aprecia que el 55% de los encuestados mencionan nunca escuchar comentarios maliciosos y perturbadores respecto al acto sexual hacia su

persona, mientras que un 27% indican que casi nunca escuchar comentarios maliciosos y perturbadores respecto al acto sexual hacia su persona. Además, el 18% manifiesta que escuchar a veces comentarios maliciosos y perturbadores respecto al acto sexual hacia su persona, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca escucharon comentarios maliciosos y perturbadores respecto al acto sexual hacia su persona.

Tabla 08: Propuestas indecentes o favores sexuales hacia usted

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	1	8
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

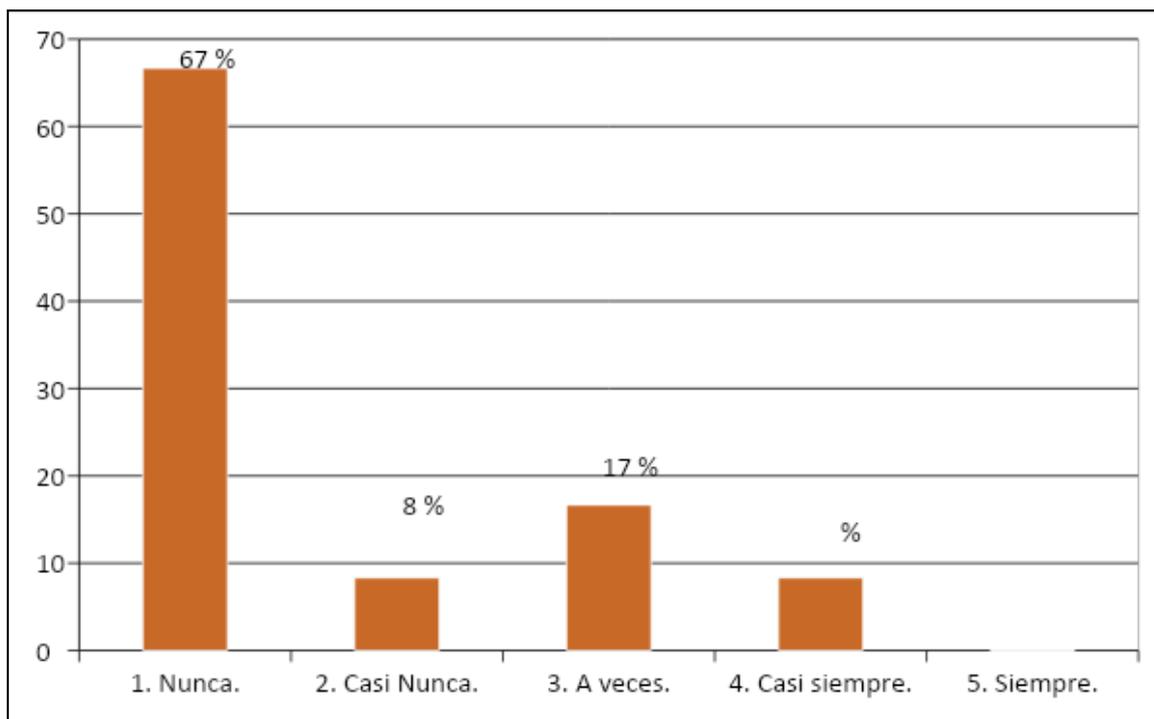


Figura 08: Propuestas indecentes o favores sexuales hacia usted

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 08 se aprecia que el 76% de los encuestados mencionan que nunca recibieron propuestas indecentes o favores sexuales hacia ellas, mientras que un 8% indican que casi nunca recibieron propuestas indecentes o favores sexuales hacia ellas. Además, el 17% manifiesta que a veces recibieron propuestas indecentes o favores sexuales hacia ellas, el 8 % casi siempre reciben propuestas indecentes o favores sexuales hacia ellas y el 0 % siempre. De ello se deduce que las encuestadas son conscientes que recibieron propuestas indecentes o favores sexuales hacia ellas.

Tabla 09: Uso de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	0	0
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	2	17
5. Siempre.	1	8
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

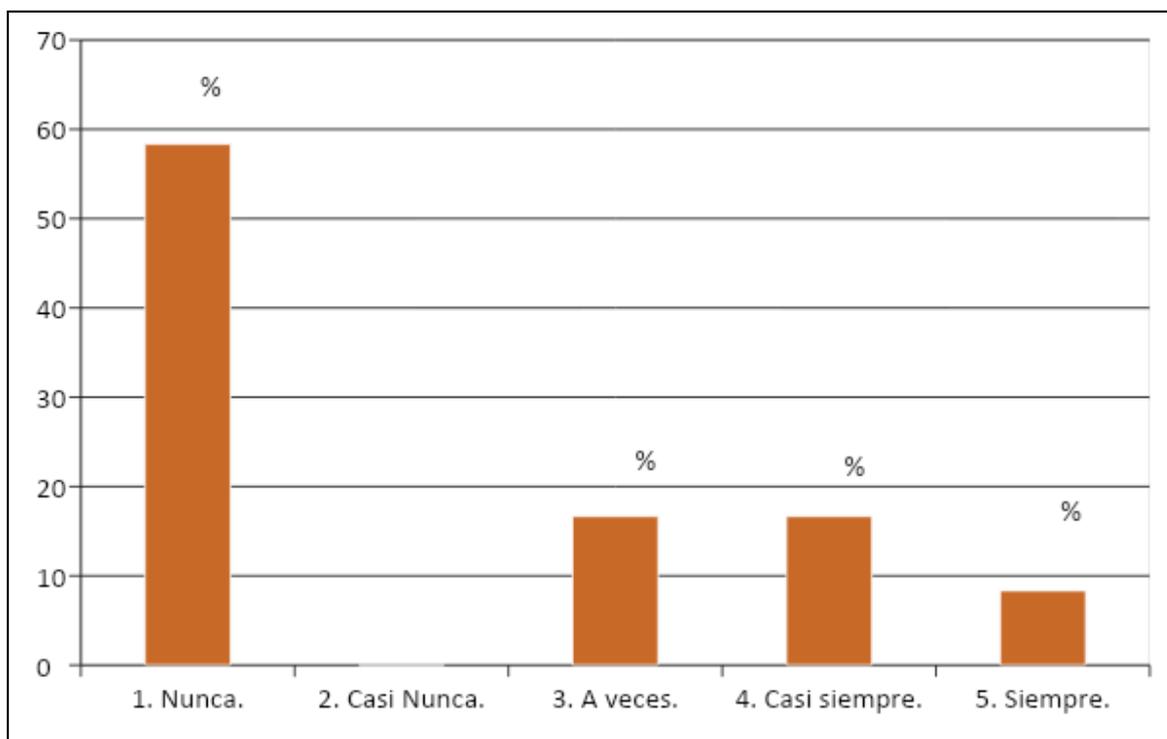


Figura 09: Uso de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 09 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca usaron de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona, mientras que un 0% indican que casi nunca usaron de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona. Además, el 17% manifiesta que a veces usaron de contacto físico como

insinuación sexual sobre su persona, el 17% casi siempre usaron de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona y el 8% siempre usaron de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que usaron de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona.

Tabla 10: Críticas y comparaciones con otras personas sobre usted

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	3	25
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

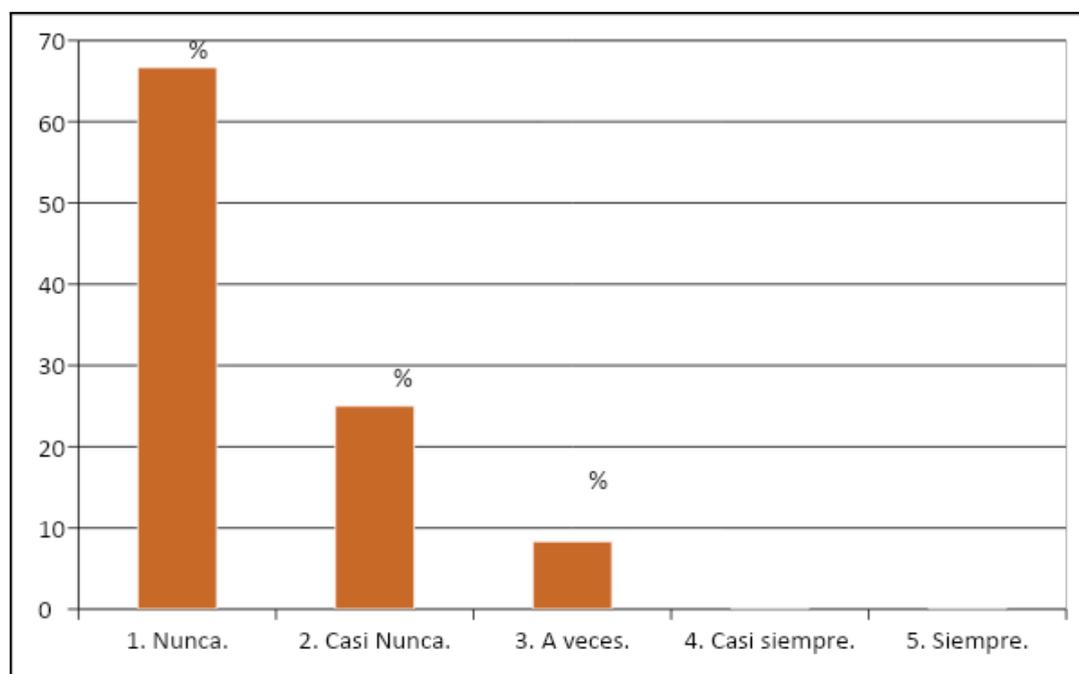


Figura 10: Críticas y comparaciones con otras personas sobre usted

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 10 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que recibieron críticas y comparaciones con otras personas sobre ellas, mientras que un 25% indican que casi nunca recibieron críticas y comparaciones con otras personas sobre ellas. Además, el 8% manifiesta que a veces recibieron críticas y comparaciones con otras personas sobre ellas, el 0% casi siempre y el 0% siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca recibieron críticas y comparaciones con otras personas sobre ellas.

Tabla 11: Actitud menospreciante ante sus opiniones

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	2	17
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	1	8
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

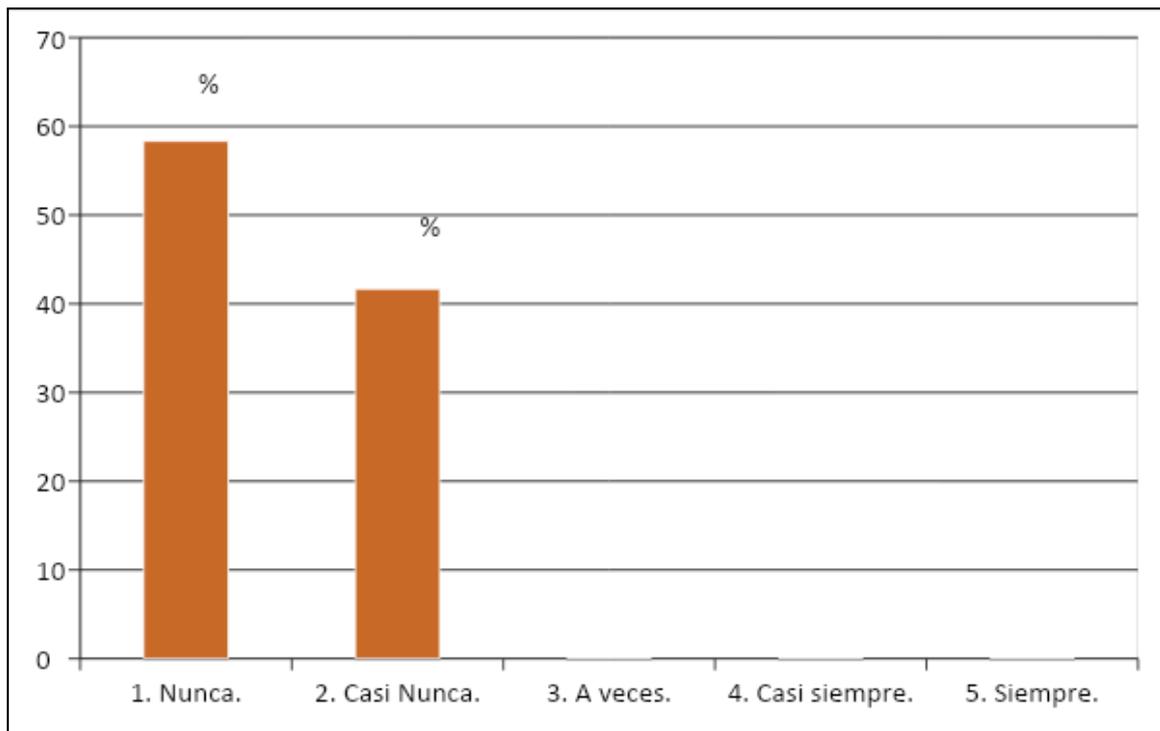


Figura 11: Actitud menospreciante ante sus opiniones

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 11 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca tuvieron actitud menospreciante ante sus opiniones, mientras que un 42% indican que casi nunca tuvieron actitud menospreciante ante sus opiniones. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0% casi siempre y el 0% siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca tuvieron actitud menospreciante ante sus opiniones.

Tabla 12: Excluirle o marginarle de las decisiones que se toman sobre usted

Items	fi	%
1. Nunca.	9	75
2. Casi Nunca.	2	17
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

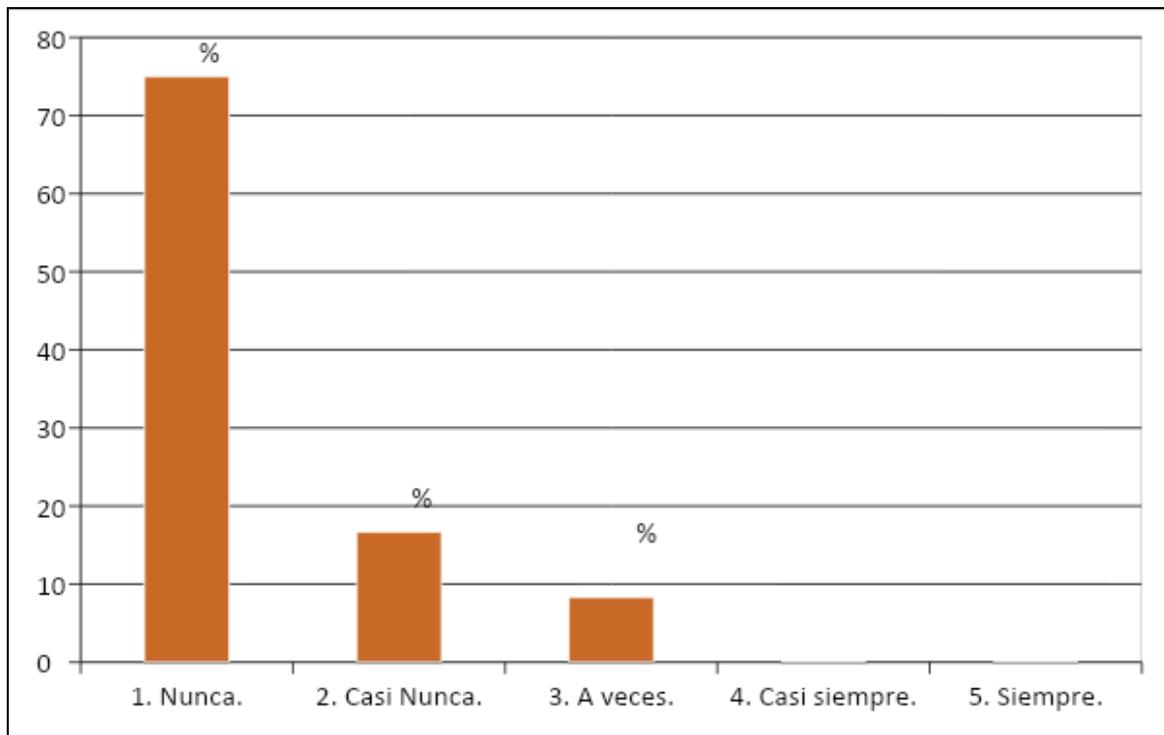


Figura 12: Excluirle o marginarle de las decisiones que se toman sobre usted

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 12 se aprecia que el 75% de los encuestados mencionan que nunca fueron excluidos o marginados de las decisiones que se toman sobre ellas, mientras que un 17% indican que casi nunca fueron excluidos o marginados de las decisiones que se toman sobre ellas. Además, el 8% manifiesta que a veces fueron excluidos o marginados de las decisiones que se toman sobre ellas, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca fueron excluidos o marginados de las decisiones que se toman sobre ellas.

Tabla 13: Evitan la socialización con su entorno

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	3	25
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

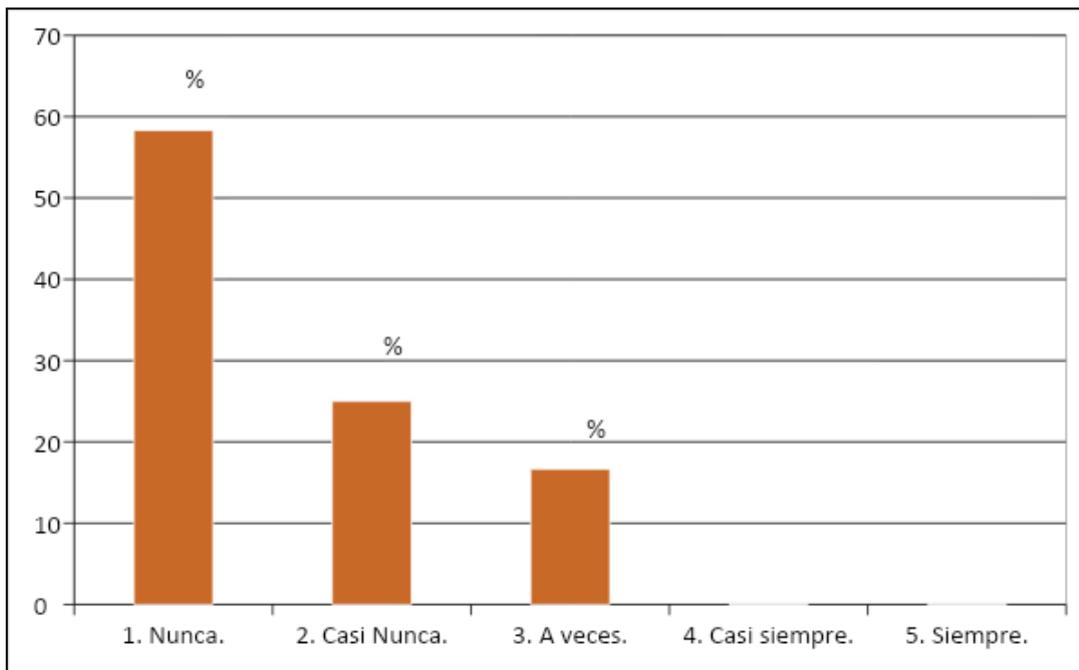


Figura 13: Evitan la socialización con su entorno

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 13 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca evitan la socialización con su entorno, mientras que un 25% indican que casi nunca evitan la socialización con su entorno. Además, el 17% manifiesta que a veces evitan la socialización con su entorno, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se

deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca evitaron la socialización con su entorno.

Tabla 14: Privarle y obviar las actividades que se acuerdan

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	3	25
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

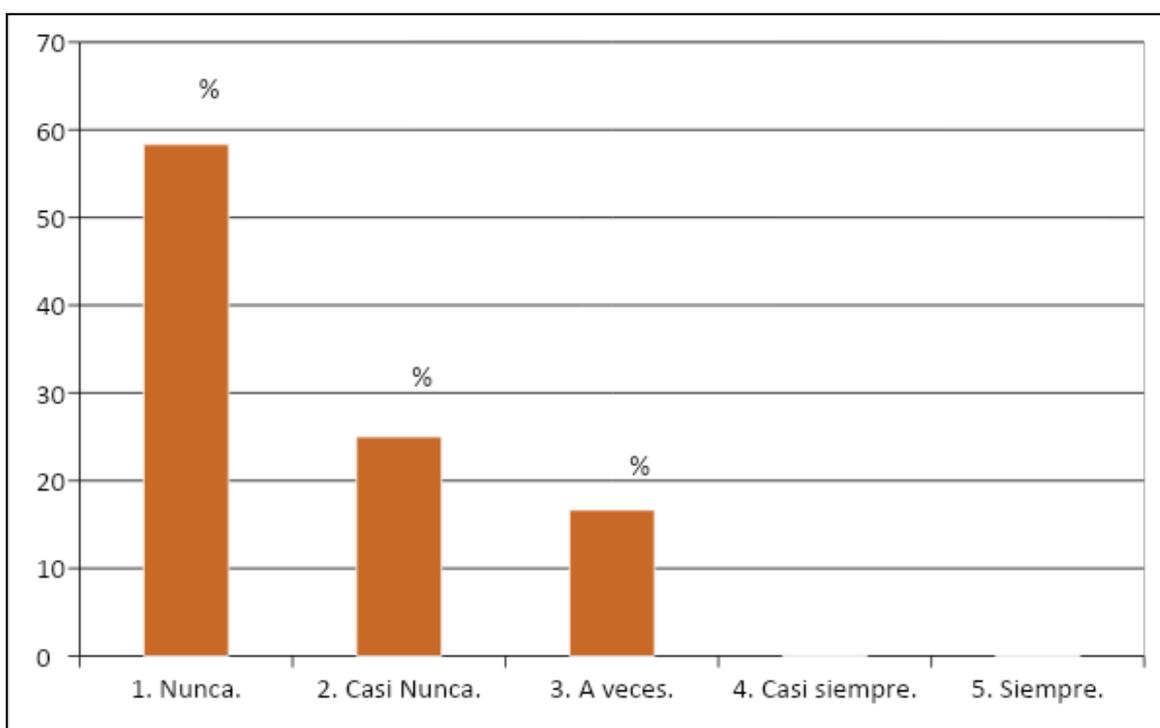


Figura 14: Privarle y obviar las actividades que se acuerdan

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 14 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca le privaron y obviaron de las actividades que se acuerdan, mientras que un 25%

indican que casi nunca le privaron y obviaron de las actividades que se acuerdan. Además, el 17% manifiesta que a veces le privaron y obviaron de las actividades que se acuerdan, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca les privaron y obviaron de las actividades que se acuerdan.

Tabla 15: Puesto de trabajo aislado de los demás

Items	fi	%
1. Nunca.	9	75
2. Casi Nunca.	2	17
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	1	8
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

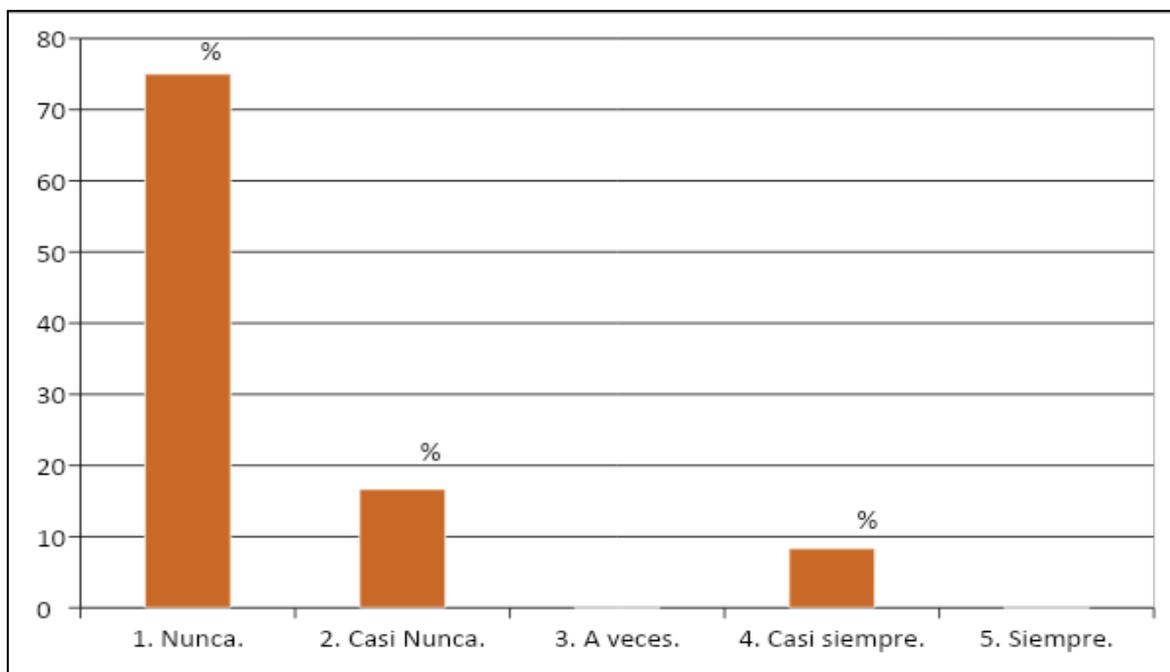


Figura 15: Puesto de trabajo aislado de los demás

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 15 se aprecia que el 75% de los encuestados mencionan que el puesto de trabajo es aislado sobre los demás, mientras que un 17% indican que casi nunca que el puesto de trabajo es aislado sobre los demás. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 8% casi siempre el puesto de trabajo es aislado sobre los demás y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que el puesto de trabajo es aislado sobre los demás.

Tabla 16: Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	4	33
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

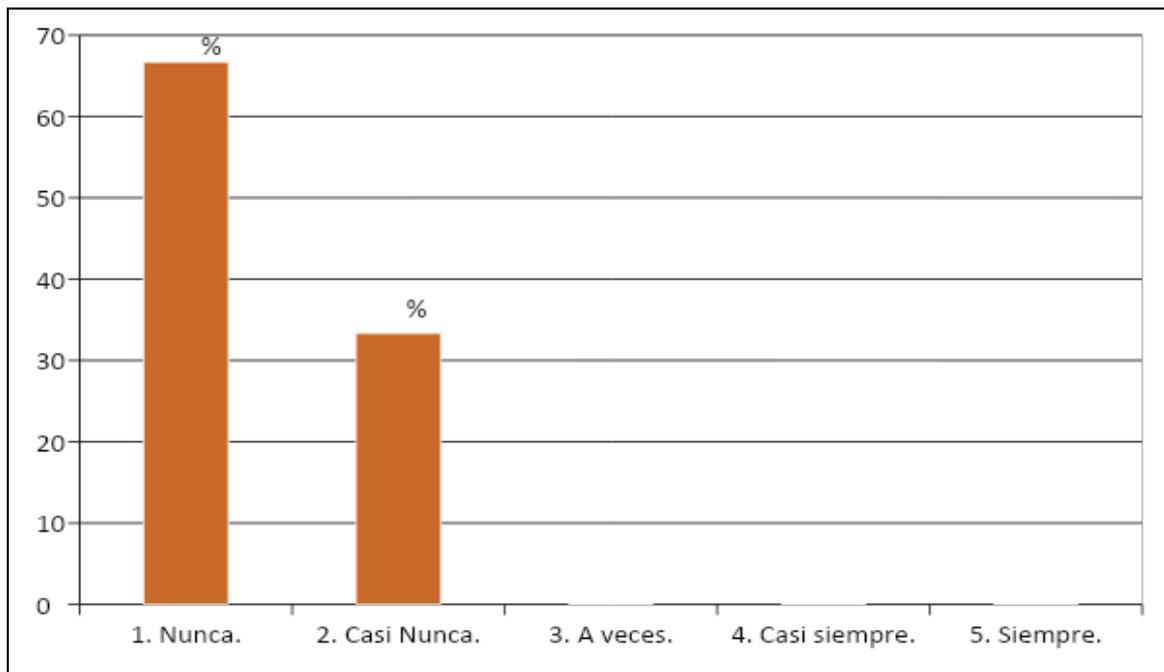


Figura 16: Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 16 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que observaron expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo, mientras que un 33% indican que casi nunca observaron expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca observaron expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo.

Tabla 17: Expresiones negativas o de duda sobre su capacidad

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	4	33
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

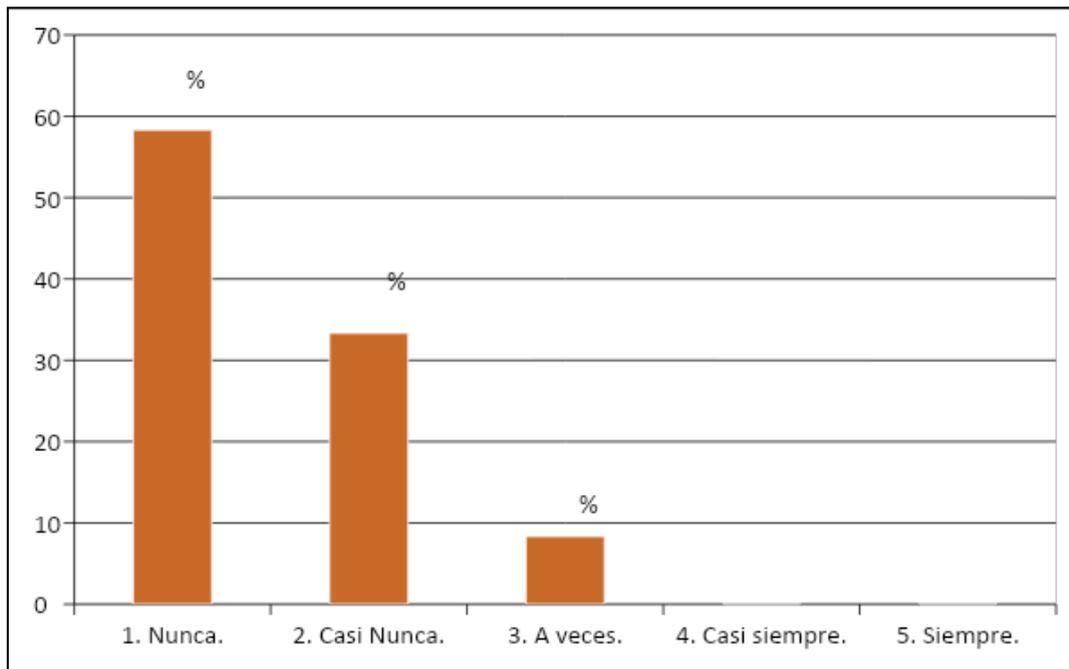


Figura 17: Expresiones negativas o de duda sobre su capacidad

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 17 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que recibieron expresiones negativas o de duda sobre su capacidad, mientras que un 33% indican que casi nunca recibieron expresiones negativas o de duda sobre su capacidad. Además, el 8% manifiesta que a veces recibieron expresiones negativas o de duda sobre su capacidad, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca recibieron expresiones negativas o de duda sobre su capacidad.

Tabla 18: Críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	4	33
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

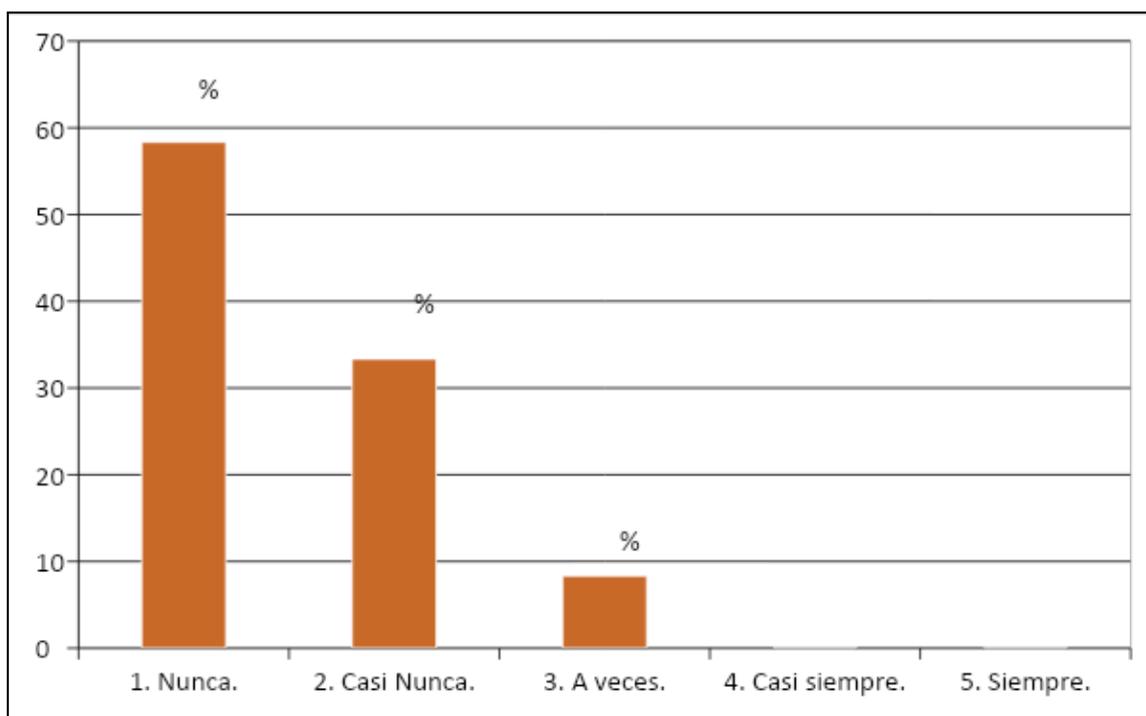


Figura 18: Críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 18 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca recibieron críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo, mientras que un 33% indican que casi nunca recibieron críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo. Además, el 0% manifiesta que a veces recibieron críticas y acusación sobre la

forma de realizar su trabajo, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca recibieron críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo.

Tabla 19: Acusarle de que comete errores que antes no cometía

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	4	33
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

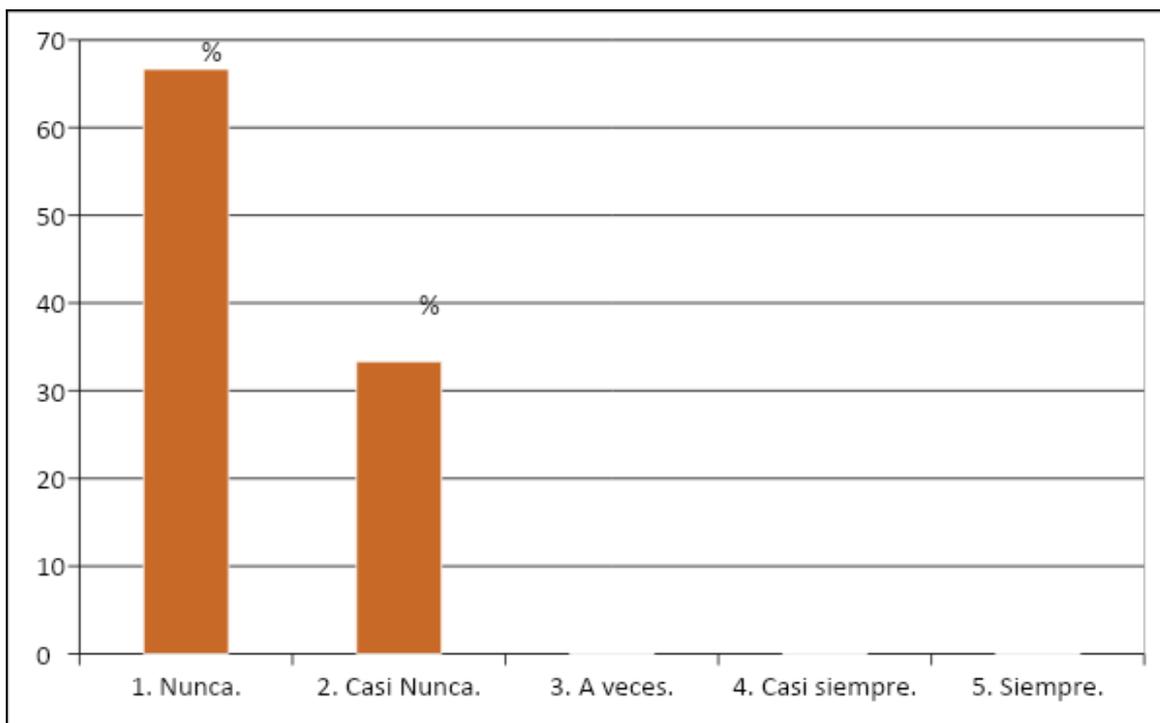


Figura 19: Acusarle de que comete errores que antes no cometía

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 19 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que nunca fueron acusados de cometer errores que antes no cometía, mientras que un 33% indican que casi nunca fueron acusados de que comete errores que antes no cometía. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca fueron acusadas de cometer errores que antes no cometían.

Tabla 20: Obligarle que realice un trabajo a través del miedo

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	3	25
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

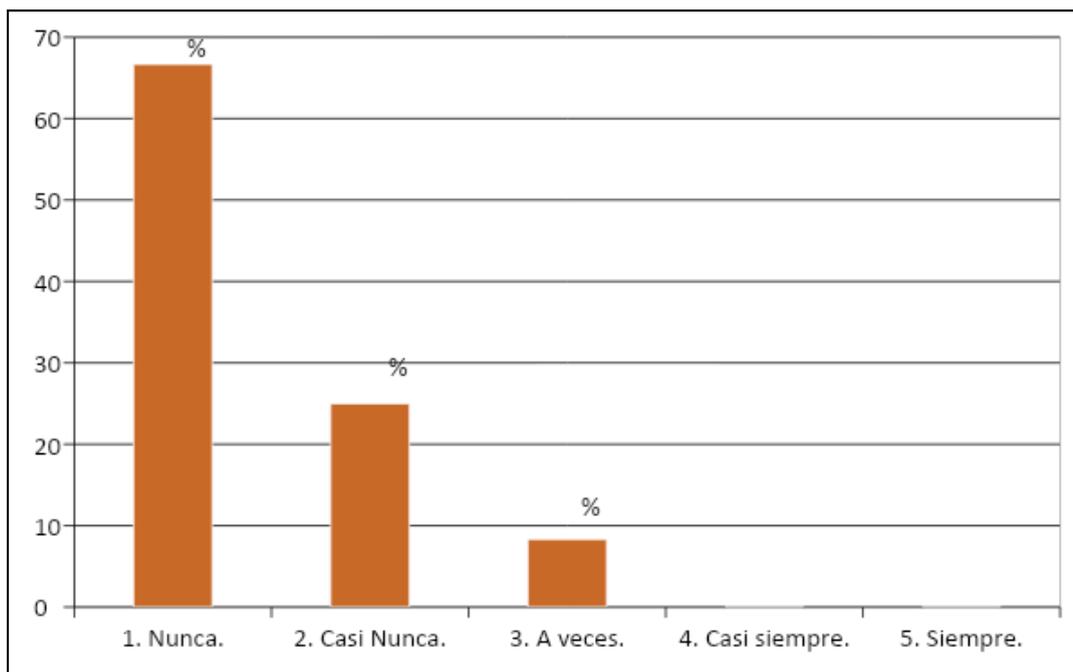


Figura 20: Obligarle que realice un trabajo a través del miedo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 20 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que nunca le obligaron a que realice un trabajo a través del miedo, mientras que un 25% indican que casi nunca le obligaron a que realice un trabajo a través del miedo. Además, el 8% manifiesta que a veces le obligaron a que realice un trabajo a través del miedo, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca le obligaron a que realice un trabajo a través del miedo.

Tabla 21: Acoso y chantaje con fines sexuales

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	2	17
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	1	8
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

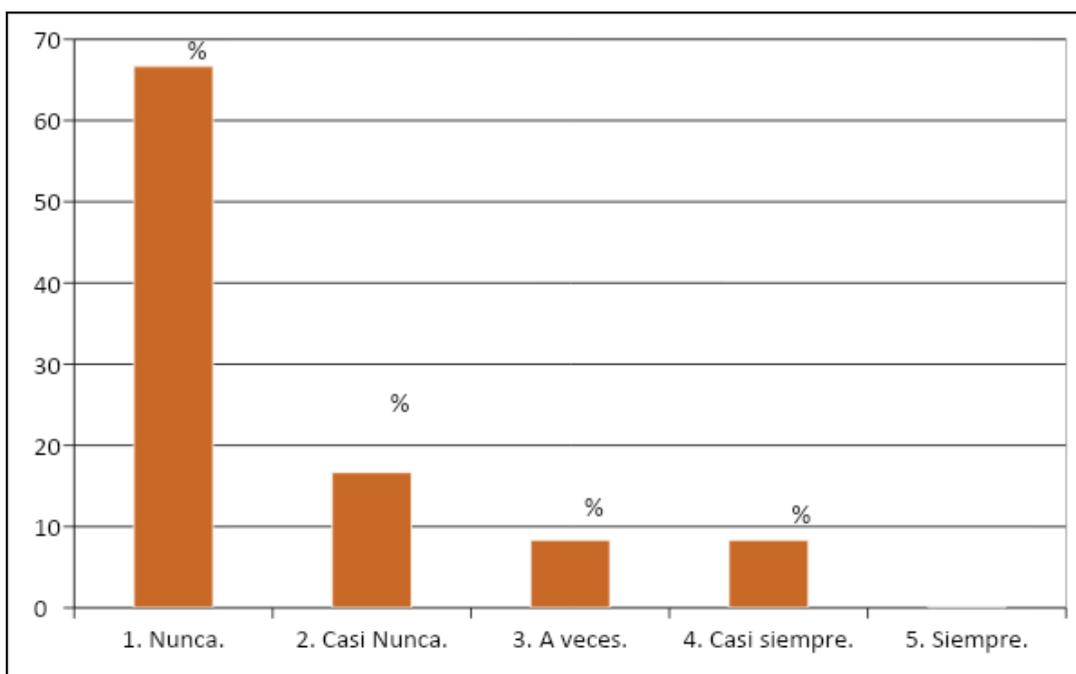


Figura 21: Acoso y chantaje con fines sexuales

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 21 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que nunca sufrieron acoso y chantaje con fines sexuales, mientras que un 17% indican que casi nunca sufrieron acoso y chantaje con fines sexuales. Además, el 8% manifiesta que a veces sufrieron acoso y chantaje con fines sexuales, el 8% casi siempre sufrieron acoso

y chantaje con fines sexuales y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca sufrieron acoso y chantaje con fines sexuales.

Tabla 22: Considerarle responsable de errores cometidos por los demás

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	3	25
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

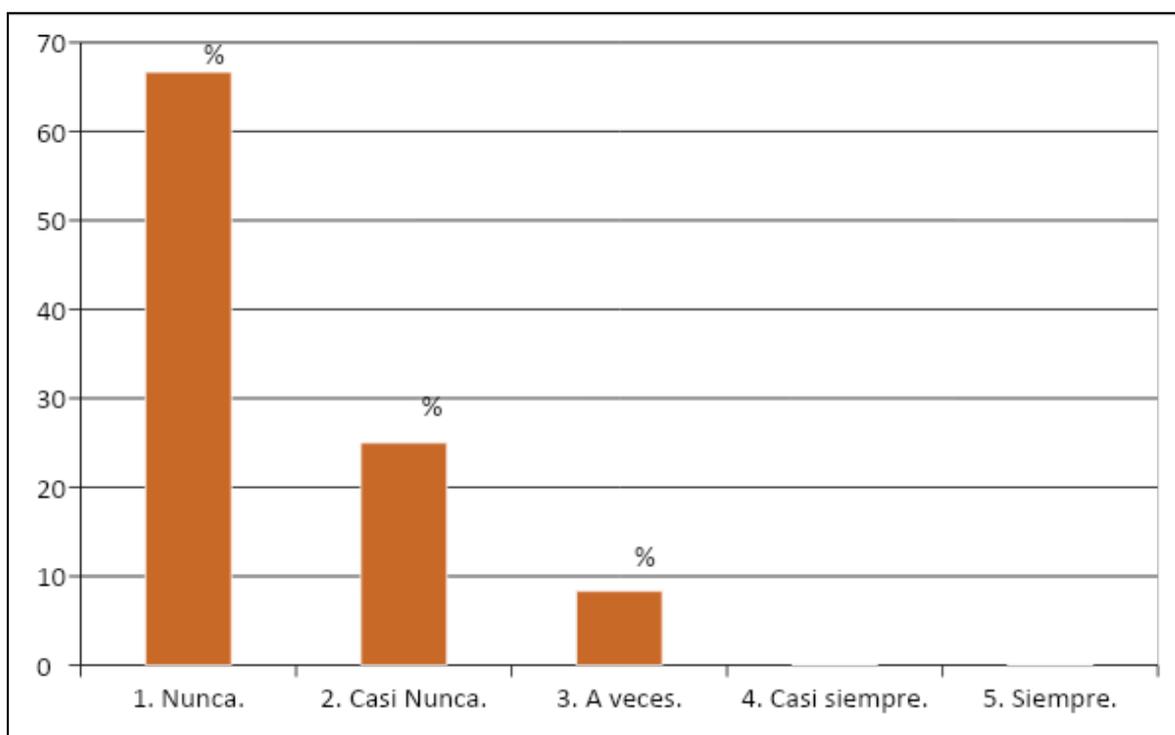


Figura 22: Considerarle responsable de errores cometidos por los demás

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 22 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que nunca le consideraron responsable de errores cometidos por los demás, mientras que un

25% indican que casi nunca le consideraron responsable de errores cometidos por los demás. Además, el 8% manifiesta que a veces le consideraron responsable de errores cometidos por los demás, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca le consideraron responsable de errores cometidos por los demás.

Tabla 23: Obligarle a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	3	25
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

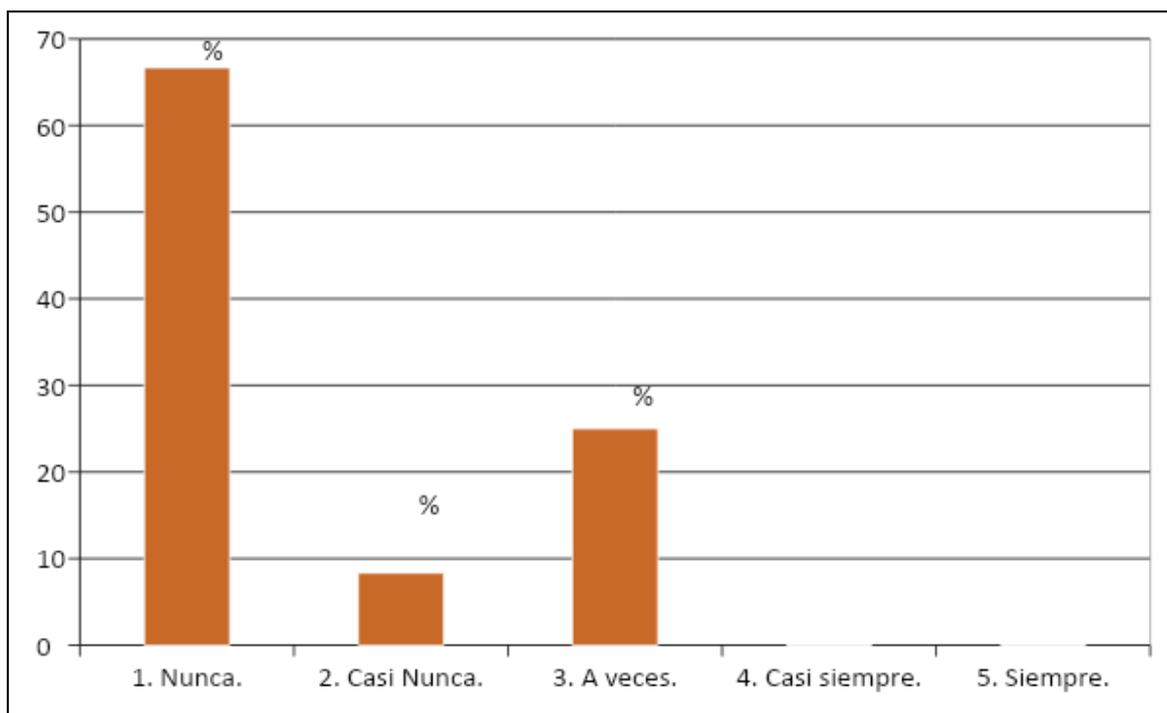


Figura 23: Obligarle a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 23 se aprecia que el 92% de los encuestados mencionan que nunca fueron obligados a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual, mientras que un 8% indican que casi nunca fueron obligados a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual. Además, el 25% manifiesta que a veces fueron obligados a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca fueron obligadas a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual.

Tabla 24: Obligarle a la realización de trabajos peligrosos hacia su persona

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	4	33
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

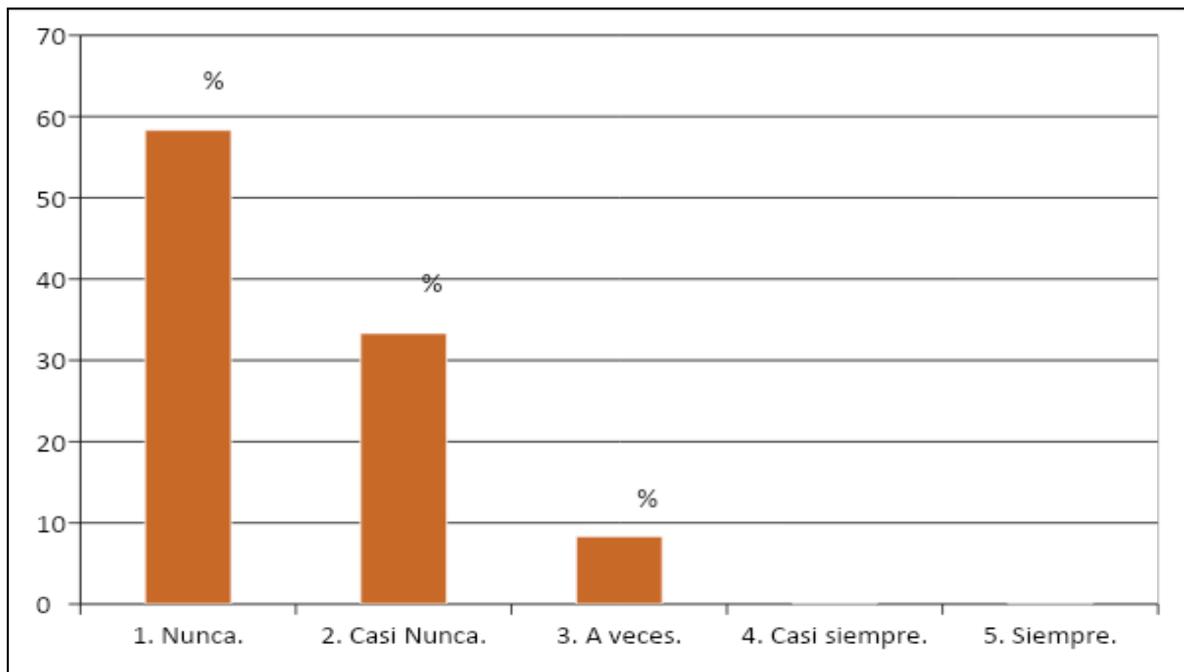


Figura 24: Obligarle a la realización de trabajos peligrosos hacia su persona

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 24 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca le obligaron a la realización de trabajos peligrosos hacia su persona, mientras que un 33% indican que casi nunca le obligaron a la realización de trabajos peligrosos hacia su persona. Además, el 8% manifiesta que a veces le obligaron a la realización de trabajos peligrosos hacia su persona, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se

deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca le obligaron a la realización de trabajos peligrosos hacia su persona.

Tabla 25: Facilita el trabajo según actividades

Items	fi	%
1. Nunca.	2	17
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	4	33
5. Siempre.	3	25
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

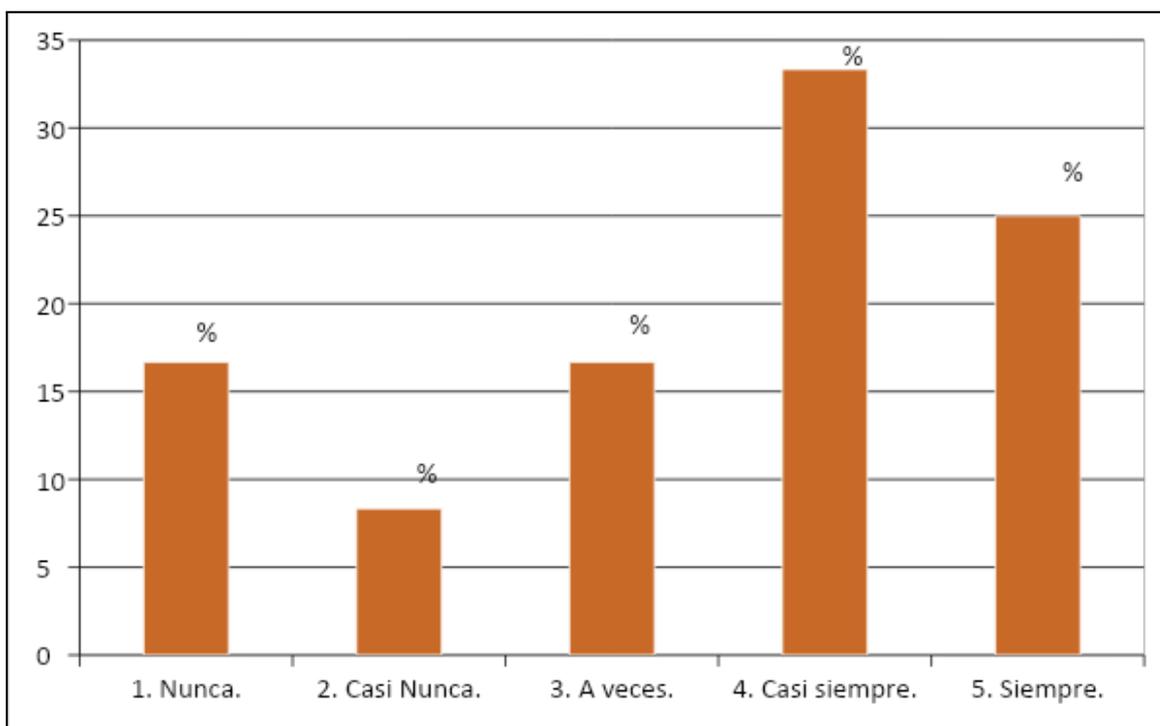


Figura 25: Facilita el trabajo según actividades

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 25 se aprecia que el 17% de los encuestados mencionan que nunca les facilitan el trabajo según actividades, mientras que un 8% indican que casi

nunca les facilitan el trabajo según actividades. Además, el 17% manifiesta que a veces les facilitan el trabajo según actividades, el 33% casi siempre les facilitan el trabajo según actividades y el 25 % siempre les facilitan el trabajo según actividades. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que les facilitan el trabajo según actividades.

Tabla 26: Brinda alternativas de mejora en las actividades

Items	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	0	0
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	6	50
5. Siempre.	4	33
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

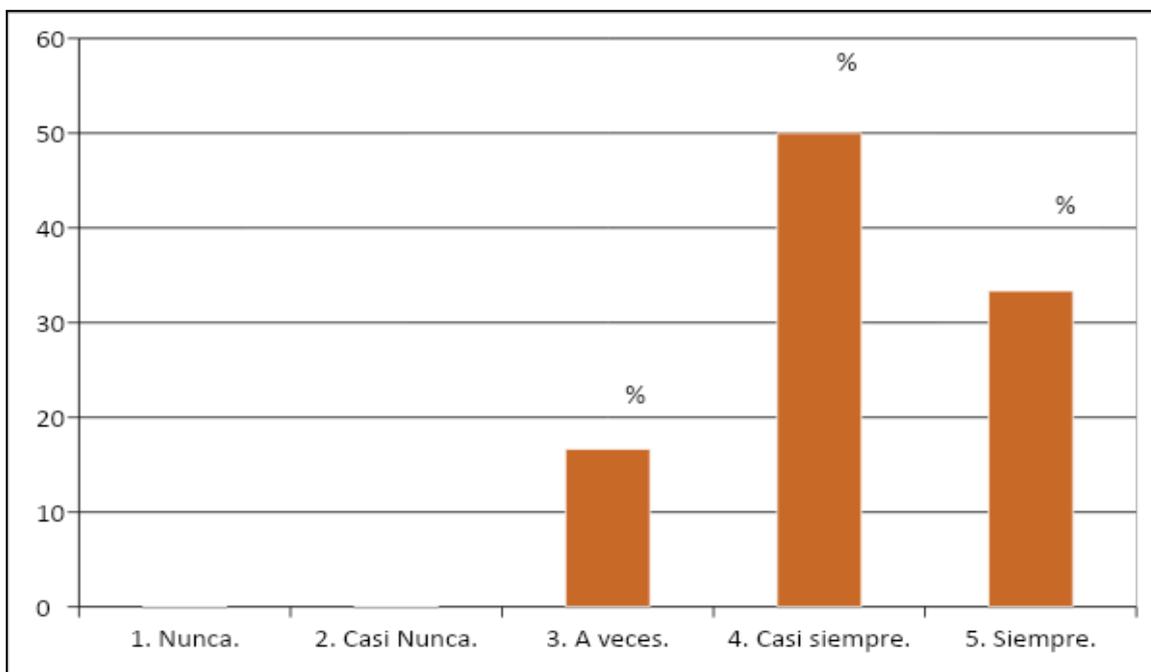


Figura 26: Brinda alternativas de mejora en las actividades

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 26 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca les brindan alternativas de mejora en las actividades, mientras que un 0% indican que casi nunca. Además, el 17% manifiesta que a veces les brindan alternativas de mejora en las actividades, el 50% casi siempre les brindan alternativas de mejora en las actividades y el 33% siempre les brindan alternativas de mejora en las actividades. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que casi siempre les brindan alternativas de mejora en las actividades.

Tabla 27: Tiene interés en el colaborador en potenciar sus habilidades

Items	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	0	0
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	6	50
5. Siempre.	5	42
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

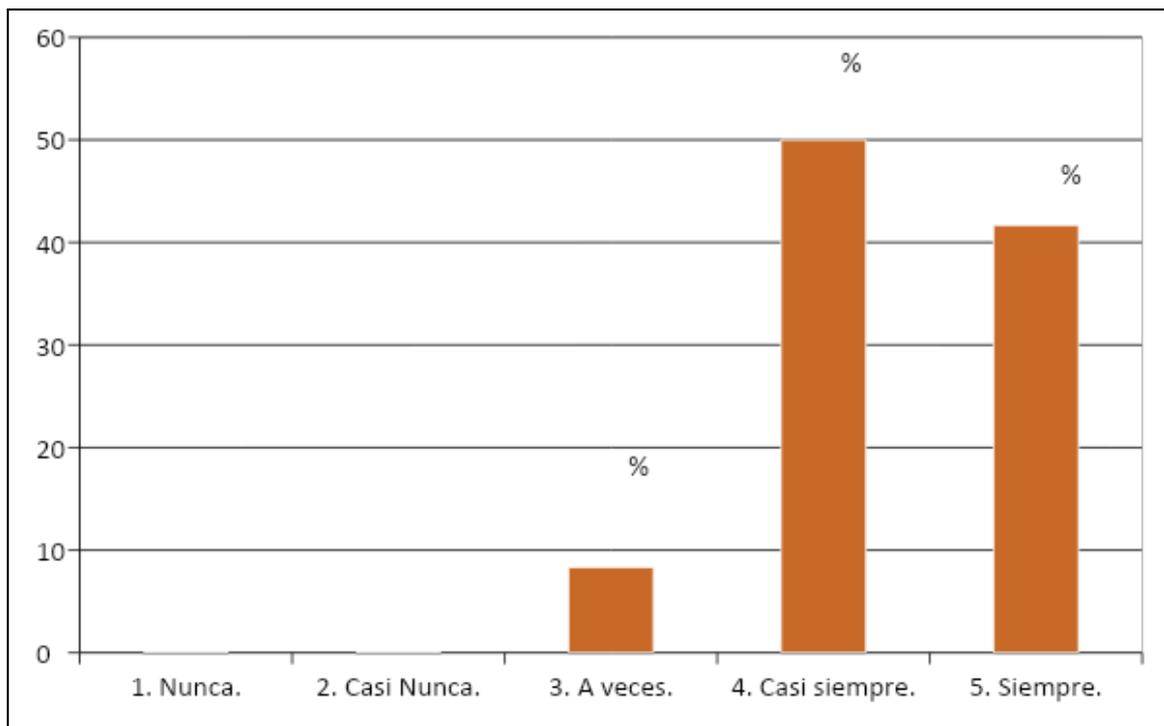


Figura 27: Tiene interés en el colaborador en potenciar sus habilidades

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 27 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca tienen interés en el colaborador en potenciar sus habilidades, mientras que un 0% indican que casi nunca. Además, el 8% manifiesta que a veces tienen interés en el colaborador en potenciar sus habilidades, el 50% casi siempre tienen interés en el colaborador en potenciar sus habilidades y el 42% siempre tienen interés en el colaborador en potenciar sus habilidades. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que casi siempre tienen interés en el colaborador en potenciar sus habilidades.

Tabla:28: Permite la socialización en los grupos de trabajo

Ítems	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	0	0
3. A veces.	3	25
4. Casi siempre.	4	33
5. Siempre.	5	42
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

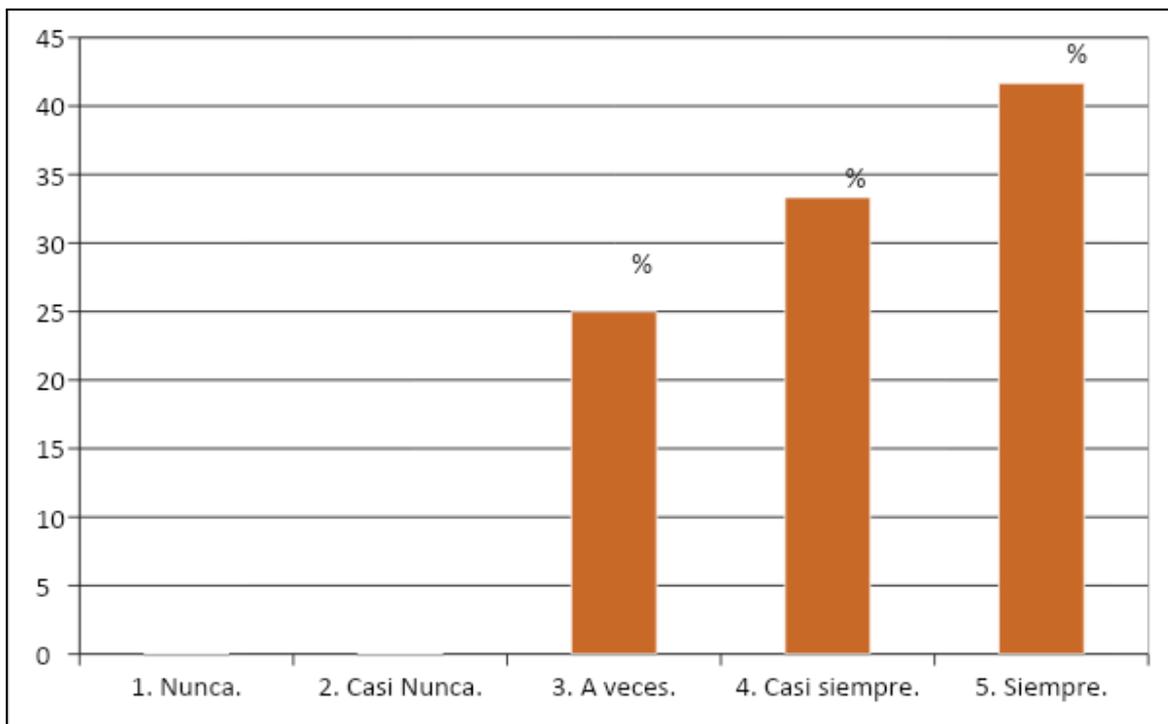


Figura 28: Permite la socialización en los grupos de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 28 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca permiten la socialización en los grupos de trabajo, mientras que un 0% indican que casi nunca. Además, el 25% manifiesta que a veces permiten la socialización en los grupos de trabajo, el 33% casi siempre permiten la socialización en los grupos de trabajo

y el 42% siempre permiten la socialización en los grupos de trabajo. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que siempre permiten la socialización en los grupos de trabajo.

Tabla 29: Comparte criterios de mejora continua en equipos de trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	0	0
3. A veces.	3	25
4. Casi siempre.	5	42
5. Siempre.	4	33
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

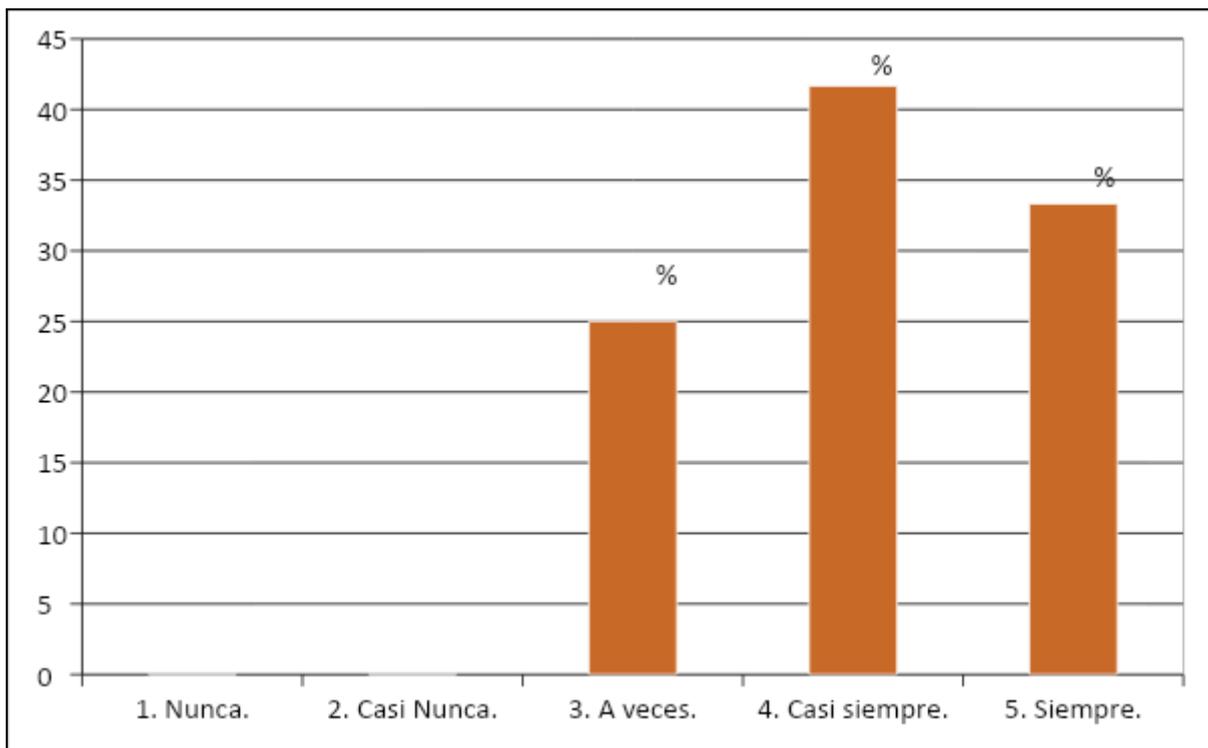


Figura 29: Comparte criterios de mejora continua en equipos de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 29 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca comparten criterios de mejora continua en equipos de trabajo, mientras que un 0% indican que casi nunca. Además, el 25% manifiesta que a veces comparten criterios de mejora continua en equipos de trabajo, el 42% casi siempre comparten criterios de mejora continua en equipos de trabajo y el 33% siempre comparten criterios de mejora continua en equipos de trabajo. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que casi siempre comparten criterios de mejora continua en equipos de trabajo.

Tabla 30: Fomenta las participaciones y opiniones de los colaboradores

Items	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	0	0
3. A veces.	3	25
4. Casi siempre.	5	42
5. Siempre.	4	33
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

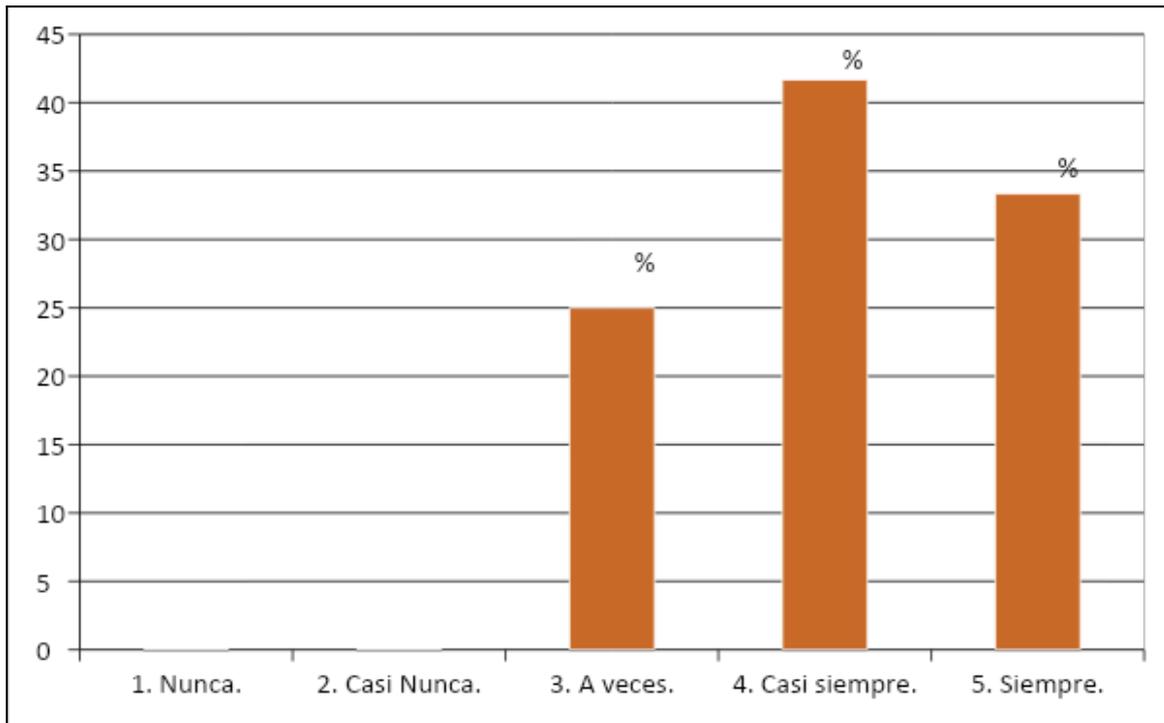


Figura 30: Fomenta las participaciones y opiniones de los colaboradores

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 30 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca fomentan las participaciones y opiniones de los colaboradores, mientras que un 0% indican que casi nunca. Además, el 25% manifiesta que a veces fomentan las participaciones y opiniones de los colaboradores, el 42% casi siempre fomentan las participaciones y opiniones de los colaboradores y el 33% siempre fomentan las participaciones y opiniones de los colaboradores. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que casi siempre fomentan las participaciones y opiniones de los colaboradores.

Tabla 31: Brinda la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades

Ítems	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	3	25
4. Casi siempre.	5	42
5. Siempre.	3	25
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

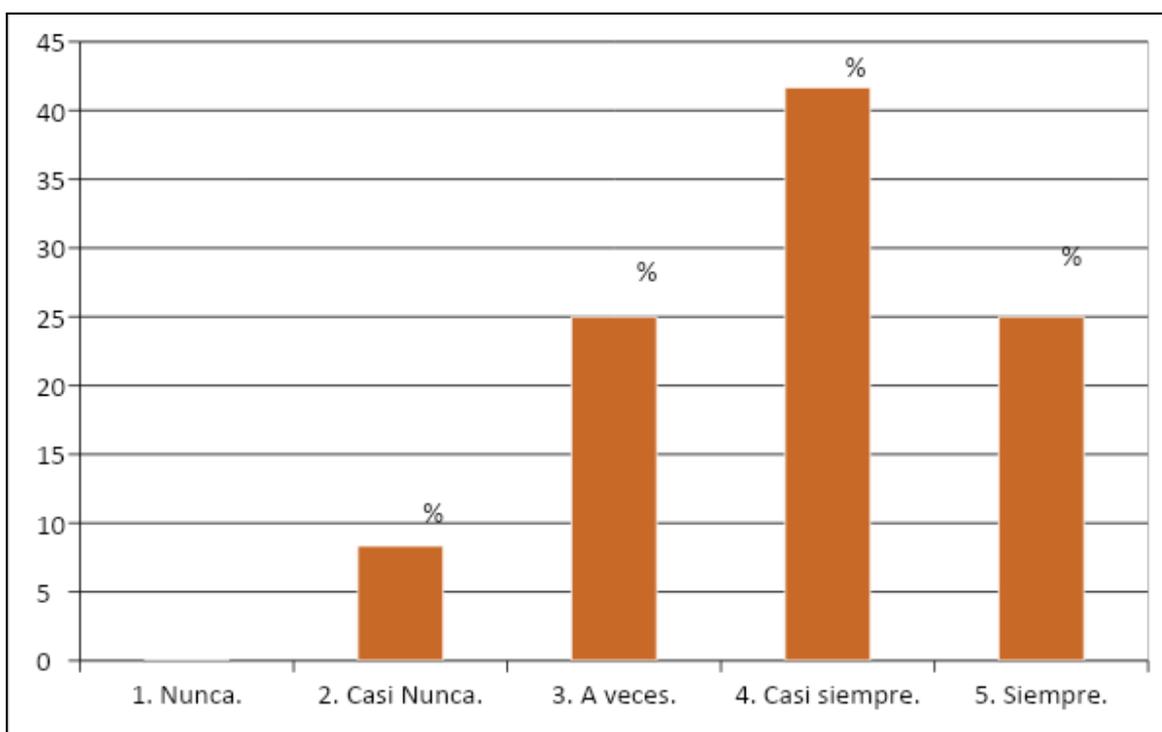


Figura 31: Brinda la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 31 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca brindan la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades, mientras que un 8% indican que casi nunca. Además, el 25% manifiesta que a veces brindan la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades, el 42% casi siempre brindan la

oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades y el 25% siempre brindan la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que casi siempre brindan la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades.

Tabla 32: Brinda confianza y estabilidad emocional

Items	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	5	42
5. Siempre.	5	42
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

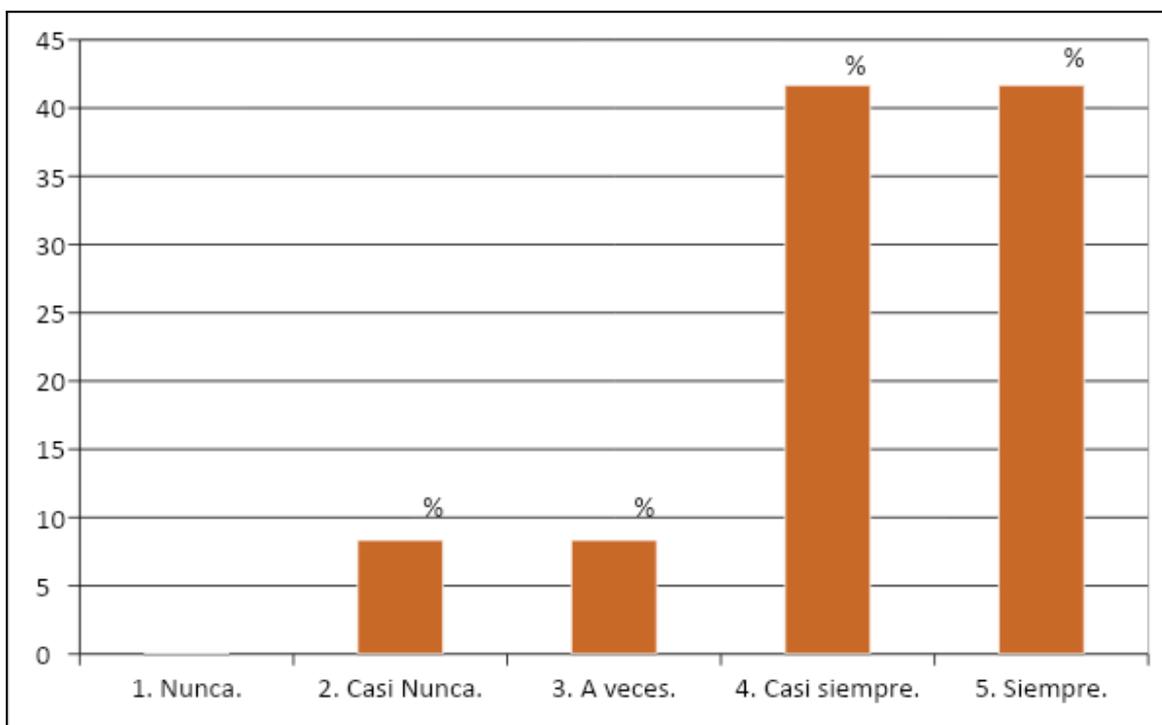


Figura 32: Brinda confianza y estabilidad emocional

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 32 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca brindan confianza y estabilidad emocional, mientras que un 8% indican que casi nunca brindan confianza y estabilidad emocional. Además, el 8% manifiesta que a veces brindan confianza y estabilidad emocional, el 42% casi siempre brindan confianza y estabilidad emocional y el 42% siempre brindan confianza y estabilidad emocional. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que casi siempre y siempre brindan confianza y estabilidad emocional hacia las trabajadoras.

Tabla 33: Fomenta el liderazgo en todas las áreas de trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	1	8
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	4	33
5. Siempre.	4	33
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

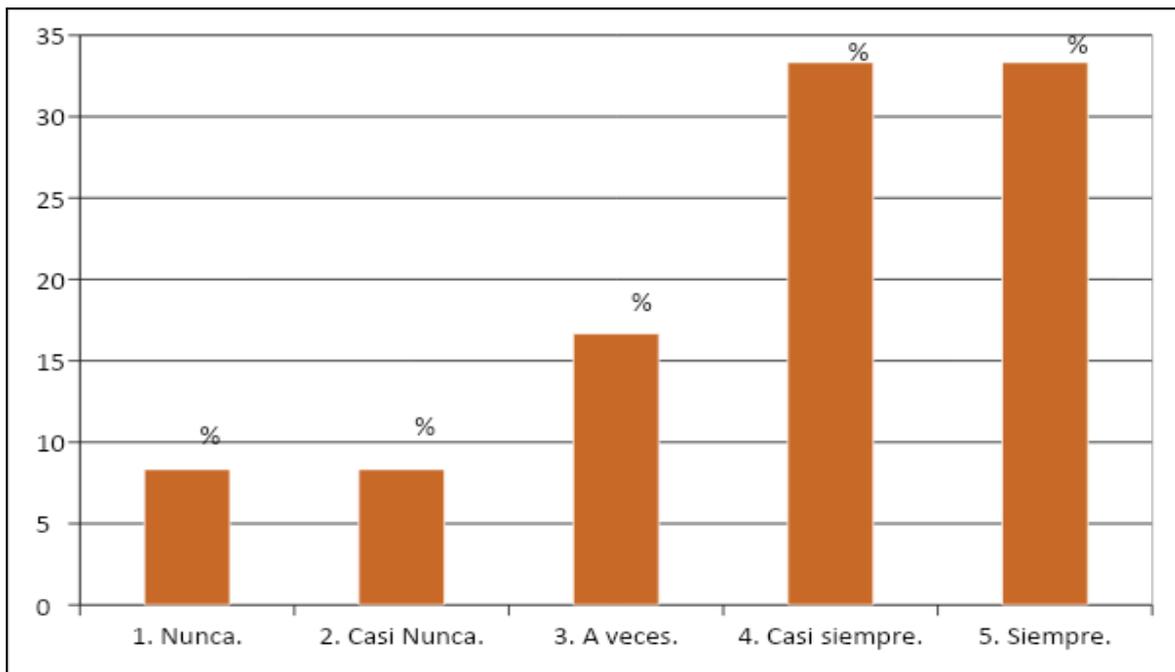


Figura 33: Fomenta el liderazgo en todas las áreas de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 33 se aprecia que el 8% de los encuestados mencionan que nunca fomentan el liderazgo en todas las áreas de trabajo, mientras que un 8% indican que casi nunca fomentan el liderazgo en todas las áreas de trabajo. Además, el 17% manifiesta que a veces fomentan el liderazgo en todas las áreas de trabajo, el 33% casi siempre fomentan el liderazgo en todas las áreas de trabajo y el 33% siempre fomentan el liderazgo en todas las áreas de trabajo. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que casi siempre y siempre fomentan el liderazgo en todas las áreas de trabajo.

Tabla 34: Elimina la desmotivación en el trabajo

Ítems	fi	%
1. Nunca.	1	8
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	6	50
4. Casi siempre.	2	17
5. Siempre.	2	17
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

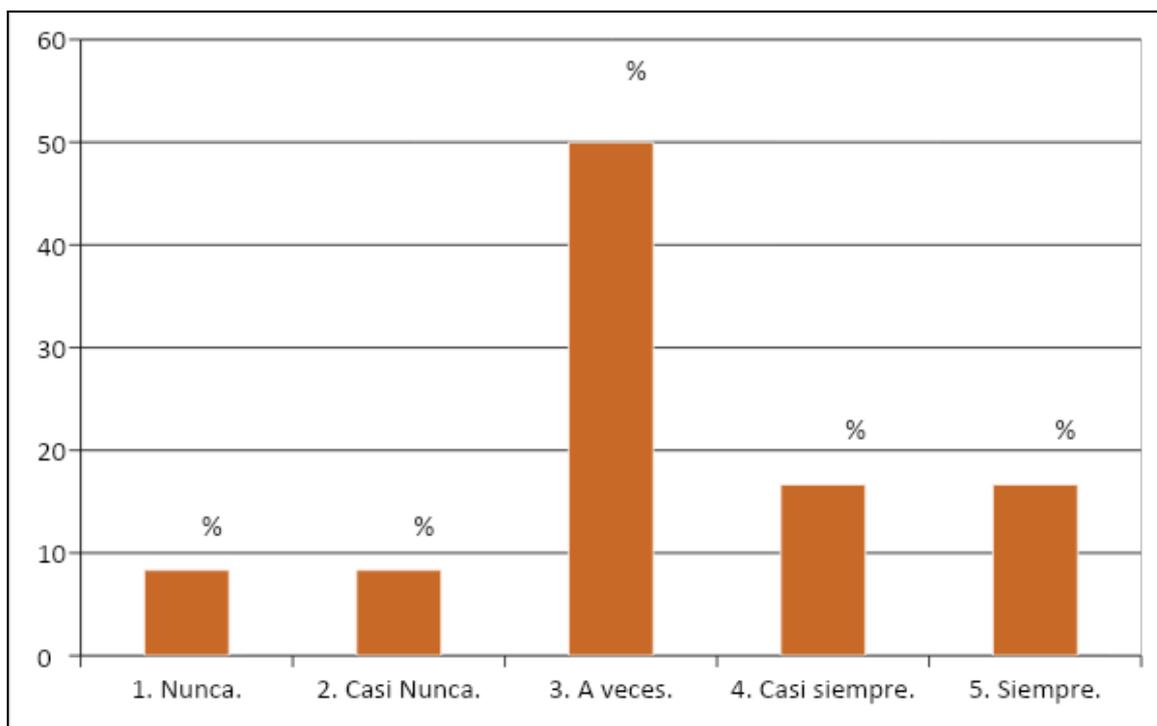


Figura 34: Elimina la desmotivación en el trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 34 se aprecia que el 8% de los encuestados mencionan que nunca eliminan la desmotivación en el trabajo, mientras que un 8% indican que casi nunca eliminan la desmotivación en el trabajo. Además, el 50% manifiesta que a veces eliminan la desmotivación en el trabajo, el 17% casi siempre eliminan la desmotivación en

el trabajo y el 17% siempre eliminan la desmotivación en el trabajo. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que a veces eliminan la desmotivación en el trabajo.

Tabla 35: Solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	1	8
3. A veces.	7	58
4. Casi siempre.	1	8
5. Siempre.	3	25
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

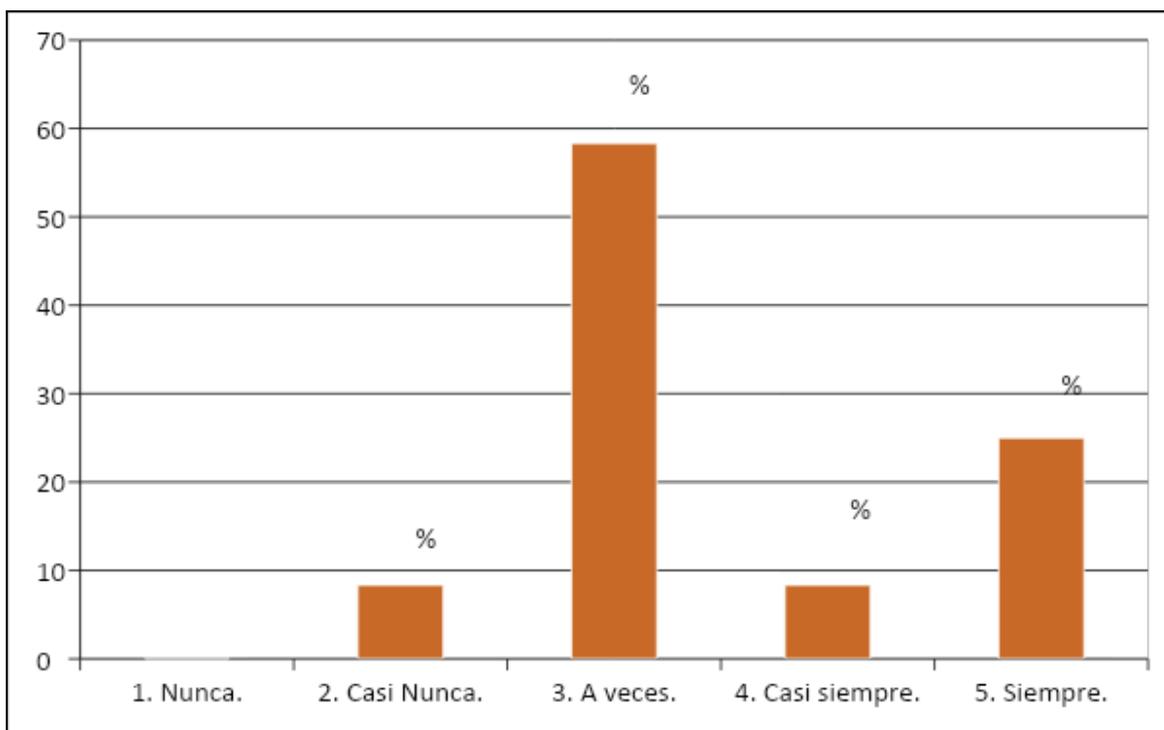


Figura 35: Solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 35 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca dieron solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo, mientras que un 8% indican que casi nunca dieron solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo. Además, el 58% manifiesta que a veces dieron solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo, el 8% casi siempre dieron solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo y el 25% siempre dieron solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que a veces dieron solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo.

Tabla 36: Soluciona el bajo desarrollo de competencia de adaptabilidad al entorno

Items	fi	%
1. Nunca.	0	0
2. Casi Nunca.	0	0
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	0

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.



Figura 36: Soluciona el bajo desarrollo de competencia de adaptabilidad al entorno

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 36 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que nunca, mientras que un 0% indican que casi nunca. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0% casi siempre y el 0% siempre.

Tabla 37: Presenta cansancio físico o fatiga en las actividades

Items	fi	%
1. Nunca.	5	42
2. Casi Nunca.	5	42
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

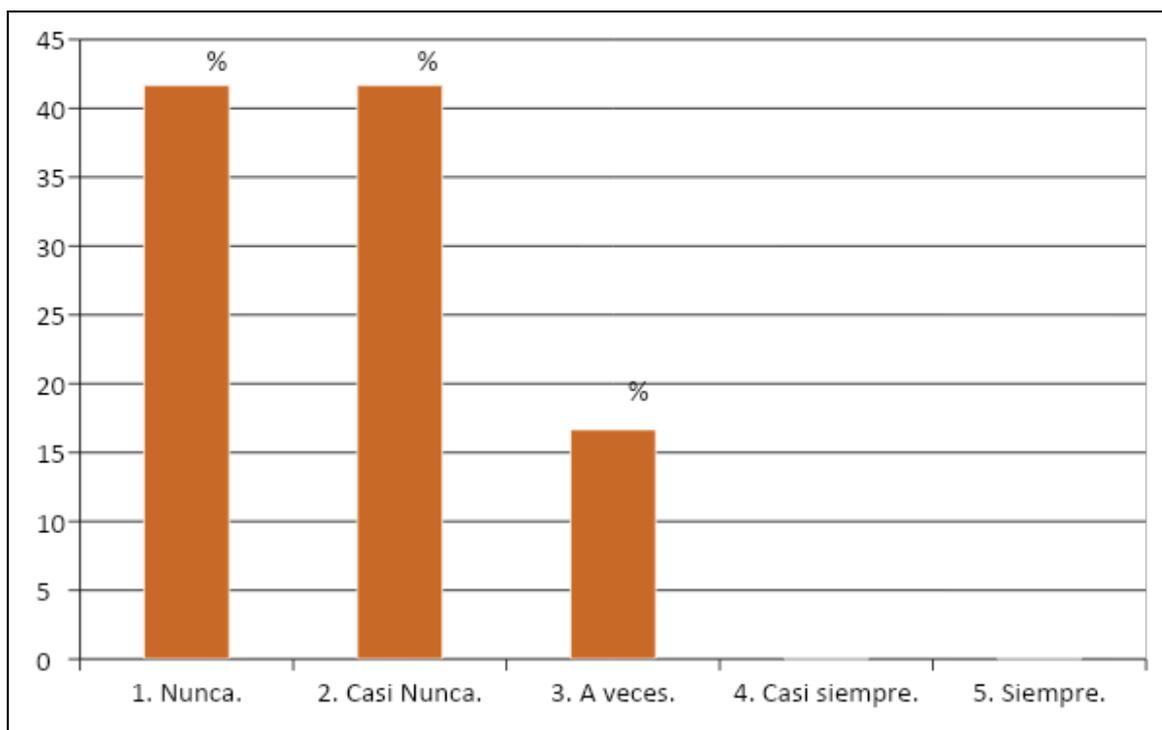


Figura 37: Presenta cansancio físico o fatiga en las actividades

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 37 se aprecia que el 42% de los encuestados mencionan que nunca presentan cansancio físico o fatiga en las actividades, mientras que un 42% indican que casi nunca presentan cansancio físico o fatiga en las actividades. Además, el 17% manifiesta que a veces presentan cansancio físico o fatiga en las actividades, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca y casi nunca presentan cansancio físico o fatiga en las actividades.

Tabla 38: Presenta trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo

Ítems	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	3	25
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

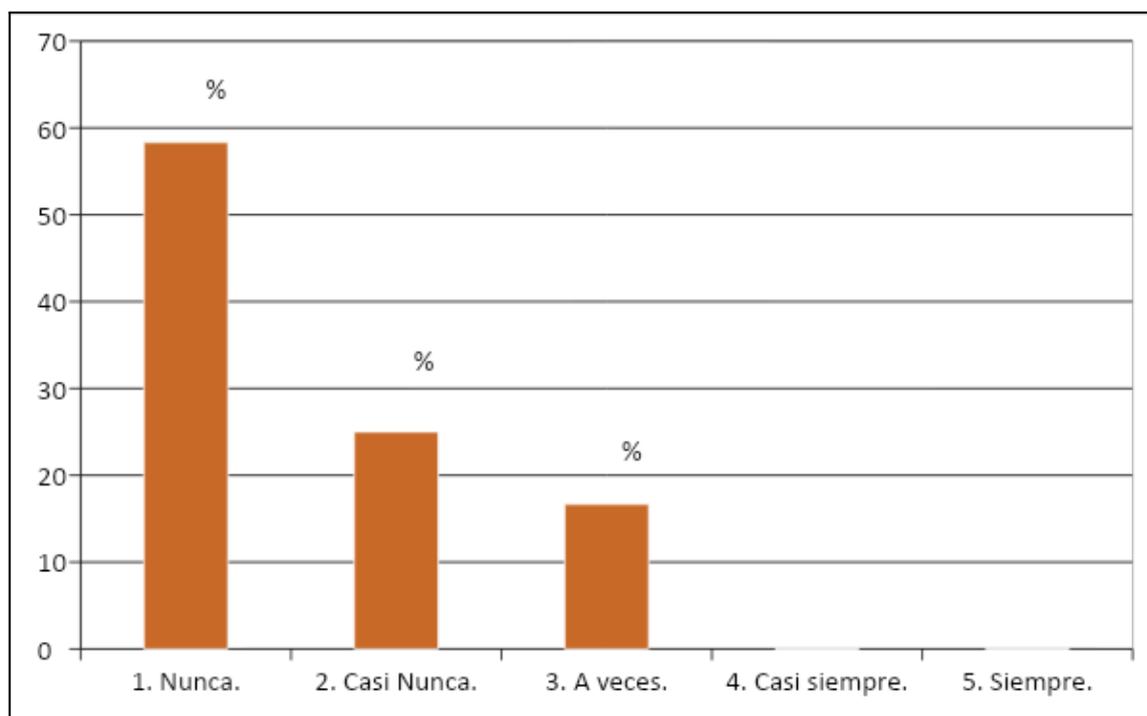


Figura 38: Presenta trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 38 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca presentan trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo, mientras que un 25% indican que casi nunca presentan trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo. Además, el 17% manifiesta que a veces presentan

trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca presentan trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo.

Tabla 39: Se siente frustrado, fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	9	75
2. Casi Nunca.	3	25
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

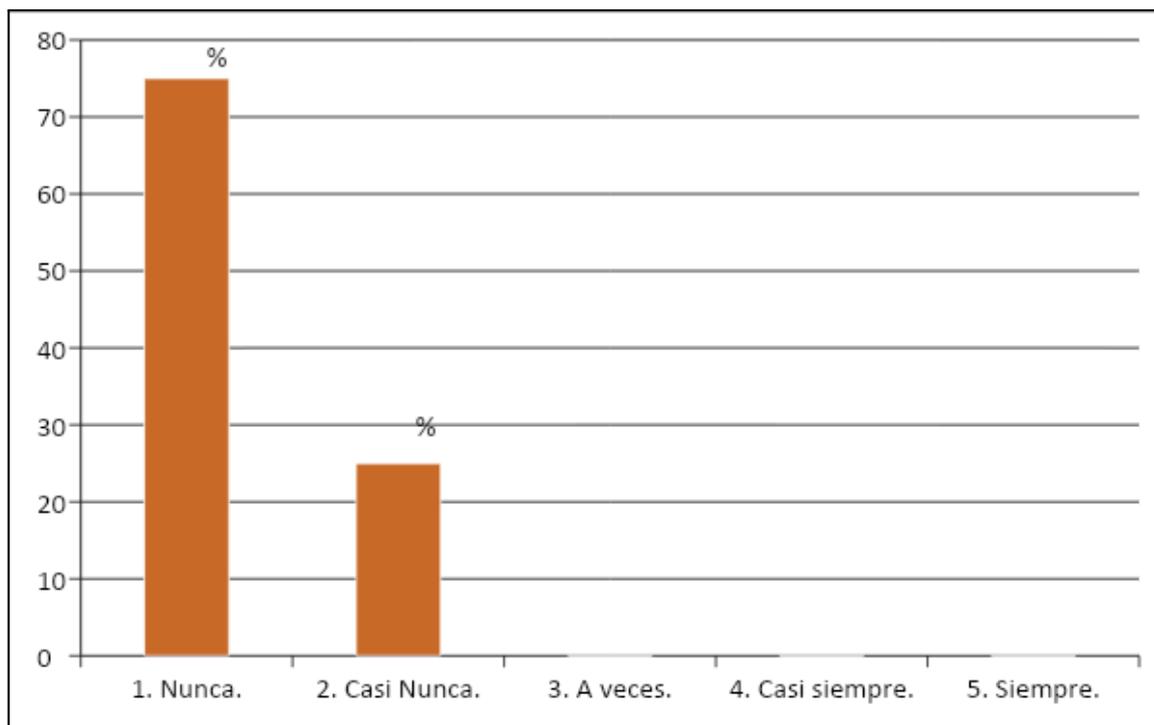


Figura 39: Se siente frustrado, fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 39 se aprecia que el 75% de los encuestados mencionan que nunca se sienten frustrado, fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo, mientras que un 25% indican que casi nunca se sienten frustrado, fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca se sienten frustrado, fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo.

Tabla 40: Se cohíbe por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquías en el trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	6	50
2. Casi Nunca.	6	50
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

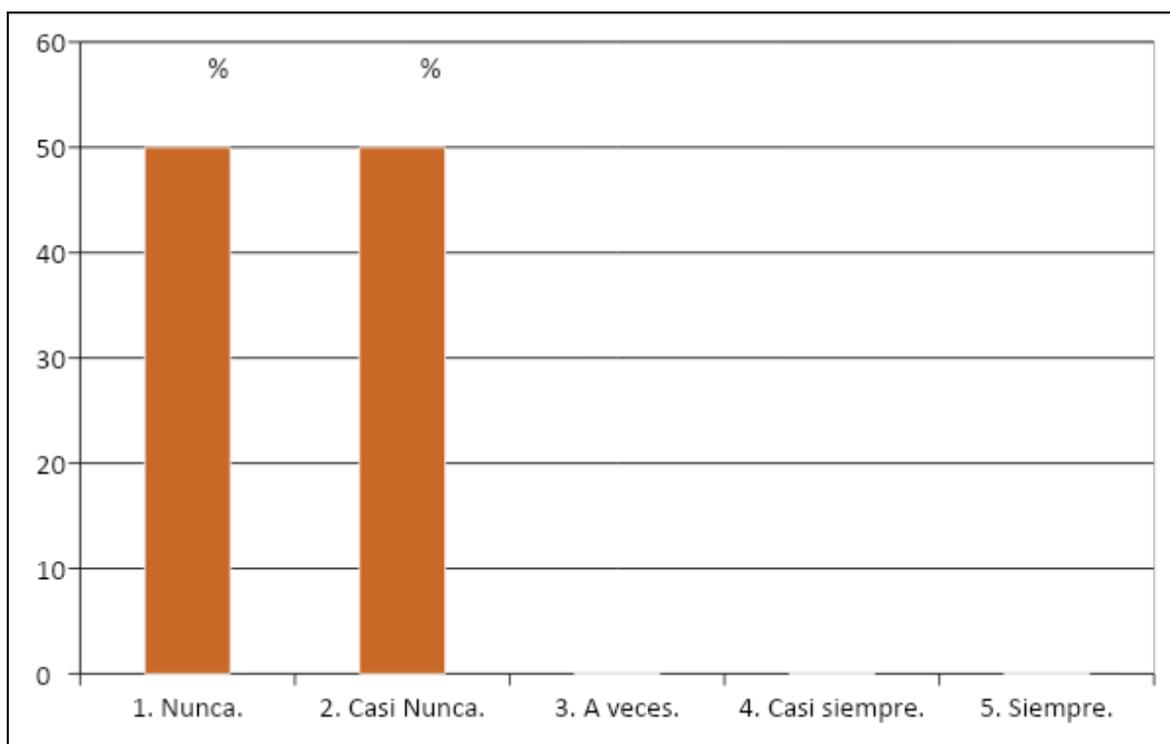


Figura 40: Se cohíbe por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquías en el trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 40 se aprecia que el 50% de los encuestados mencionan que nunca se cohíben por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquías en el trabajo, mientras que un 50% indican que casi nunca se cohíben por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquías en el trabajo. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca y casi nunca se cohíben por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquías en el trabajo.

Tabla 41: Siente temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	5	42
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

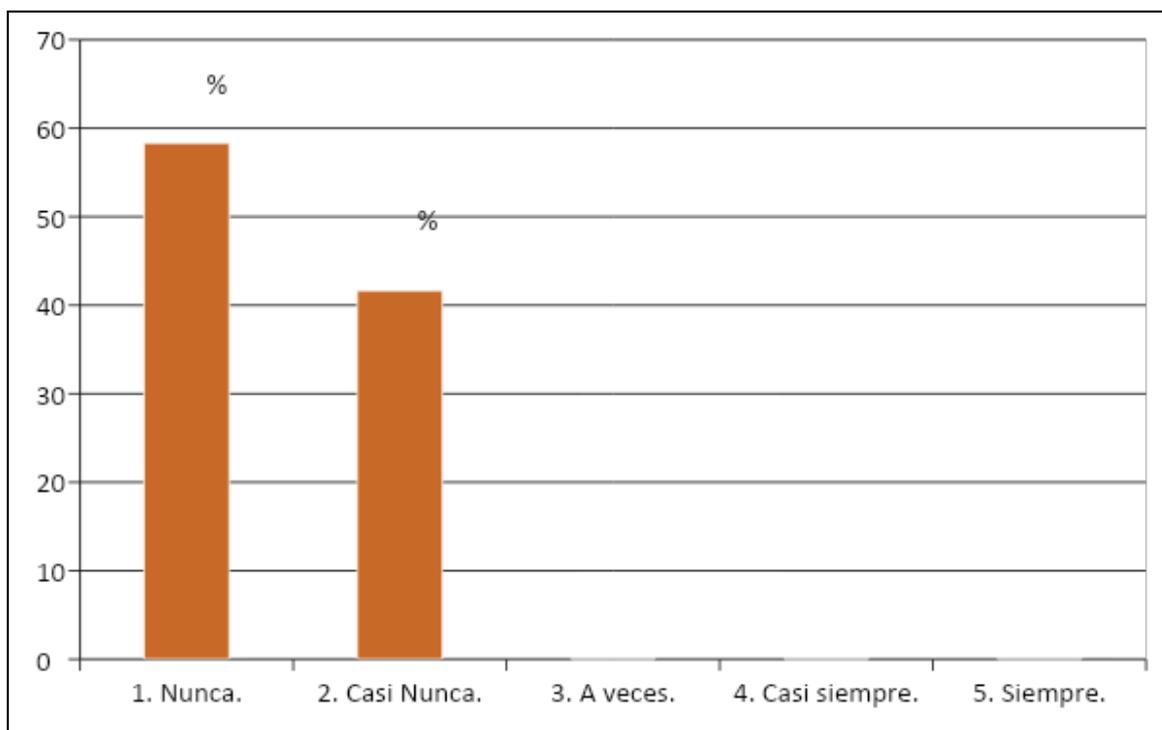


Figura 41: Siente temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 06 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca sienten temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores, mientras que un 42% indican que casi nunca sienten temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0 % casi siempre y el 0 %

siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca sienten temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores.

Tabla 42: Se siente atemorizado por ser inferior a otras personas donde trabaja

Items	fi	%
1. Nunca.	6	50
2. Casi Nunca.	6	50
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

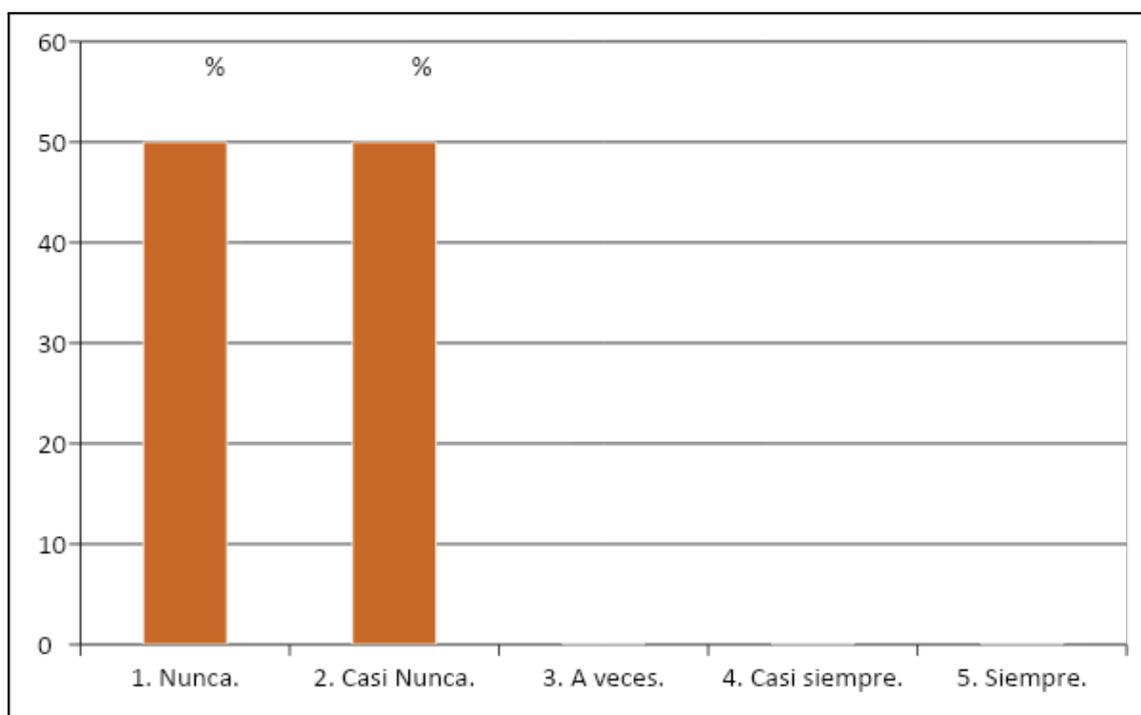


Figura 42: Se siente atemorizado por ser inferior a otras personas donde trabaja

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 42 se aprecia que el 50% de los encuestados mencionan que nunca se sienten atemorizados por ser inferior a otras personas donde trabaja, mientras

que un 50% indican que casi nunca se sienten atemorizados por ser inferior a otras personas donde trabaja. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca y casi nunca se sienten atemorizadas por ser inferior a otras personas donde trabaja.

Tabla 43: Se siente desmotivado por expresiones de dudas sobre su responsabilidad

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	5	42
3. A veces.	0	0
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

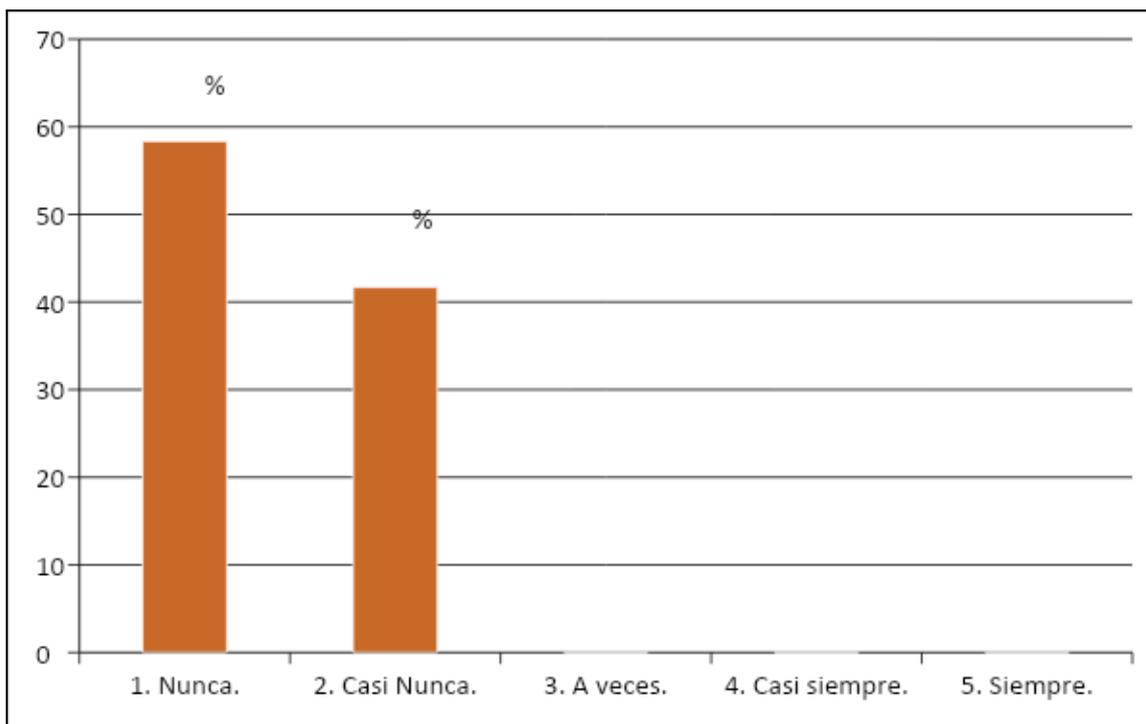


Figura 43: Se siente desmotivado por expresiones de dudas sobre su responsabilidad

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 43 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca se sienten desmotivadas por expresiones de dudas sobre su responsabilidad, mientras que un 42% indican que casi nunca se sienten desmotivadas por expresiones de dudas sobre su responsabilidad. Además, el 0% manifiesta que a veces, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca se sienten desmotivadas por expresiones de dudas sobre su responsabilidad.

Tabla 44: Se siente desalentado por expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	7	58
2. Casi Nunca.	4	33
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

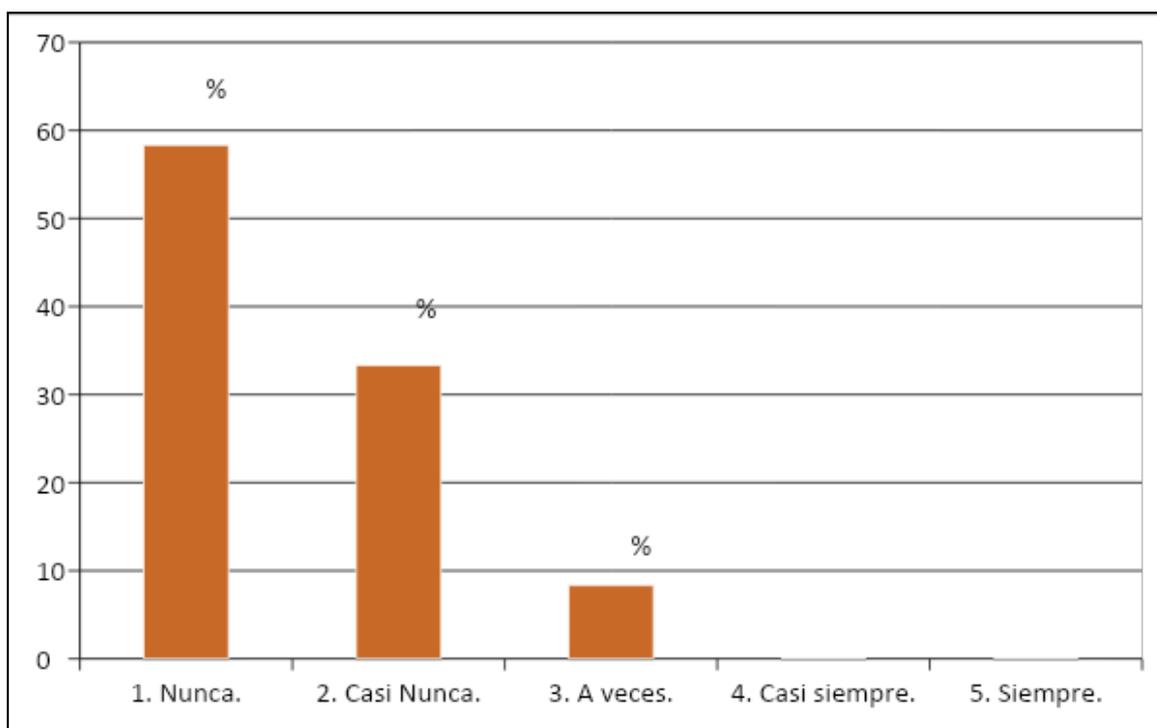


Figura 44: Se siente desalentado por expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 44 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que nunca se sienten desalentados por expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo

a seguir en su ambiente de trabajo, mientras que un 33% indican que casi nunca se sienten desalentadas por expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo. Además, el 8% manifiesta que a veces se sienten desalentadas por expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca se sienten desalentadas por expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo.

Tabla 45: Siente deprimido por las críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo

Items	fi	%
1. Nunca.	6	50
2. Casi Nunca.	5	42
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

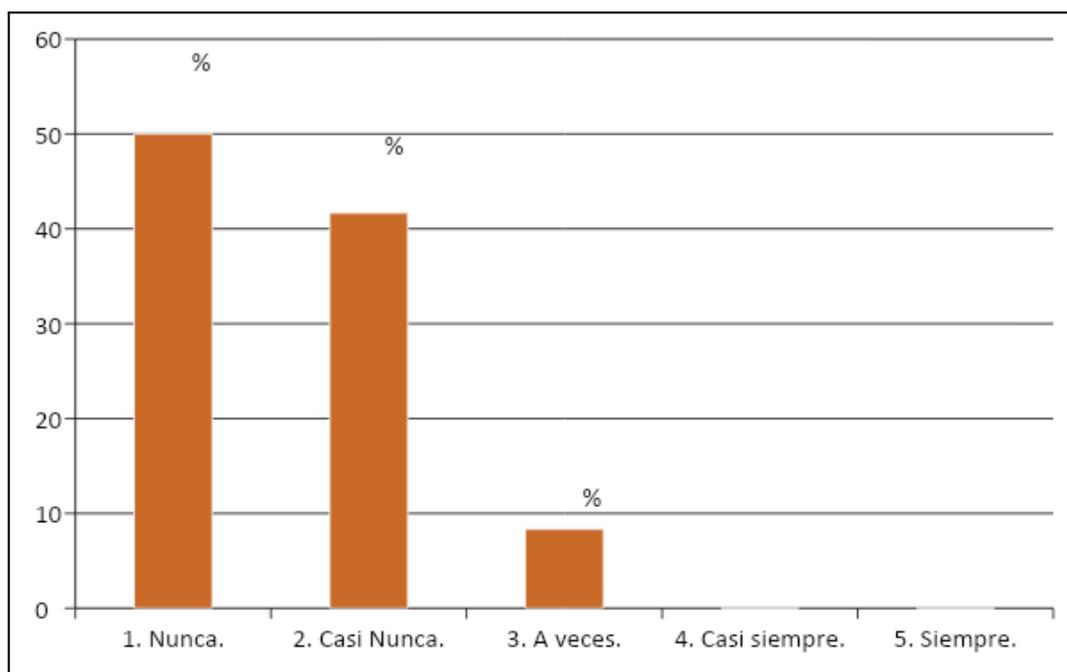


Figura 45: Siente deprimido por las críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 45 se aprecia que el 50% de los encuestados mencionan que nunca se sienten deprimidos por las críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo, mientras que un 42% indican que casi nunca las críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo. Además, el 8% manifiesta que a veces las críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca recibieron amenazas verbales.

Tabla 46: Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	3	25
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

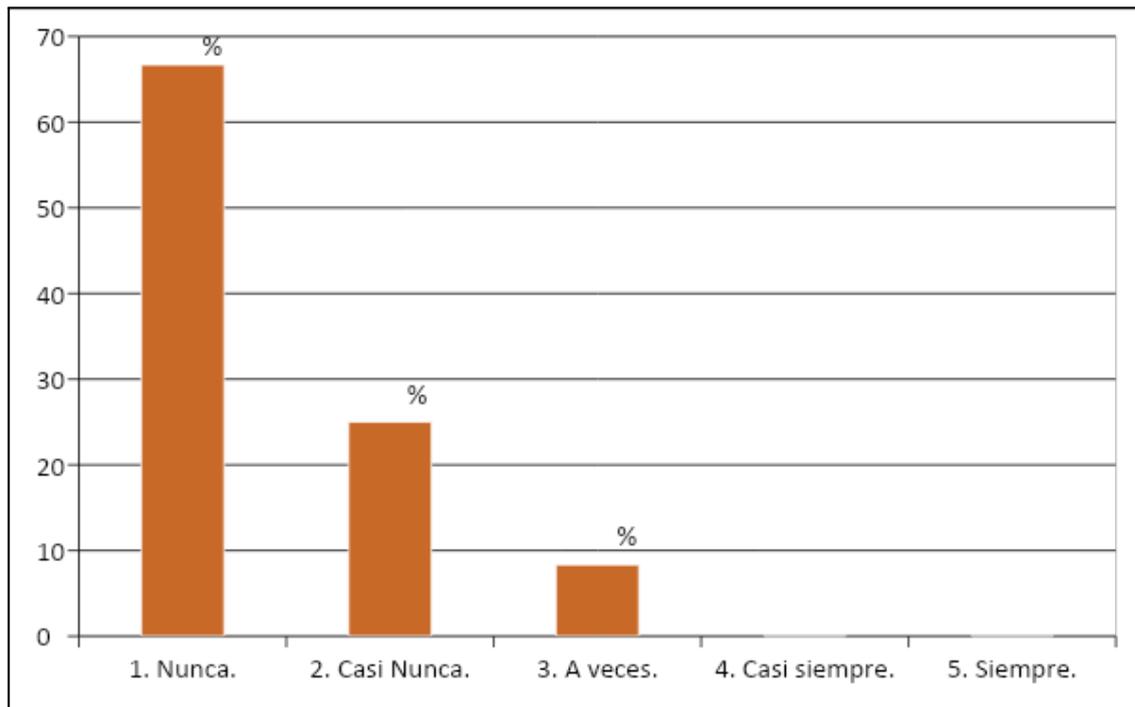


Figura 46: Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 46 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que nunca recibieron críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes, mientras que un 25% indican que casi nunca recibieron críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes. Además, el 8% manifiesta que a veces reciben críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca recibieron críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes.

Tabla 47: Privación de comunicación con el grupo hacia su persona

Items	fi	%
1. Nunca.	8	67
2. Casi Nunca.	2	17
3. A veces.	2	17
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

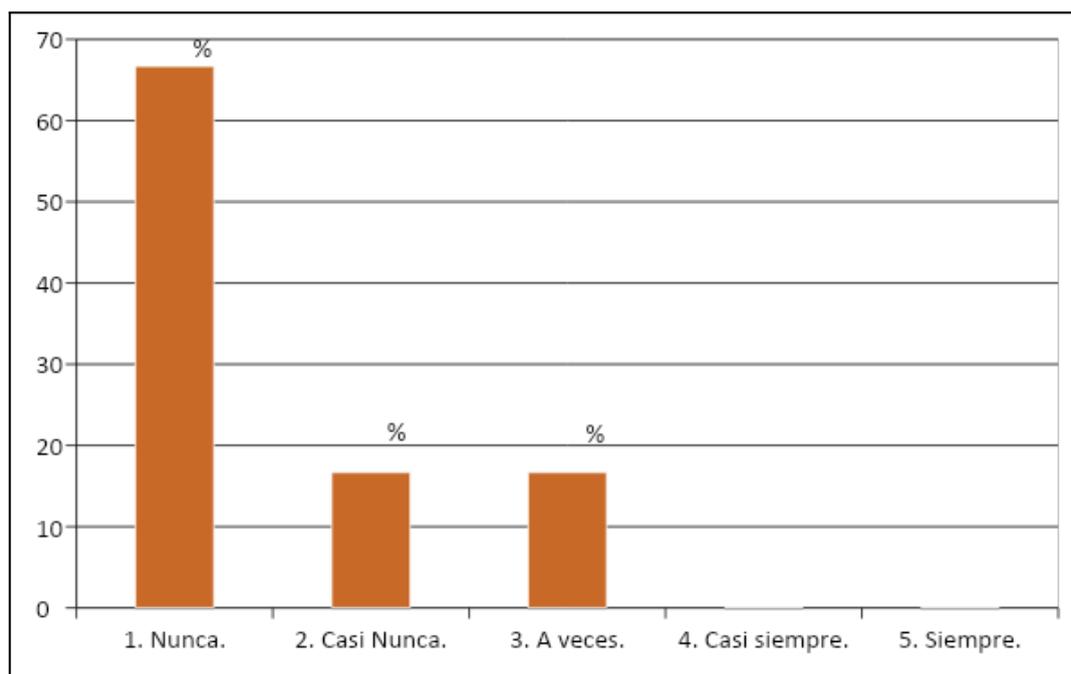


Figura 47: Privación de comunicación con el grupo hacia su persona

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 47 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que nunca tuvieron privación de comunicación con el grupo hacia su persona, mientras que un 17% indican que casi nunca tuvieron privación de comunicación con el grupo hacia su persona. Además, el 17% manifiesta que a veces tuvieron privación de comunicación con el grupo hacia su persona, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la

mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca tuvieron privación de comunicación con el grupo hacia su persona.

Tabla 48: Difundir públicamente problemas personales sobre su persona

Items	fi	%
1. Nunca.	9	75
2. Casi Nunca.	2	17
3. A veces.	1	8
4. Casi siempre.	0	0
5. Siempre.	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

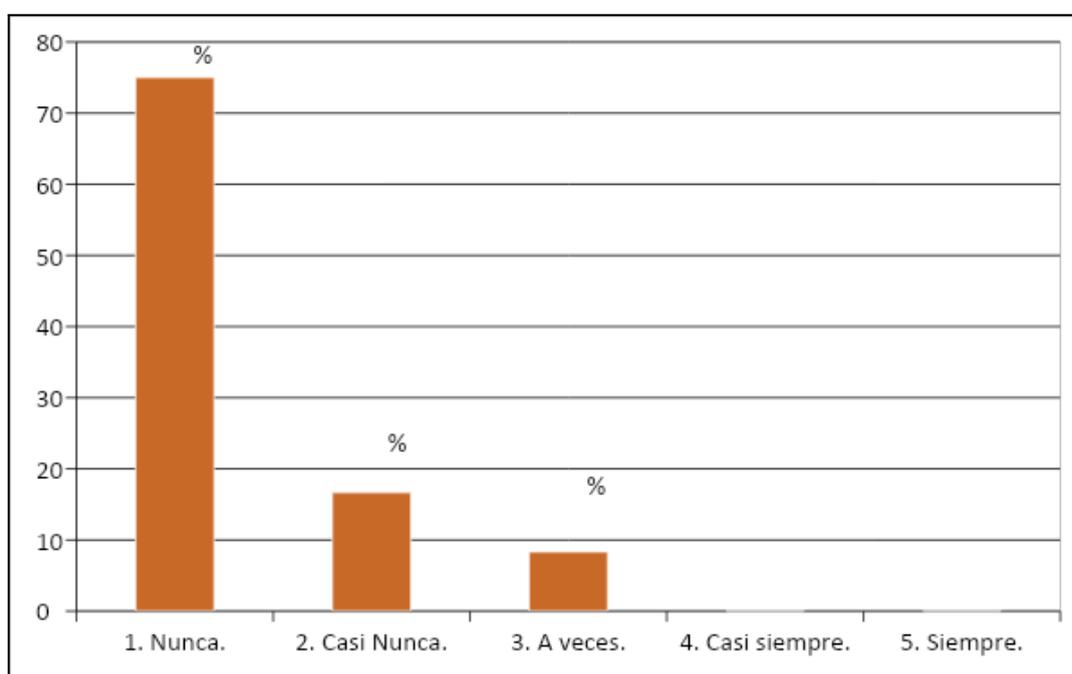


Figura 48: Difundir públicamente problemas personales sobre su persona

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 48 se aprecia que el 75% de los encuestados mencionan que nunca difundieron públicamente problemas personales sobre su persona, mientras que un 17% indican que casi nunca difundieron públicamente problemas personales sobre su

persona. Además, el 8% manifiesta que a veces difundieron públicamente problemas personales sobre su persona, el 0 % casi siempre y el 0 % siempre. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes que nunca difundieron públicamente problemas personales sobre su persona.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA CIUDAD DE PUNO 2023.

(Salas, 2021)

Tabla 49: Considera usted que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los derechos humano

Items	fi	%
1. Si	8	67
2. No	4	33
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

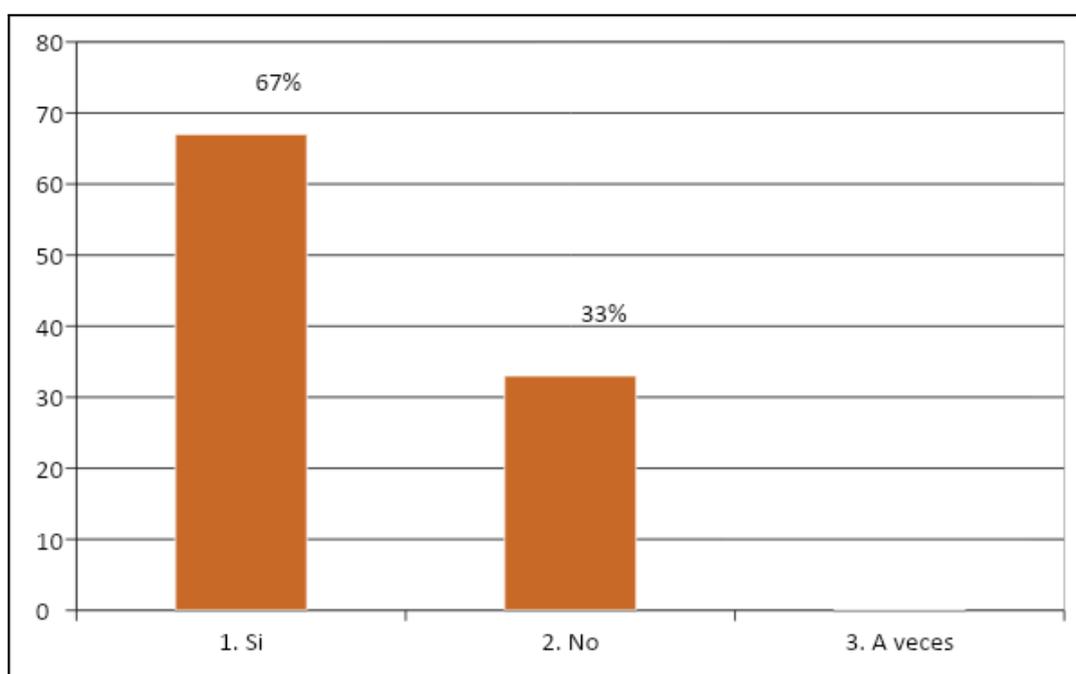


Figura 49: Considera usted que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los derechos humano

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 01 se aprecia que el 67% de los encuestados mencionan que su conducta, creencias y motivación pueden influir en la vulneración de los derechos

humanos, mientras que un 33% indican que no pueden influir en la vulneración de los derechos humanos con su conducta, creencias y motivación. Además, el 0% manifiesta que a veces pueden influir. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes de si su conducta, creencias y motivación pueden influir en la vulneración de los derechos humanos.

Tabla 50: Sabe usted que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores

Items	fi	%
1. Si	7	58
2. No	5	42
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

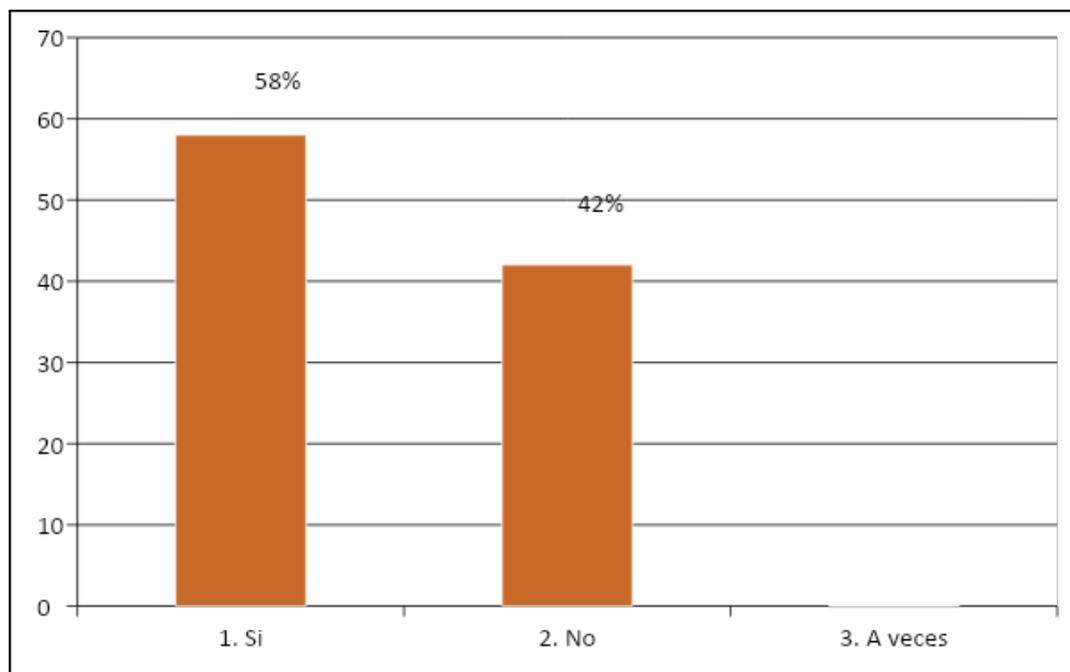


Figura 50: Sabe usted que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 50 se aprecia que el 58% de los encuestados mencionan que la vulnerabilidad en el medio laboral si tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores, mientras que un 42% dan a conocer que la vulnerabilidad en el medio laboral no tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores. Además, el 0% manifiesta que a veces pueden influir. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas son conscientes de que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores.

Tabla 51: Asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos

Items	fi	%
1. Si	0	0
2. No	7	58
3. A veces	5	42
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

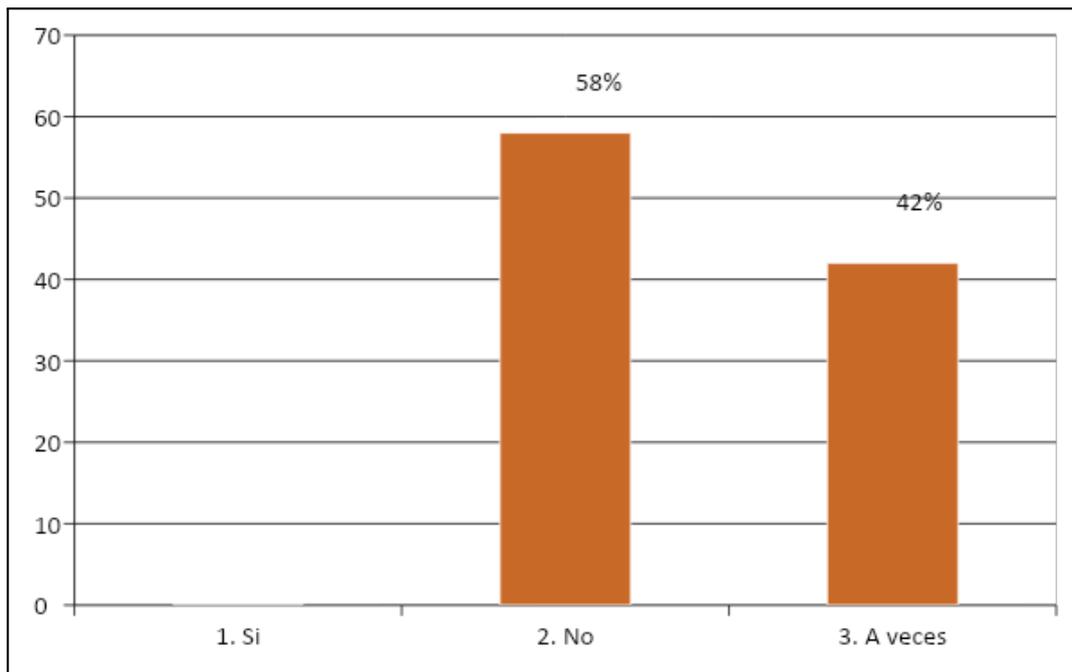


Figura 51: Asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 51 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que asumen modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos, mientras que un 58% dan a conocer que no asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos. Además, el 42% manifiesta que a veces asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas no asumen modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos.

Tabla 52: Se encuentra incorporado en planilla

Items	fi	%
1. Si	0	0
2. No	7	58
3. A veces	5	42
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

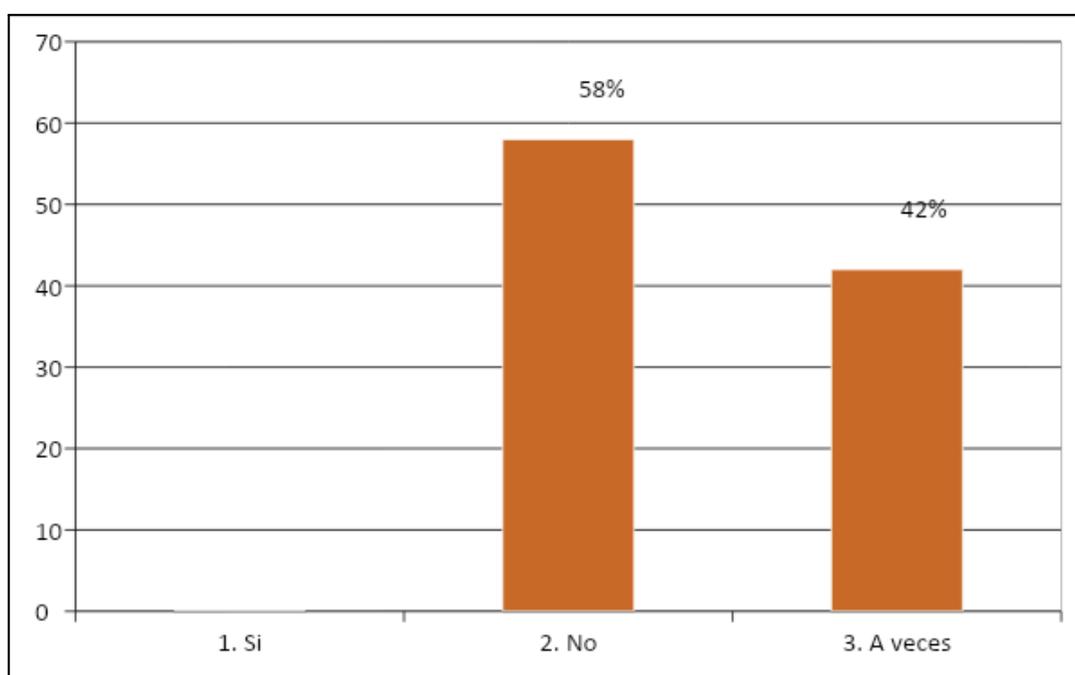


Figura 52: Se encuentra incorporado en planilla

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 52 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que se encuentran incorporados en planilla, mientras que un 58% dan a conocer que no se encuentran incorporados en planilla. Además, el 42% manifiesta que a veces se encuentran incorporados en planilla. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas no se encuentran incorporados en planilla.

Tabla 53: Sabe usted de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley por ejemplo: gratificaciones, cts y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa

Items	fi	%
1. Si	2	17
2. No	7	58
3. A veces	3	25
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

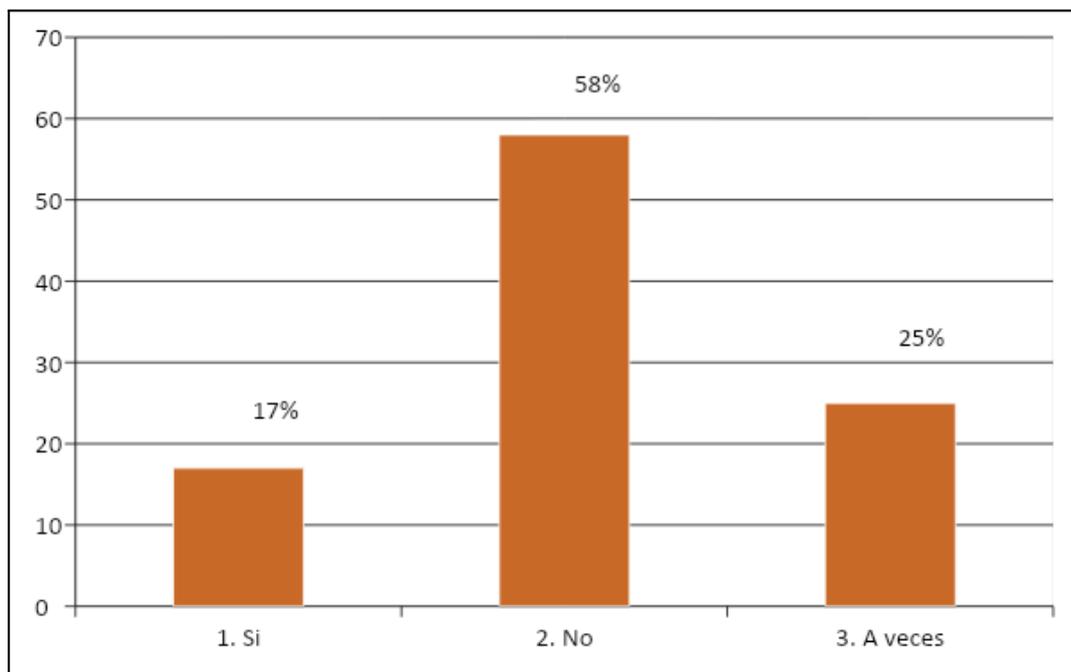


Figura 53: Sabe usted de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley por ejemplo: gratificaciones, cts y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 53 se aprecia que el 17% de los encuestados mencionan que si conocen el derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley por ejemplo: gratificaciones, cts y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa,

mientras que un 58% dan a conocer que no conocen el derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley por ejemplo: gratificaciones, cts y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa. Además, el 25% manifiesta que a veces conocen el derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley por ejemplo: gratificaciones, cts y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas no conocen el derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley por ejemplo: gratificaciones, cts y vacaciones, etc, de acuerdo al régimen laboral de la empresa.

Tabla 54: Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias

Items	fi	%
1. Si	1	8
2. No	2	17
3. A veces	9	75
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

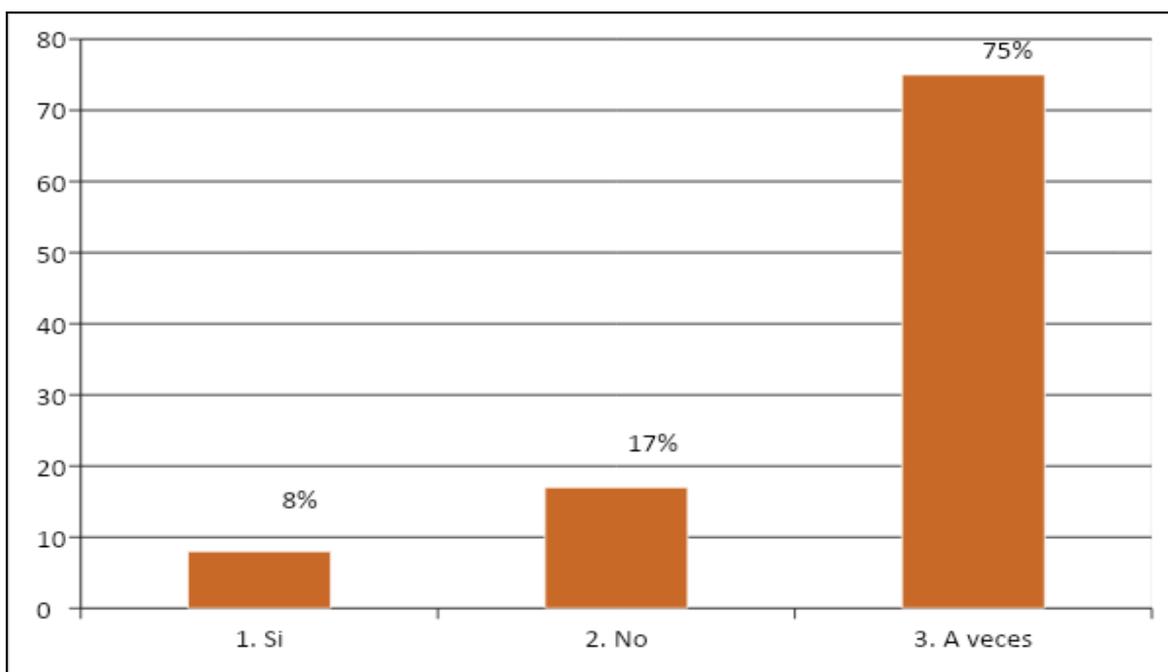


Figura: 54: Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 54 se aprecia que el 8% de los encuestados mencionan que su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias, mientras que un 17% dan a conocer que su lugar de trabajo no cumple con las condiciones necesarias. Además, el 75% manifiesta que a veces su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas a veces su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias.

Tabla 55: Su patrono paga las aportaciones al essalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP

Items	fi	%
1. Si	1	8
2. No	9	75
3. A veces	2	17
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

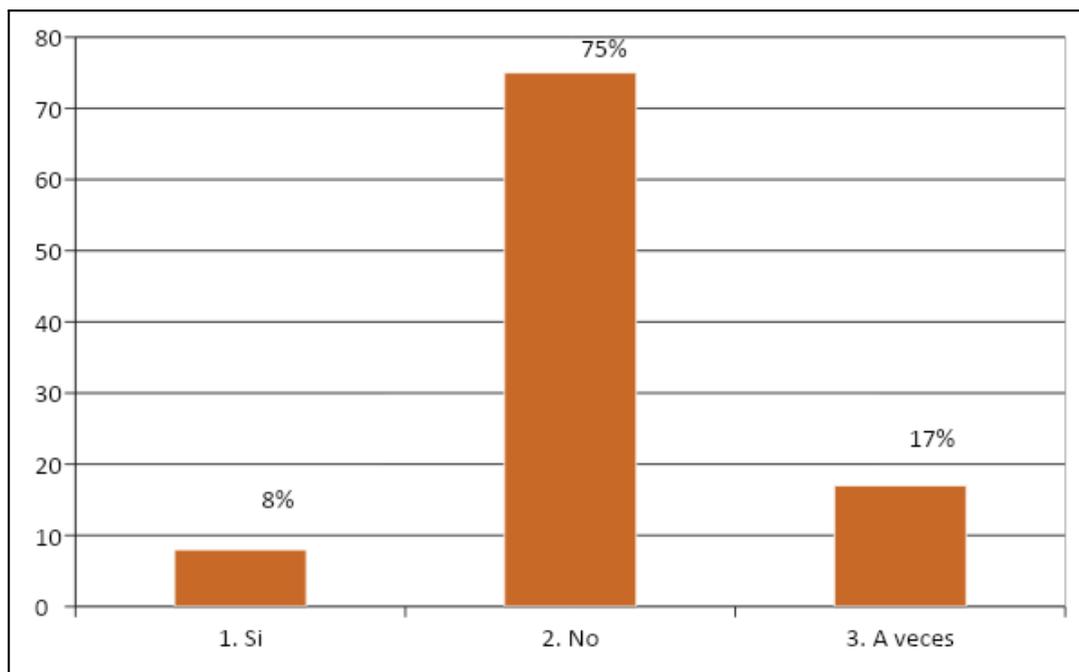


Figura 55: Su patrono paga las aportaciones al essalud, retiene las contribuciones a la onp o afp

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 55 se aprecia que el 8% de los encuestados mencionan que su patrono si paga las aportaciones al essalud, retiene las contribuciones a la onp o afp, mientras que un 75% dan a conocer que su patrono no paga las aportaciones al essalud, retiene las contribuciones a la onp o afp. Además, el 17% manifiesta que a veces su patrono paga las aportaciones al essalud, retiene las contribuciones a la onp o afp. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas afirman que su patrono no paga las aportaciones al essalud, retiene las contribuciones a la onp o afp.

Tabla 56: Cree usted que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales

Items	fi	%
1. Si	12	100
2. No	0	0
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

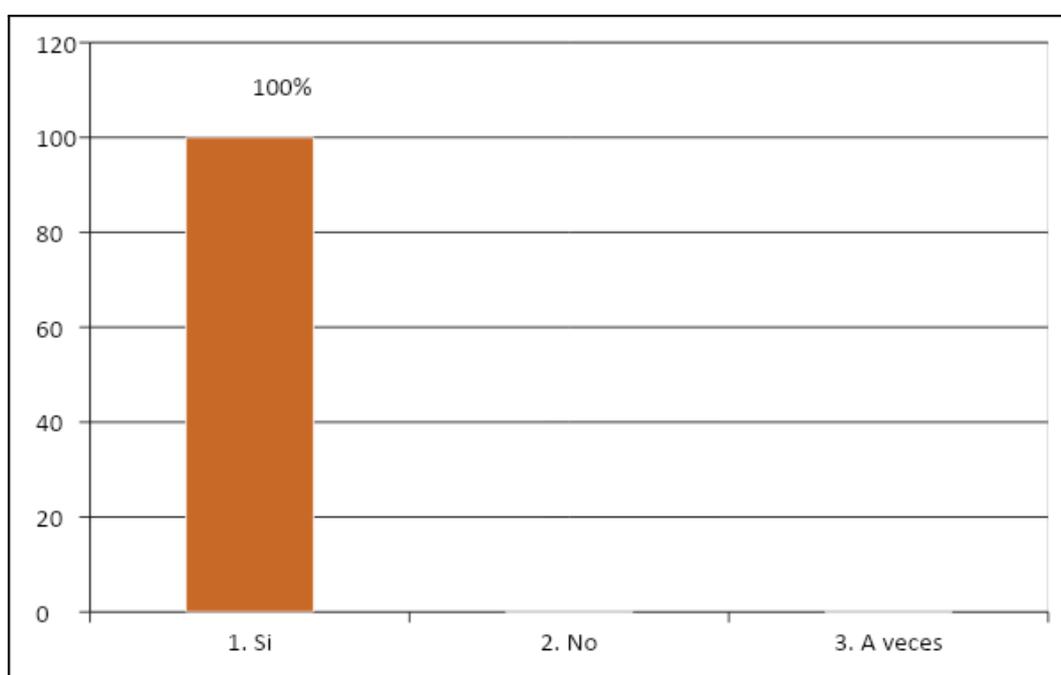


Figura 56: Cree usted que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 56 se aprecia que el 100% de los encuestados mencionan que la situación económica actual si propicia la vulneración de los derechos laborales, mientras que un 0% dan a conocer que la situación económica actual no propicia la vulneración de los derechos laborales. Además, el 0% manifiesta que a veces la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales. De ello se deduce que la

totalidad de las encuestadas consideran que la situación económica actual si propicia la vulneración de los derechos laborales.

Tabla 57: Considera usted que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral

Items	fi	%
1. Si	12	100
2. No	0	0
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

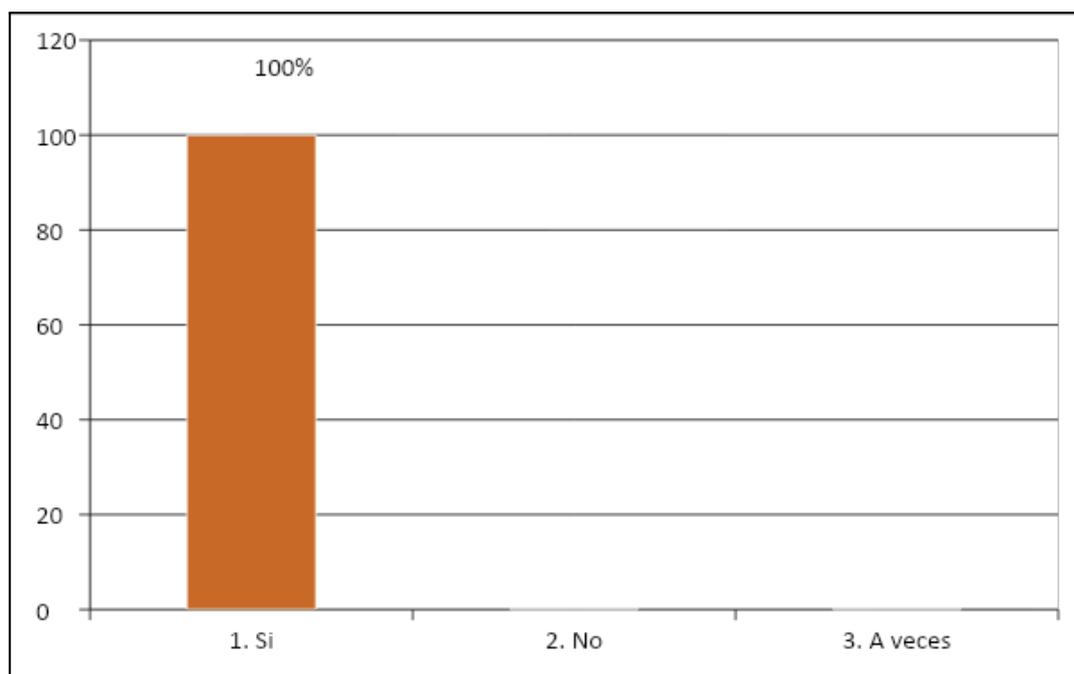


Figura 57: Considera usted que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral.

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 57 se aprecia que el 100% de los encuestados mencionan la actual situación política del país si influye en la vulneración del derecho laboral, mientras que un 0% dan a conocer que la actual situación política del país no influye en la vulneración del

derecho laboral. Además, el 0% manifiesta que a veces la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral. De ello se deduce que la totalidad de las encuestadas consideran que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral.

Tabla 58: Cuenta ud. con un contrato de trabajo escrito

Items	fi	%
1. Si	1	8
2. No	11	92
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

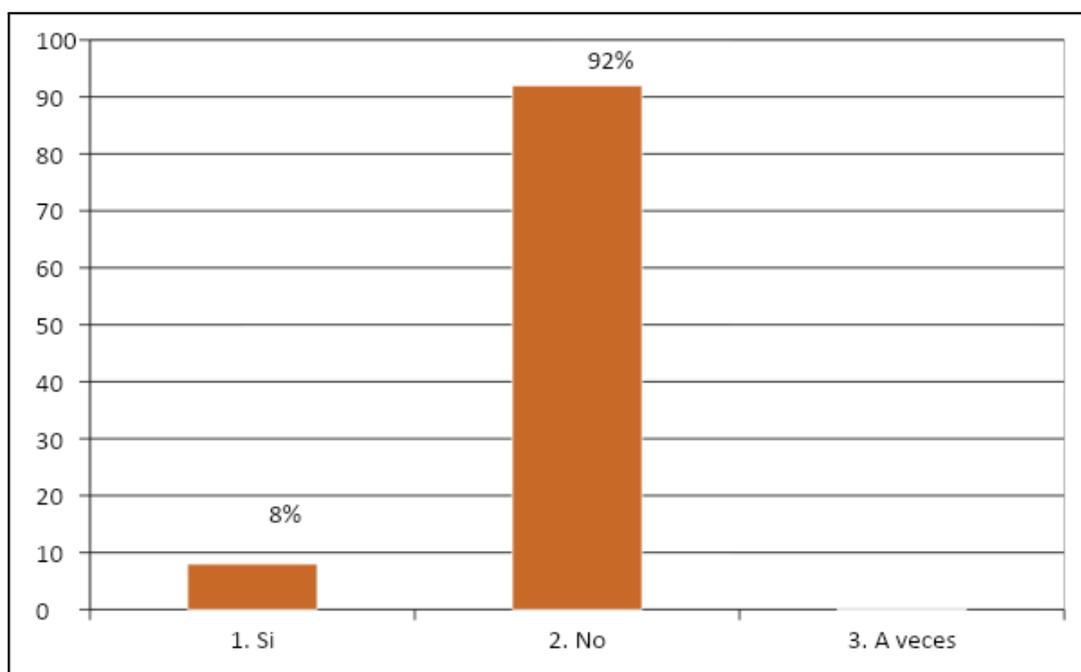


Figura 58: Cuenta ud. con un contrato de trabajo escrito

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura N° 10 se aprecia que el 8% de los encuestados mencionan que cuentan con un contrato de trabajo escrito, mientras que un 92% dan a conocer que no cuentan con un contrato de trabajo escrito. Además, el 0% manifiesta que a veces

cuentan con un contrato de trabajo escrito. De ello se deduce que la mayoría de las encuestadas consideran que no cuentan con un contrato de trabajo escrito.

Tabla 59: Es su empleador quién fija el horario de trabajo

Items	fi	%
1. Si	12	100
2. No	0	0
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

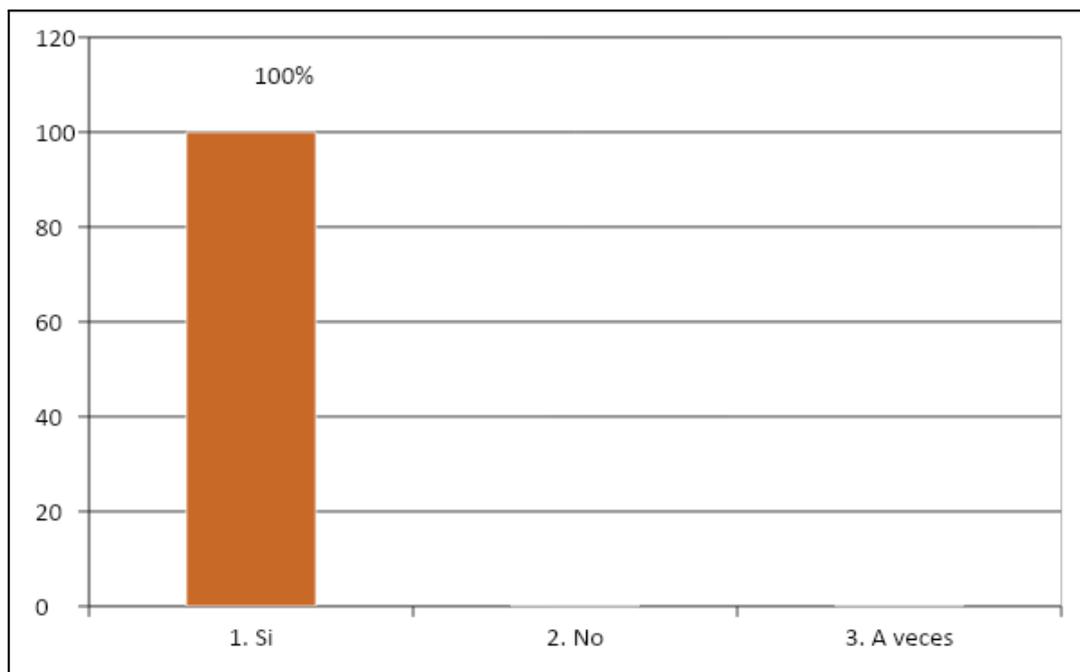


Figura 59: Es su empleador quién fija el horario de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 59 se aprecia que el 100% de los encuestados mencionan que su empleador es quién fija el horario de trabajo, mientras que un 0% dan a conocer que su empleador no fija el horario de trabajo. Además, el 0% manifiesta que a veces su empleador es quién fija el horario de trabajo. De ello se deduce que la totalidad de las encuestadas consideran que su empleador es quién fija el horario de trabajo.

Tabla 60: Cuenta con su descanso semanal

Items	fi	%
1. Si	10	83
2. No	0	0
3. A veces	2	17
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

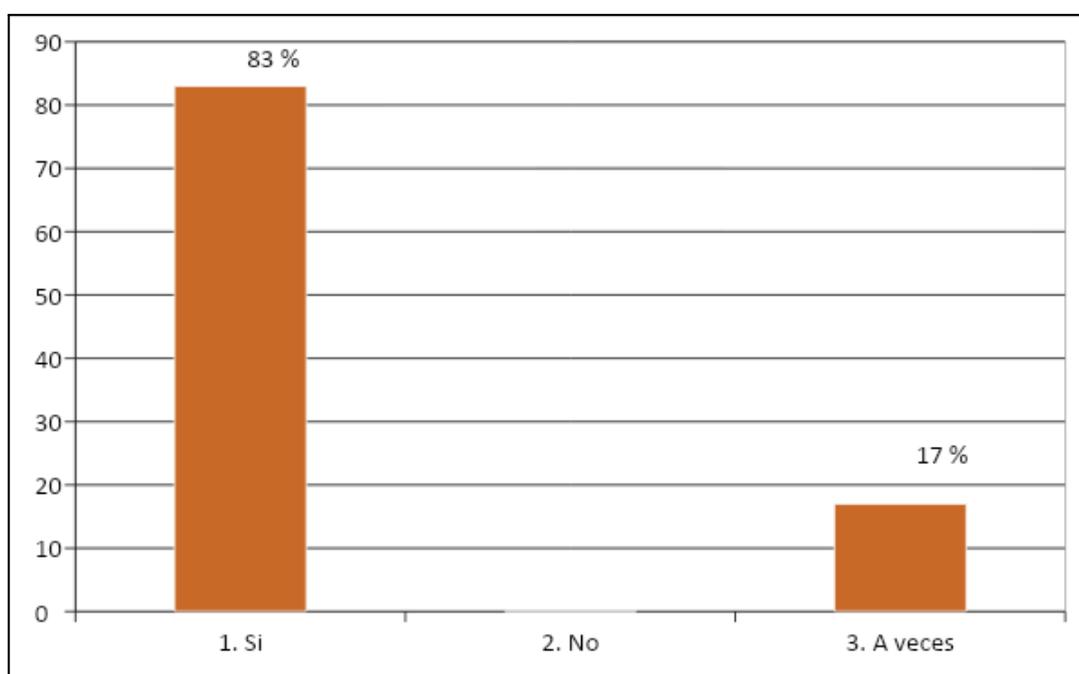


Figura 60: Cuenta con su descanso semanal

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 60 se aprecia que el 83% de los encuestados mencionan que si cuentan con su descanso semanal, mientras que un 0% dan a conocer que no cuentan con su descanso semanal. Además, el 17% manifiesta que a veces cuentan con su descanso semanal. De ello se deduce que la mayoría manifiesta que cuentan con su descanso semanal.

Tabla 61: Sabía ud. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el código civil peruano

Items	fi	%
1. Si	3	25
2. No	9	75
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

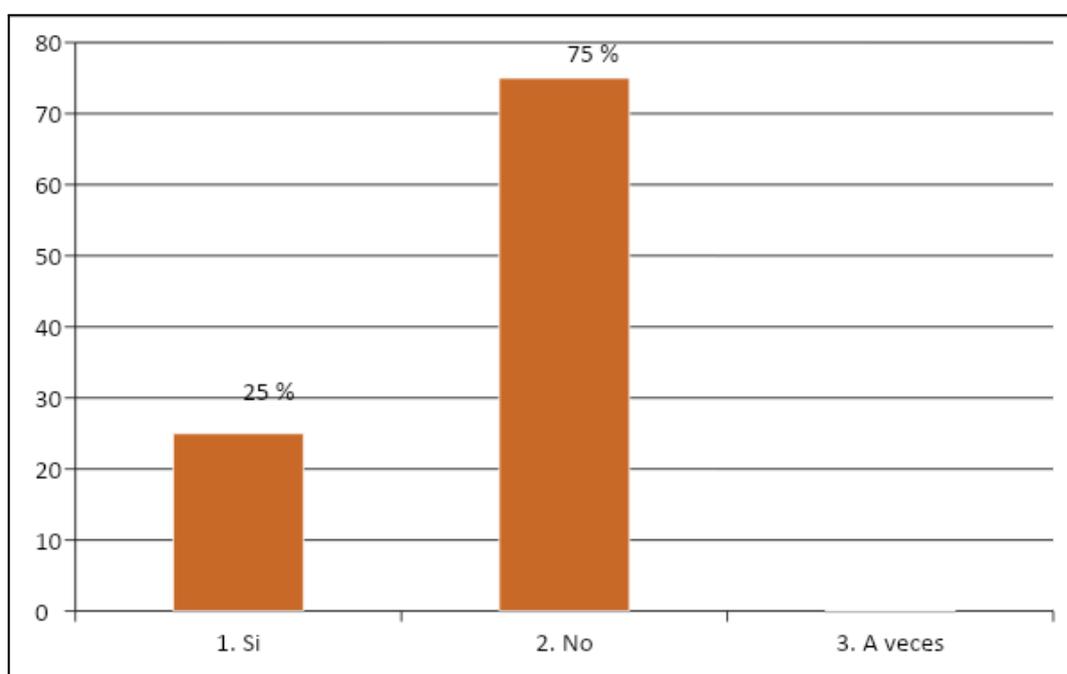


Figura 61: Sabía Ud. Que Los Contratos De Locación De Servicios Se Encuentran Regulados Por El Código Civil Peruano

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 61 se aprecia que el 25% de los encuestados mencionan que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el código civil peruano, mientras que un 75% dan a conocer que los contratos de locación de servicios no se encuentran regulados por el código civil peruano. Además, el 0% manifiesta que a veces los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el código civil

peruano. De ello se deduce que la mayoría manifiesta que los contratos de locación de servicios no se encuentran regulados por el código civil peruano.

Tabla 62: Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador

Items	fi	%
1. Si	12	100
2. No	0	0
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

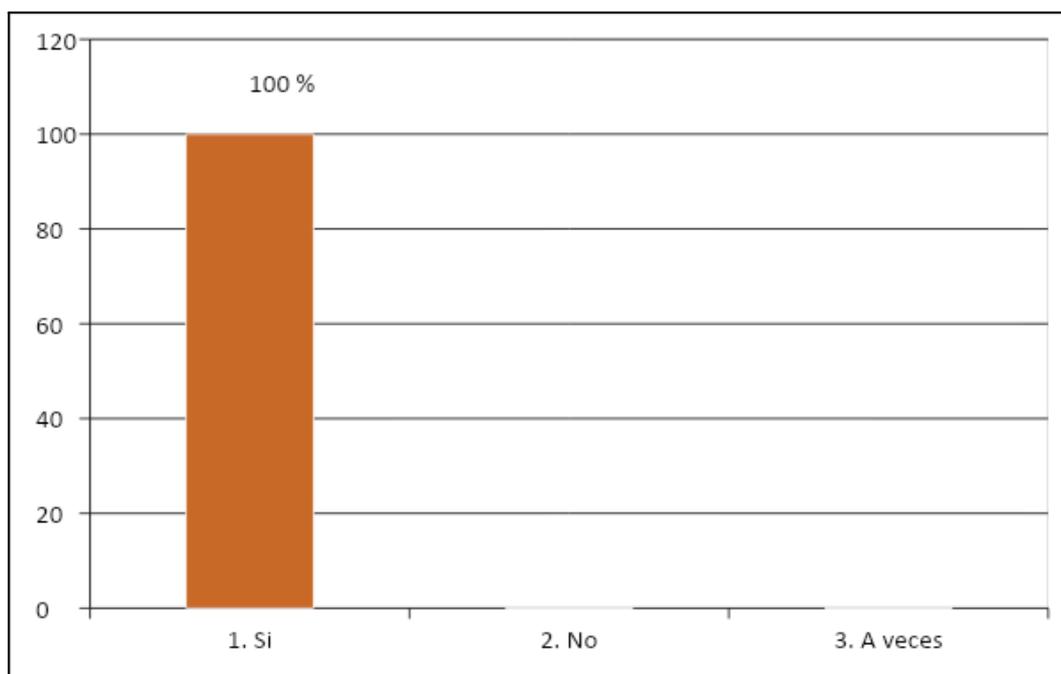


Figura 62: Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 62 se aprecia que el 100% de los encuestados mencionan que los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador, mientras que un 0% dan a conocer que los servicios no se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador. Además, el 0% manifiesta que a veces los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador. De ello se deduce que la totalidad de las

encuestadas manifiestan que los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador.

Tabla 63: Su contrato de trabajo es por tiempo determinado

Items	fi	%
1. Si	12	100
2. No	0	0
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

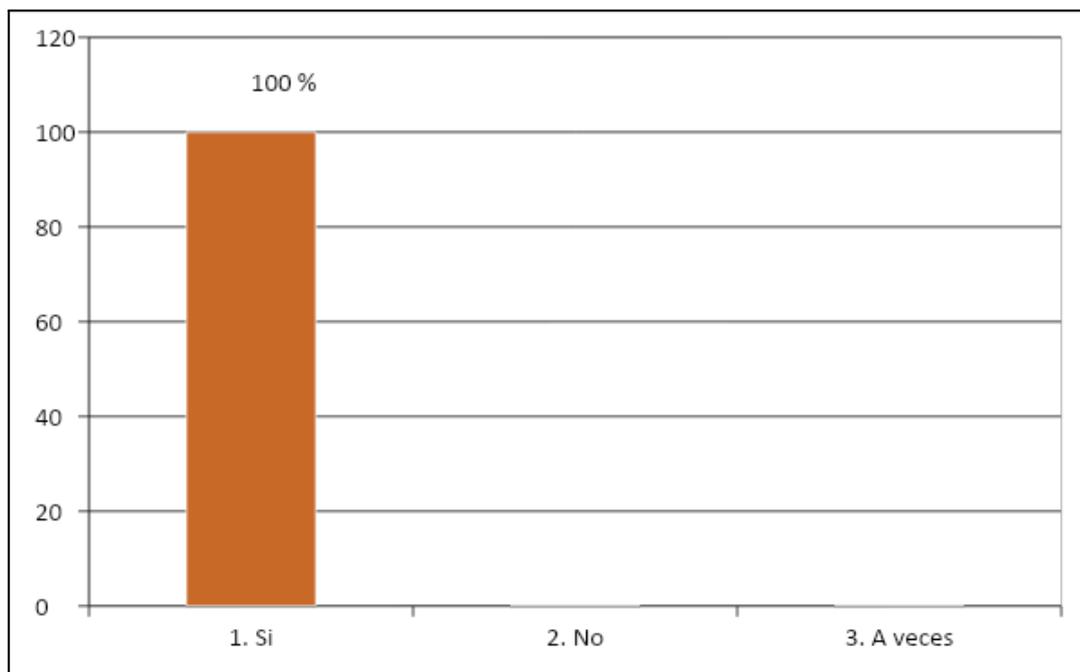


Figura 63: Su contrato de trabajo es por tiempo determinado

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 63 se aprecia que el 100% de los encuestados mencionan que su contrato de trabajo es por tiempo determinado, mientras que un 0% dan a conocer que su contrato de trabajo no es por tiempo determinado. Además, el 0% manifiesta que a veces su contrato de trabajo es por tiempo determinado. De ello se deduce que la totalidad de las encuestadas manifiestan que su contrato de trabajo es por tiempo determinado.

Tabla 64: El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato

Items	fi	%
1. Si	0	0
2. No	12	100
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

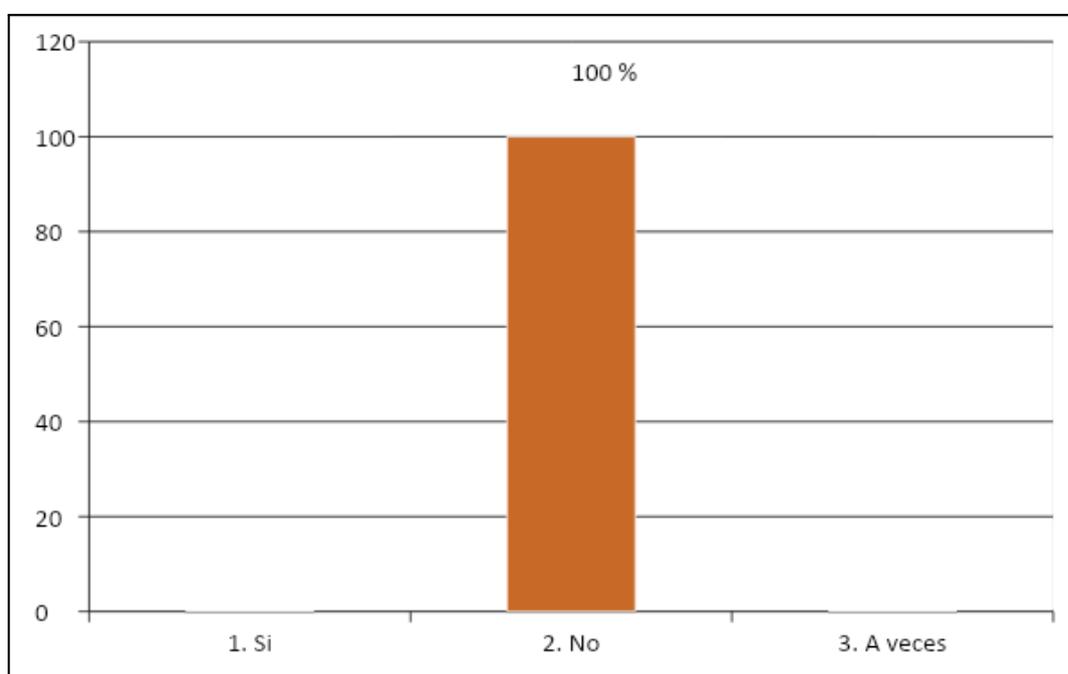


Figura 64: El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 64 se aprecia que el 0% de los encuestados mencionan que el empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato, mientras que un 100% dan a conocer que el empleador no le notifica la conclusión anticipada del contrato. Además, el 0% manifiesta que a veces el empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato. De ello se deduce que la totalidad de las encuestadas manifiestan que el empleador no le notifica la conclusión anticipada del contrato.

Tabla 65: Se aplica el principio de primacía de la realidad

Items	fi	%
1. Si	1	8
2. No	10	84
3. A veces	1	8
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

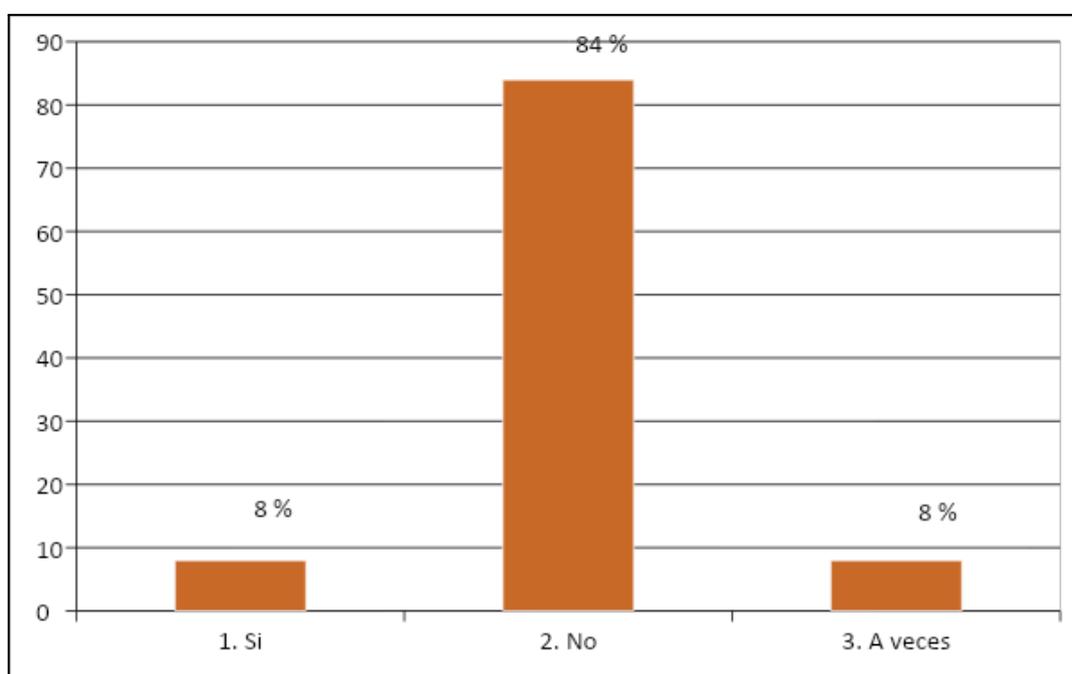


Figura 65: Se aplica el principio de primacía de la realidad

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 65 se aprecia que el 8% de los encuestados mencionan que se aplica el principio de primacía de la realidad, mientras que un 84% dan a conocer que no se aplica el principio de primacía de la realidad. Además, el 8% manifiesta que a veces se aplica el principio de primacía de la realidad. De ello se deduce que la mayoría de los encuestados manifiestan que no se aplica el principio de primacía de la realidad.

Tabla 66: Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo

Items	fi	%
1. Si	1	8
2. No	11	92
3. A veces	0	0
TOTAL	12	100

Fuente: Cuestionario aplicado.

Elaboración: Ejecutor de la Investigación.

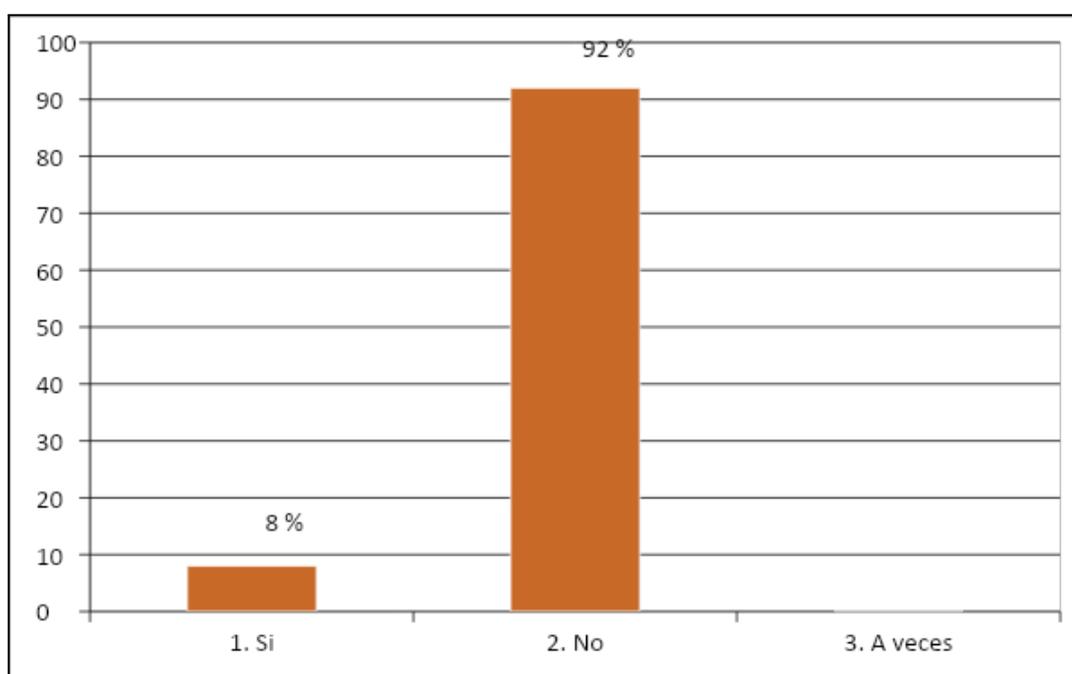


Figura 66: Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo

INTERPRETACIÓN:

En el cuadro y figura 66 se aprecia que el 8% de los encuestados determinan que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo, mientras que un 92% dan a conocer que la prestación del servicio no es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo. Además, el

0% manifiesta que la prestación del servicio a veces es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo. De ello se deduce que la mayoría de los encuestados determina que la prestación del servicio no es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo.

4.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Determinar cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.

Según el autor (Quispe Perez, 2021) nos da a conocer que aún persiste el desconocimiento social sobre los derechos fundamentales, sus tratamientos y las medidas para poder reducir brechas, de la misma manera busca encontrar diferentes enunciados que ayuden a identificar los patrones de violencia social-económica y el desconocimiento a los derechos primordiales que tiene la persona en cuanto al trabajo.

En la presente investigación se propuso aplicar la entrevista respecto a cómo afecta a las mujeres el no contar con mecanismos de protección ante posibles casos de acoso y hostigamiento laboral, por lo cual hay una afectación y frustración por parte de las trabajadoras y no poder cumplir con sus responsabilidades laborales, por ello hay una disminución en el rendimiento del trabajo y mejorar los niveles de aprendizaje de las y los estudiantes en esta etapa educativa, en muchas ocasiones tienen que interactuar con el problema dentro de la institución educativa.

El Ministerio de Educación establece que las mujeres tienen derecho al buen trato, y respeto de sus derechos, que implica recibir cuidados, protección, socialización y empatía en el ambiente laboral, sin embargo en las entrevistas realizadas a las agentes educativas, no se cumple, ya que no existe la relación respetuosa entre el personal que labora y muchas veces tienen que tolerar por circunstancias de no perder su trabajo o debido a la escasez de la misma.

Para los objetivos específicos:

Establecer cómo se da las características individuales de las personas para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.

Establecer cómo se da las condiciones propiamente laborales para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.

Establecer cómo se da las condiciones extra laborales para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.

Señalamos abiertamente dentro de la investigación el hecho del acoso sexual laboral en la ciudad de Puno es elevado y no se hace nada al respecto por parte de los agentes del sistema educativo como también de la parte judicial, para que puedan cuidar el libre acceso al trabajo por parte de las mujeres, quienes no denuncian tales situaciones por el miedo a la pérdida laboral como también escándalos que las perjudiquen.

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Hostigamiento laboral	El hostigamiento laboral, es una conducta física o verbal producida dentro de la relación laboral que vulnera la dignidad del trabajador (Pedroza, 2020).	El hostigamiento laboral se desarrolla de la siguiente manera; en el Acoso Psicológico, Acoso estigmatización, Intervención de los superiores, Huida.	Acoso Psicológico	-Amenazas verbales -Burlas Sufre insinuaciones sexuales -Humillaciones -Aislamiento -Rumores falsos -Intimidación -Obligan -Soporte	Ordinal
			Intervención de los superiores	-Integración de equipo -Interacción con altos cargos -Solución de conflictos	

Huida	
-Deterioro físico	
-Pánico	
-Consternación	
-Renuncias	
Vulneración de derechos laborales	<p>La vulneración del derecho laboral, La vulneración del Las los se entiende vulnerados o derecho laboral se características de instrumentos lesionados cuando el empleador o desarrolla de la individuales de legales quien lo representa realiza actos o siguiente manera; las las personas Ordinal adopta medidas que limitan el características Las pleno ejercicio de los derechos individuales de las condiciones fundamentales del trabajador sin personas, las propiamente justificación suficiente, en forma condiciones laborales árbitra o desproporcionada, o sin propiamente Las respeto a su contenido esencial laborales y las condiciones (Jimenez et al., 2019). condiciones extralaborales extralaborales.</p>

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe un vacío dentro del Estado peruano, el distanciamiento entre los poderes Ejecutivo y Legislativo que pueda velar por el cumplimiento de los mecanismos sancionadores frente al hostigamiento sexual laboral, por ello el incremento en los casos de violencia en contra de las mujeres.

SEGUNDA: La ineficacia del MINEDU para reglamentar en forma obligatoria la creación de los Comités de Prevención e Intervención frente al hostigamiento sexual laboral, donde las mujeres son las más afectadas y esta situación ha de empeorar ya que se viene dando con mayor frecuencia.

TERCERA: La ineficacia del Colegio de Profesores para sancionar al personal que cometa faltas sobre hostigamiento sexual laboral, teniendo como consecuencia la continua afectación al trabajo a nivel nacional como en nuestra región Puno.

CUARTA: El marco normativo de violencia en contra de las mujeres está regulado, sin embargo no precisa en forma taxativa el comportamiento o conducta que realiza el personal en las instituciones educativas públicas y privadas de la región Puno, no cuentan con la atención prioritaria en su acompañamiento y soporte emocional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Gobierno Central, conjuntamente los poderes del Estado; Ejecutivo y Legislativo actúen coordinadamente en promover normas y/o leyes que protejan el acceso al libre trabajo, mejoren los diferentes mecanismos de protección sexual laboral hacia las mujeres y puedan sancionar con severidad las faltas y delitos que se cometan por los diferentes actores.

SEGUNDA: Al Ministerio de Educación, que incentive en forma obligatoria el funcionamiento de los Comités de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual Laboral dentro de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas del país, y sean conformadas por personas conocedoras en las leyes vigentes.

TERCERA: Al Colegio de Profesores, sancionar drásticamente a los actores que cometan faltas en casos relacionados al hostigamiento sexual laboral en contra de las mujeres y velar la protección a su derecho primordial brindando capacitaciones y soportes de acompañamiento en caso se presente.

CUARTA: A las profesoras de las diferentes instituciones públicas y privadas de la Región Puno, puedan informarse sobre la ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral y a la vez puedan ser capacitadas sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual laboral periódicamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, M. (2023). Retos y avances de la psicología de las organizaciones y del trabajo. Bogota: ASCOFAPSI. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Diana-Velandia-Diaz/publication/371666709_Una_mirada_a_las_tendencias_contemporaneas_de_la_felicidad_en_las_organizaciones/links/648e380cb9ed6874a5b5a640/Una-mirada-a-las-tendencias-contemporaneas-de-la-felicidad-en-la
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Arequipa: Enfoques consulting eirl. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseo y metodología de la investigación. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Balestero, M. (2020). El derecho a la estabilidad laboral tecnologica. Revista Scielo, 1(21), 1-45. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2393-61932020000100118&script=sci_arttext
- Carbajal, S., & Paredes, A. (2022). Analisis del Hostigamiento laboral y la vulneracion de los derechos fundamentales del trabajador administrativo y asistencial de la Clinica la Luz Tacna [Tesis para optar titulo profesional de abogado]. Moquegua: Universidad José Carlos Mariátegui. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1823/Sandro-Angelica_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cardoza, W., Rodriguez, C., Pérez-Galavís, A., & Ron, M. (2023). Work psychosocial factors and stress in medical staff in the epidemiology area of a public institution. Interdisciplinary Rehabilitation, 3(1), 1-9. <https://ri.saludcyt.ar/index.php/ri/article/view/52>
- Delorme, M., & Prior, A. (2023). How can we better understand outcomes of workplace bullying in a developing country: Examining how emotional exhaustion,

- psychological capital, and social support can influence the association between workplace bullying and mental health in India. Linköpings Universitet, 1(1), 1-24.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1762917/FULLTEXT01.pdf>
- Dorcas, P. (2022). La vulneracion de los derechos laborales generando por la desnaturalizacion de las contrataciones via ordenes de compra en un Sector de Salud en el Primer trimestre del año 2021[Para optar el titulo de Abogada]. Lima: Universidad Tecnologica del Perú.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/6377/P.Fajardo_Tesis_Titulo_Profesional_2022.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- El Peruano. (19 de Julio de 2019). Aprueban versión 2 del Protocolo para la Fiscalización de las Obligaciones en Materia Remunerativa. pág. 3.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-version-2-del-protocolo-p-ara-la-fiscalizacion-de-la-resolucion-no-234-2019-sunafil-1790776-1/>
- Escobar-Rincón, L., & De Arco-Canoles , O. (2021). Condiciones de salud y trabajo de los trabajadores de oficio. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 38(4), 643-652. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2021.v38n4/643-652/es>
- Farley, S., Mokhtar, D., Ng, K., & Niven, K. (2023). What influences the relationship between workplace bullying and employee well-being? A systematic review of moderators. Work & Stress, 1(1), 1-28.
<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/02678373.2023.2169968?needAccess=true&role=button>
- Francia, K. (2022). Factores psicosociales y su relacion con el Hostigamiento en los trabajadores de una empresa de hidrocarburos, Lurin, 2022. Lima: Universidad Nobert Wiener.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7510/T061_44120660_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García, C., & Pérez, Y. (2020). Hostigamiento laboral en México. Su regulación en pro del respeto de la dignidad humana. *Revista Ex Legibus*, 1(13), 341-350. <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/234/272>
- García, H. (2009). El concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder en las organizaciones. *Estudios gerenciales*, 63-83. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v25n110/v25n110a04.pdf>
- Hansel, D., & Díaz, E. (2019). Análisis fenomenológico interpretativo: una Guía metodológica para su uso en la investigación cualitativa en psicología. *Revista Pensando Psicología*, 15(25), 1-89. Obtenido de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/2956>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista alerta*, 2(1), 76-79. doi:10.5377/alerta.v2i1.7535
- Jimenez, E., Caicedo, S., & Joven, R. P. (2019). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 47(1), 1-45. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-08072015000100007&script=sci_arttext
- Machaca, R. (2023). *Mobbing Laboral y la vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores de la empresa de Transportes Proseguir S.A.C Juliaca*[Tesis para optar el título profesional de Abogado]. Puno: Universidad Privada San Carlos. Obtenido de http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC/466/Rolyng_Regulo_MACHACA_SU_CAPUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marquina, K. (2020). La prevención del acoso laboral como manifestación del poder empresarial. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(3), 1-45. Obtenido de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/51>

- Martins, C., Cervantes, V., Valero, L., & Concepcion, M. (2020). Acoso laboral en una institucion educativa distrital de colombia. *Revista venezolana de Gerencia*, 25(90), 491-403. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890280>
- Mathiasi, F., & Pimentel, T. (2020). El Neoliberalismo en el mundo y la precarizacion del Trabajo. *Revista Teoria Juridica Contemporanea*, 4(1), 62-88. Obtenido de <https://revistas.ufrrj.br/index.php/rjur/article/download/24697/17992>
- Mattos, A. (2020). La mujer gestante y el hostigamiento laboral en el sector privado del distrito de Independencia 2018[Tesis para optar el titulo profesional de Abogada]. Lima: universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60381/Mattos_MA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Máximo, C., Martins, J., Dominguez-Lara, S., Lourenço, A., & Simões, M. (2020). Adaptation and analysis of the internal structure of the Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT45) for the Portuguese context. *Avaliação Psicológica*, 19(1), 56-66. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v19n1/08.pdf>
- medina, L., Lara, J. M., & German, C. (2020). El delito de violacion sexual segun la criminologia sociologica en la ciudad de puno. *Revista derecho*, 5(1), 160-193. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/6718/671872865018.pdf>
- Mendez, R., Gallegos, N., & Reyes, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempo de pandemia, Perú 2020. *Revista Ciencia Latina*, 4(2), 1-27. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/156>
- Michailidou, E., & Mavromoustaki, O. (2023). Workplace Harassment and Bullying. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 5(6), 908-913. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Evangelia-Michailidou-7/publication/371935463_Workplace_Harassment_and_Bullying/links/649c36adc41fb852dd3b3e98/Workplace-Harassment-and-Bullying.pdf

- Morales, D. (2022). Tratamiento normativo sobre el Hostigamiento laboral y la vulneracion de los derechos laborales del trabajador en el marco normativo nacional. Puno: Universidad Privada San Carlos. Obtenido de http://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC%20S.A.C./353/Dionisio_MORALES_LAMPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. Revista Universidad y Sociedad, 13(2), 113-118. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Olivera, E. (2020). Caracterización del acoso laboral. Revista San Gregorio, 1(38), 180-196. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n38/2528-7907-rsan-38-00180.pdf>
- Patlán, J., Rocha, A., Barrera, G., León, P., Leyva, M., & Moreno, S. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 11(31), 48-67. doi:<https://doi.org/10.36677/recai.v11i31.17608>
- Pedroza, R. (2020). Mobbing en la universidad, violencia y Hostigamiento Grupal. Revista electronica de psicologica Iztacala, 23(1), 1-29. Obtenido de <https://revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/75393>
- Quiñones, M., & Porras, N. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa. revista de psicología de la salud, 7(1), 152-181. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Nestor-Raul-Porras-Velasquez-2/publication/359837091_Niveles_de_riesgo_intra_y_extra_laborales_en_una_empresa_de_seguridad_privada_de_la_ciudad_de_Bogota/links/63d8509964fc860638fca767/Niveles-de-riesgo-intra-y-extra-l
- Quispe, H. (2023). El acoso sexual laboral y su repercusion de casos en eel juzgado de trabajo de la ciudad de Juliaca, provincia de san Ramon. Puno: Universidad privada San Carlos. Obtenido de

http://34.127.45.135/bitstream/handle/UPSC/530/Haydee_QUISPE_PARICAHUA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Reategui, K. (2022). El hostigamiento sexual laboral a mujeres. Lima: Escuela Superior Tecnológica Privada Toulouse Lautrec. Obtenido de <https://repositorio.tls.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12826/256/Trab%20Invest%20-%20El%20hostigamiento%20sexual%20laboral%20a%20mujeres.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rojas, D., & Campos, M. (2020). Ley 27942 y Hostigamiento laboral en la Municipalidad Distrital de Huarango[Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67153/Rojas_MDM-Campos_FM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, D., & Flores, C. (2020). Ley 27942 y Hostigamiento Laboral en la Municipalidad Distrital de Huarango. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67153/Rojas_MDM-Campos_FM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salas, R. (2021). Vulneración del Derecho Laboral y Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios – Quinto Juzgado de Trabajo – Lima – 2021[Tesis para optar el título profesional de abogado]. Lima: Universidad peruana de los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3130/tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva, R., Simões, M., Monteiro, A., & Dias, A. (2021). Leymann Inventory of Psychological Terror Scale: Development and Validation for Portuguese Accounting Professionals. *Economies*, 9(3), 94. doi:<https://doi.org/10.3390/economies9030094>
- Solorzano, j., & Fernandez, G. (2019). Impacto laboral de la inmigración venezolana en tres ciudades de Perú: Lima, Arequipa y Piura. *Revista Programa Laboral Desarrollo*, 1(1), 177-220. Obtenido de

https://www.researchgate.net/profile/Juan-Carlos-Mendez-Barquero/publication/352982964_Insercion_laboral_de_la_migracion_venezolana_en_Latinoamerica/links/60e20199a6fdccb74504cdeb/Insercion-laboral-de-la-migracion-venezolana-en-Latinoamerica.pdf#page=177

SUNAFIL. (2023). La SUNAFIL generó 839 órdenes de inspección por discriminación laboral entre 2021 y 2022. *SUNAFIL*, 1(1), 1-35. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/589461-la-sunafil-genero-839-orden-es-de-inspeccion-por-discriminacion-laboral-entre-2021-y-2022>

Trabajo, O. I. (2021). Expectativas de violencia y acosos en el trabajo. *Revista Gallup*, 1-3. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf

Van-Laar, C., Meeussen, L., Veldman, J., Van-Groot, S., Sterk, N., & Jacobs, C. (2019). Coping with stigma in the workplace: Understanding the role of threat regulation, supportive factors, and potential hidden costs. *Frontiers in psychology*, 10(1), 1-21. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01879/full>

Varela, H., & De la cruz, M. (2020). Puntuaciones desde la psicología jurídica sobre el “Hostigamiento Laboral” y el “Daño Psíquico”. *revista Jornadas de investigacion*, 1(1), 1-6. Obtenido de [academica.org/000-007/868.pdf](https://www.academica.org/000-007/868.pdf)

Vesga-Rodríguez, J., Ferro-Vásquez, J., Gómez-Rada, C., & Forero-Aponte, C. (2019). Esta teoría relaciona el poder coercitivo y el poder legítimo con el acoso laboral, ya que, el poder coercitivo se basa en el miedo, castigos y amenazas que frecuentemente son sanciones, despidos y suspensiones, por ello los colaboradores que cumplen los. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/logos-signum-actualizaciones-en-psicologia-organizacional.pdf#page=57>

- Węziak-Białowolska, D., Białowolski, P., & McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*, 126(1), 1-11. Obtenido de [https://pdf.sciencedirectassets.com/271773/1-s2.0-S0305750X19X0011X/1-s2.0-S0305750X1930381X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEKb%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQDUaH%2FslbQvdQM1tPmmDONhURdFnjY5EdDiNI09cfykKQlhAPTTrzSfH2z](https://pdf.sciencedirectassets.com/271773/1-s2.0-S0305750X19X0011X/1-s2.0-S0305750X1930381X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjEKb%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJIMEYCIQDUaH%2FslbQvdQM1tPmmDONhURdFnjY5EdDiNI09cfykKQlhAPTTrzSfH2z)
- Yu, W., & Kuo, J. (2023). Going the extra mile at work: Relationships between working conditions and discretionary work effort. *Plos One*, 18(8), 1-23. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0288521>
- Zanabazar, A., Jigjiddorj, S., Togtokhbayar, B., & Jambaldorj, A. (2023). The Mediating Effect of Job Burnout on the Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 10(5), 71-83. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Altanchimeg-Zanabazar/publication/370759274_The_Mediating_Effect_of_Job_Burnout_on_the_Relationship_Between_Workplace_Bullying_and_Job_Satisfaction/links/6464e8fb702026631653fd9b/The-Mediating-Effect-of-Job-Burnout-on-

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Tratamiento normativo sobre el hostigamiento laboral y la vulneración de los derechos laborales en mujeres de la ciudad de Puno 2023.	¿Cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales de las mujeres de la ciudad de Puno 2023?	<p>Hipótesis general El tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir los derechos laborales en el ordenamiento jurídico 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Las características individuales de los trabajadores para el hostigamiento laboral no ayudan a prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el ordenamiento jurídico 2023. Las condiciones propiamente</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo se da el tratamiento normativo para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.</p> <p>Objetivos específicos: -Establecer cómo se da las características individuales de las personas para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los</p>	Hostigamiento laboral	-Acoso psicológico -Acoso estigmatización -Intervención de los superiores -Huida	<p>Tipo: Transversal</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Diseño: Fenomenológico</p> <p>Población: Colegio de Profesores de la ciudad de Puno.</p> <p>Muestra: 12 Trabajadoras mujeres de una Institución Educativa de la ciudad de Puno 2023.</p> <p>Técnica: Instrumento.</p>

		<p>laborales para regular el hostigamiento laboral no ayudan a prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el ordenamiento jurídico 2023. Las condiciones extralaborales para regular el hostigamiento laboral no permiten prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador en el ordenamiento jurídico 2023.</p>	<p>derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico. -Establecer cómo se da las condiciones propiamente laborales para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico. -Establecer cómo se da las condiciones extralaborales para regular el hostigamiento laboral y prevenir la vulneración de los derechos laborales del trabajador dentro del ordenamiento jurídico.</p>	<p>Vulneración de los derechos laborales</p>	<p>-Las características individuales de las personas. -Las condiciones propiamente laborales -Las condiciones extralaborales.</p>	
--	--	---	---	---	---	--

Anexo 02: Cuestionario para medir el hostigamiento laboral en la ciudad de Puno
2023.

(Rojas & Flores, 2020)

A continuación, se le presentara preguntas, donde usted tendrá que marcar con un aspa la alternativa que crea correcta, donde (1) Casi nunca; (2) Casi Nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; (5) Siempre.

	ITEM					
N°	FACTOR 1: Acoso Psicológico	1	2	3	4	5
	Amenazas Verbales					
1	Desairar públicamente sobre usted					
2	Miradas de desprecio hacia su persona					
3	Gritos y/o amonestaciones verbales hacia su persona					
	Burlas					
4	Imitación gestos, palabras o comportamientos en tono de burla hacia usted					
5	Utilización de apodos (palabras despreciativas) sobre usted					
6	Recibe amenazas verbales					
	Sufre insinuaciones sexuales					
7	Comentarios maliciosos y perturbadores respecto al acto sexual hacia su persona					
8	Propuestas indecentes o Favores sexuales hacia usted					
9	Uso de contacto físico como insinuación sexual sobre su persona					
	Humillación					
10	Criticas y comparaciones con otras personas sobre usted					
11	Actitud menospreciante ante sus opiniones					
12	Excluirle o marginarle de las decisiones que se toman sobre usted					
	Factor 2: Acoso y estigmatización					

	Aislamiento					
13	Evitan la socialización con su entorno					
14	Privarle y obviar las actividades que se acuerdan					
15	Puesto de trabajo aislado de los demás					
	Rumores falsos					
16	Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo					
17	Expresiones negativas o de duda sobre su capacidad					
18	Críticas y acusación sobre la forma de realizar su trabajo					
	Intimidación					
19	Acusarle de que comete errores que antes no cometía					
20	Obligarle que realice un trabajo a través del miedo					
21	Acoso y chantaje confines sexuales					
	Obligación					
22	Considerarle responsable de errores cometidos por los demás					
23	Obligarle a cualquier actividad fuera de su alcance o que tenga influencia sexual					
24	Obligarle a la Realización de trabajos peligrosos hacia su persona					
	Factor 3: Intervención de los superiores					
	Soporte					
25	Facilita el trabajo según actividades					
26	Brinda Alternativas de mejora en las actividades					
27	Tiene Interés en el colaborador en potenciar sus habilidades					
	Integración de equipo					
28	Permite la socialización en los grupos de trabajo					
29	Comparte criterios de mejora continua en equipos de trabajo					
30	Fomenta las participaciones y opiniones de los colaboradores					

	Interacción con altos cargos								
31	Brinda la oportunidad para desarrollar o potenciar sus habilidades								
32	Brinda confianza y estabilidad emocional								
33	Fomenta el liderazgo en todas las áreas de trabajo								
	solución de conflictos								
34	Elimina la desmotivación en el trabajo								
35	Solución a las diferencias encontradas en miembros de grupos de trabajo								
36	Soluciona el bajo desarrollo de competencia de adaptabilidad al entorno								
	Factor 4: Huida								
	Deterioro físico								
37	Presenta Cansancio físico o fatiga en las actividades								
38	Presenta trastornos de sueño y demasiada tensión por causa del trabajo								
39	Se siente frustrado, fracasado o un perdedor en su ambiente de trabajo								
	Pánico								
40	Se cohibe por temor a ser rechazado por el nivel de jerarquizas en el trabajo								
41	Siente temor a demostrar su potencial intelectual ante sus superiores								
42	Se siente atemorizado por ser inferior a otras personas donde trabaja								
	Consternación								
43	Se siente desmotivado por Expresiones de dudas sobre su responsabilidad								
44	Se siente desalentado por Expresiones de que no se adapta al grupo de trabajo a seguir en su ambiente de trabajo								
45	Siente deprimido por las Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo								

	Renuncias					
46	Críticas directas sobre la forma de realizar su trabajo y chantajes					
47	Privación de comunicación con el grupo hacia su persona					
48	Difundir públicamente problemas personales sobre su persona					

Anexo 03: Cuestionario para medir la vulneración de derechos laborales en la ciudad de Puno 2023.

(Salas, 2021)

A continuación, se le presenta preguntas, donde usted tendrá que marcar con un aspa la alternativa que crea correcta, donde (1) Si; (2) No; (3) A veces.

ítem	PREGUNTAS			
VULNERACIÓN DEL DERECHO LABORAL		1	2	3
1	¿Considera usted que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los derechos laborales?			
2	¿Sabe usted que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores?			
3	¿Asume modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos?			
4	¿Se encuentra incorporado en planilla?			
5	¿Sabe usted de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley? Por ejemplo: gratificaciones, CTS y vacaciones, etc, ¿de acuerdo al régimen laboral de la empresa?			
6	¿Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias?			
7	¿Su patrono paga las aportaciones al EsSalud, retiene las contribuciones a la ONP o AFP?			
8	¿Cree usted que la situación económica actual propicia la vulneración de los derechos laborales?			
9	¿Considera usted que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral?			
10	¿Cuenta ud. con un contrato de trabajo escrito?			
11	¿Es su empleador quién fija el horario de trabajo?			
12	¿Cuenta con su descanso semanal?			

13	¿Sabía ud. que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil peruano?			
14	¿Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador?			
15	¿Su contrato de trabajo es por tiempo determinado?			
16	¿El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato?			
17	¿Se aplica el principio de primacía de la realidad?			
18	¿Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un contrato de trabajo?			

Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4
7	8	7	22
11	13	12	36
12	14	11	37
8	8	8	24
7	9	9	25
8	11	9	28
9	12	7	28
7	8	7	22
7	8	10	25
8	10	8	26
9	10	8	27
9	9	9	27
11	12	5	28
8	13	10	31
5	10	10	25
10	14	10	34
7	6	9	22
12	11	11	34
5	7	4	16
7	10	10	27
9	14	10	33

Vulneración del derecho laboral	
Media	26.1888889
Mediana	26
Moda	27
Desviación estándar	4.94439745
Varianza de la muestra	24.4470662
Coficiente de variación	18.8797527
Rango	24
Mínimo	14
Máximo	38
Suma	2357
Cuenta	90

CV ≤ 33% Datos son homogéneos
CV > 33% Datos son heterogéneos

Vulneración del derecho laboral	
Media	26.1888889
Mediana	26
Moda	27
Desviación estándar	4.94439745
Varianza de la muestra	24.4470662
Coficiente de variación	18.8797527
Rango	24
Mínimo	14
Máximo	38
Suma	2357
Cuenta	90

CV ≤ 33% Datos son homogéneos
CV > 33% Datos son heterogéneos

Items	Items	Items			
Media	8.11111111	Media	10.12222222	Media	7.95555556
Mediana	8	Mediana	10	Mediana	8
Moda	7	Moda	9	Moda	7
Desviación estándar	1.86899267	Desviación estándar	2.33598031	Desviación estándar	1.89565506
Varianza de la muestra	3.49313358	Varianza de la muestra	5.456804	Varianza de la muestra	3.59350811
Coficiente de variación	23.0423753	Coficiente de variación	23.0777418	Coficiente de variación	23.8280664
Rango	8	Rango	10	Rango	8
Mínimo	4	Mínimo	5	Mínimo	4
Máximo	12	Máximo	15	Máximo	12
Suma	730	Suma	911	Suma	716
Cuenta	90	Cuenta	90	Cuenta	90

Tabla 1

¿Considera usted que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los

Nivel	creencias, motivación puede influir en la vulneración de los	
	fi	%
SI	8	66.7
NO	4	33.3
AVECES	0	0.0
	12	100.0

Nota: Fuente: Cuestionario Aplicado

Tabla 2 - 3 - 4

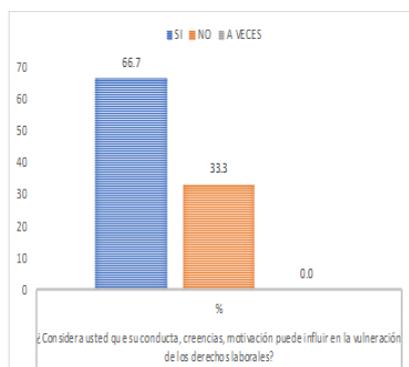
¿Sabe usted que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental de los trabajadores?

Nivel	Vulneración de los derechos y capacidad de respuesta incorporado en					
	fi	%	fi	%	fi	%
SI	7	58.3	0	0.0	2	16.7
NO	5	41.7	7	58.3	10	83.3
AVECES	0	0.0	5	41.7	0	0.0
	12	100.0	12	100.0	12	100.0

Nota: Fuente: Cuestionario Aplicado

Figura 1

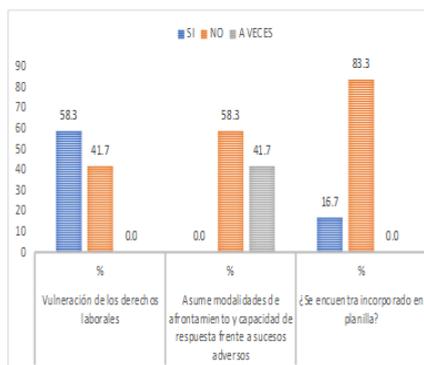
¿Considera usted que su conducta, creencias, motivación puede influir en la vulneración de los derechos laborales?



Fuente: Obtenido de la tabla 1

Figura 2 - 3 - 4

¿Sabe usted que la vulnerabilidad en el medio laboral tiene efectos nocivos sobre la salud mental?



Fuente: Obtenido de la tabla 2 - 3 - 4

Tabla 5

¿Sabe usted de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley?

Nivel	fi	%
SI	2	16.7
NO	7	58.3
A VECES	3	25.0
	12	100.0

Nota. Fuente: Cuestionario Aplicado

Tabla 6 - 7 - 8

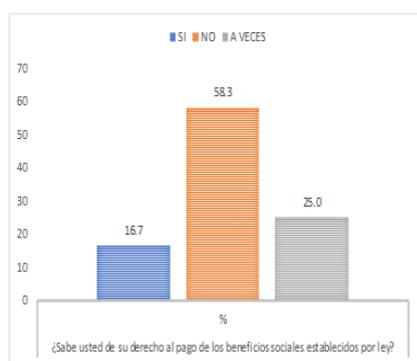
¿Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias?

Nivel	¿Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias?		¿Su patrono paga las aportaciones al EsSalud, ONP o AFP?		¿Cree ud que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral?	
	fi	%	fi	%	fi	%
SI	1	8.3	1	8.3	12	100.0
NO	2	16.7	9	75.0	0	0.0
A VECES	9	75.0	2	16.7	0	0.0
	12	100.0	12	100.0	12	100.0

Nota. Fuente: Cuestionario Aplicado

Figura 5

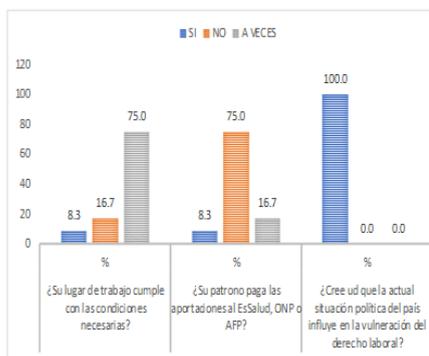
¿Sabe usted de su derecho al pago de los beneficios sociales establecidos por ley?



Fuente: Obtenido de la tabla 5

Figura 6 - 7 - 8

¿Su lugar de trabajo cumple con las condiciones necesarias?



Fuente: Obtenido de la tabla 6 - 7 - 8

Tabla 9

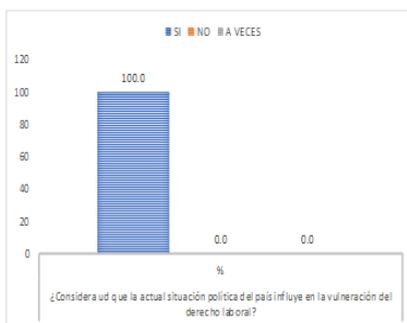
¿Considera ud que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral?

Nivel	¿Considera ud que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral?	
	f	%
SI	12	100.0
NO	0	0.0
A VECES	0	0.0
	12	100.0

Nota. Fuente: Cuestionario Aplicado

Figura 9

¿Considera ud que la actual situación política del país influye en la vulneración del derecho laboral?



Fuente: Obtenido de la tabla 9

Tabla 10 - 11 - 12

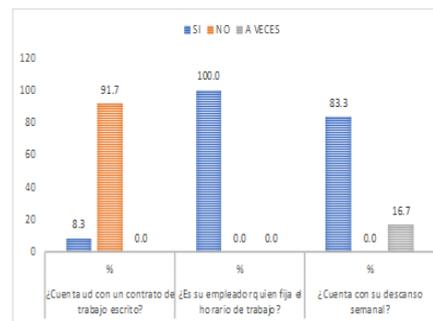
¿Cuenta ud con un contrato de trabajo escrito?

Nivel	¿Cuenta ud con un contrato de trabajo escrito?		¿Es su empleador quien fija el horario de trabajo?		¿Cuenta con su descanso semanal?	
	f	%	f	%	f	%
SI	1	8.3	12	100.0	10	83.3
NO	11	91.7	0	0.0	0	0.0
A VECES	0	0.0	0	0.0	2	16.7
	12	100.0	12	100.0	12	100.0

Nota. Fuente: Cuestionario Aplicado

Figura 10 - 11 - 12

¿Cuenta ud con un contrato de trabajo escrito?



Fuente: Obtenido de la tabla 10 - 11 - 12

Tabla 13

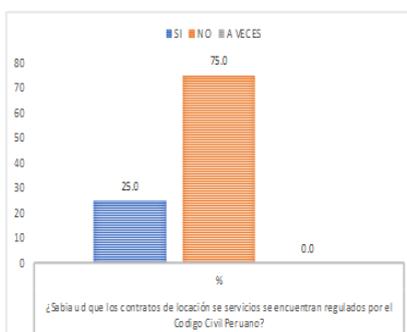
¿Sabía ud que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil?

Nivel	¿Sabía ud que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil?	
	f	%
SI	3	25.0
NO	9	75.0
A VECES	0	0.0
	12	100.0

Nota. Fuente: Cuestionario Aplicado

Figura 13

¿Sabía ud que los contratos de locación de servicios se encuentran regulados por el Código Civil Peruano?



Fuente: Obtenido de la tabla 13

Tabla 14 - 15 - 16

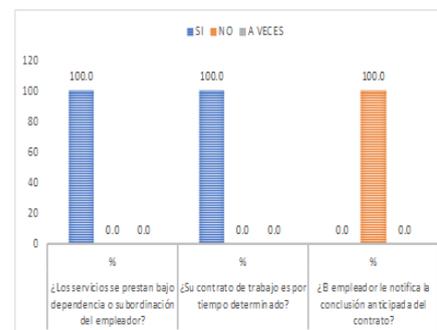
¿Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador?

Nivel	¿Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador?		¿Su contrato de trabajo es por tiempo determinado?		¿El empleador le notifica la conclusión anticipada del contrato?	
	f	%	f	%	f	%
SI	12	100.0	12	100.0	0	0.0
NO	0	0.0	0	0.0	12	100.0
A VECES	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	12	100.0	12	100.0	12	100.0

Nota. Fuente: Cuestionario Aplicado

Figura 14 - 15 - 16

¿Los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador?



Fuente: Obtenido de la tabla 14 - 15 - 16

Tabla 17

¿Se aplica el principio de primacía de la realidad?

Nivel	¿Se aplica el principio de primacía de la realidad?	
	fi	%
SI	1	8.3
NO	10	83.3
A VECES	1	8.3
	12	100.0

Nota. Fuente: Cuestionario Aplicado

Tabla 18

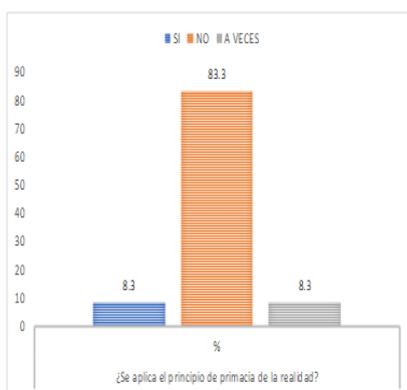
¿Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerado como un

Nivel	¿Si se determina que l					
	fi	%	fi	%	fi	%
SI	12	100.0	0	0.0	0	0.0
NO	0	0.0	0	0.0	0	0.0
A VECES	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	12	100.0	0	0.0	0	0.0

Nota. Fuente: Cuestionario Aplicado

Figura 17

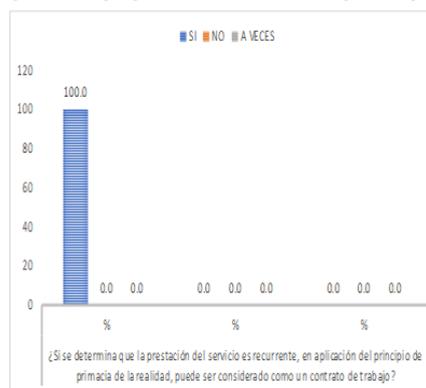
¿Se aplica el principio de primacía de la realidad?



Fuente: Obtenido de la tabla 17

Figura 18

¿Si se determina que la prestación del servicio es recurrente, en aplicación del principio de prim



Fuente: Obtenido de la tabla 18

