



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**EL ACOSO SEXUAL EN LA RELACIONES LABORALES EN
EL DISTRITO DE AYACUCHO; 2017**

PRESENTADO POR:

Br. PIMENTEL CARO, Joselyn

ASESORES:

Dra. Frida Pariona Cahuana

Mg. Richard Almonacid Zamudio

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AYACUCHO-PERÚ

2019

A mis amados padres Hugo y Rosa por darme la vida, la formación, el apoyo y los consejos sabios que guían mi camino.

Joselyn.

Agradecimiento

Con júbilo y placer doy las gracias:

A la Universidad Alas Peruanas, por cobijar los doce ciclos que comprende la carrera profesional y haber incentivado el ideal de justicia, que se anhela.

Al Rector Ph.D. Fidel Ramírez Prado, por el liderazgo que tiene dentro de nuestra casa de estudios.

Al Director de la Escuela Profesional de Derecho Dr. Glicério Alfredo García Huayta por la dedicación aportada a la facultad de Derecho.

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas, por el compromiso que asumieron en la formación profesional de los estudiantes.

Al Dr. Edwin Huarancca Rojas, por conceder su valioso tiempo, gracias a la cual esta tesis se ha concluido.

A mis padres Hugo y Rosa, por el gran amor brindado que sirve de fortaleza para seguir pese a los obstáculos.

A los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, por desinteresadamente haberse dejado encuestar, sin ellos esta investigación no se hubiese llegado a su conclusión.

La autora.

Reconocimiento

Expresar mi reconocimiento a:

A mi Alma Máter la Universidad Alas Peruanas, por permitir desarrollar dentro de sus aulas mis las capacidad y competencias.

Al Director de la Escuela Profesional de Derecho Dr. Glicério Alfredo García Huayta por la orientación y labor que ejerce en cuanto al seguimiento y ejecución de la presente investigación.

A mis asesores por la paciencia, sabiduría y tiempo aportado para la culminación del presente trabajo.

A todas aquellas personas que me brindaron su tiempo y consejos para seguir adelante en esta ardua tarea.

Índice

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Reconocimiento	IV
Índice	V
Índice de Tablas	VIII
Índice de Figuras	IX
Resumen	X
Abstract	XI
Introducción	XII
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.1.1. Social	17
1.1.2. Temporal	18
1.1.3. Conceptual	18
1.2. Problema de investigación	18
1.2.1. Problema principal (General)	18
1.2.2. Problemas secundarios (Específicos)	18
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Hipótesis y variables de la investigación	19
1.4.1. Hipótesis general	19
1.4.2. Hipótesis específicos	19
1.4.3. Variables	19
1.5. Metodología de la investigación	22
1.5.1. Tipo y nivel de investigación	22

1.5.2. Método y diseño de la investigación-----	22
1.5.3. Población y muestra de la investigación-----	23
1.5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos -----	24
a) Técnicas -----	24
b) Instrumentos-----	25
1.5.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación. -----	25
a) Justificación -----	25
b) Importancia-----	27
c) Limitaciones-----	27
CAPITULO II: MARCO TEORICO -----	28
2.1. Antecedentes de la investigación-----	28
2.2. Bases legales -----	33
2.3. Bases teóricas -----	43
2.3.1. Acoso sexual-----	43
2.3.2. Teorías que sustentan el acoso sexual-----	49
2.3.3. Violencia -----	55
2.3.4. Integridad personal-----	60
2.3.5. Relación laboral-----	69
2.3.6. Teorías que sustentan las relaciones laborales -----	74
2.3.7. Relacion contractual -----	74
2.3.8. Derechos laborales-----	78
2.4. Definición de términos básico-----	85
CAPITULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS -----	88
3.1. Análisis de tablas y gráficos-----	88
3.2. Discusión de resultados-----	100
3.3. Conclusiones-----	104
3.4. Recomendaciones-----	105

3.3. Fuentes de información -----	106
ANEXOS -----	113
Anexo N°1 -----	114
ANTEPROYECTO DE LEY N° 01 -----	114
Anexo N° 2 -----	121
Matriz de Consistencia -----	121
Anexo N° 3 -----	122
Operacionalización de Variables -----	122
Anexo N° 4 -----	123
Cuestionario -----	123

Índice de Tablas

Tabla 1: Resultados del contraste del promedio de edad de la unidad de estudio de la Investigación Acoso Sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017.....	88
Tabla 2: Resultados sobre acoso sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho 2017.....	90
Tabla 3: Resultados sobre el Acoso Sexual como violencia en las Relaciones Laborales en el Distrito Ayacucho 2017.	91
Tabla 4: Resultados sobre Implicancias del Acoso Sexual en la Integridad Personal dentro de las Relaciones Laborales en el Distrito Ayacucho 2017.	92
Tabla 5: Resultados sobre la Incidencia del Acoso Sexual en la Relación Laboral en el Distrito Ayacucho 2017.	93
Tabla 6: Resultados sobre la implicancia o afectación del Acoso Sexual en las Relaciones Contractuales en el Distrito Ayacucho 2017.	94
Tabla 7: Resultados sobre Incidencia del Acoso Sexual en los Derechos Laborales en el Distrito de Ayacucho 2017.....	95

Índice de Figuras

Figura 1: Resultados del contraste del promedio de edad de la unidad de estudio de la Investigación Acoso Sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017	89
Figura 2: Resultados sobre acoso sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho 2017.....	90
Figura 3: Resultados sobre el Acoso Sexual como violencia en las Relaciones Laborales en el Distrito Ayacucho 2017.	91
Figura 4: Resultados sobre Implicancias del Acoso Sexual en la Integridad Personal dentro de las Relaciones Laborales en el Distrito Ayacucho 2017.	92
Figura 5: Resultados sobre la Incidencia del Acoso Sexual en la Relación Laboral en el Distrito Ayacucho 2017.	93
Figura 6: Resultados sobre la implicancia o afectación del Acoso Sexual en las Relaciones Contractuales en el Distrito Ayacucho 2017	94
Figura 7: Resultados sobre Incidencia del Acoso Sexual en los Derechos Laborales en el Distrito de Ayacucho 2017.....	95

Resumen

El presente estudio considera como objetivo general analizar las implicancias que ocasiona el Acoso Sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito Judicial de Ayacucho. Este estudio se desarrolla bajo las pautas metodológicas del método deductivo. El diseño de investigación es no experimental. La población de estudio comprende a 74 profesionales que laboran en la Dirección Regional de Educación Ayacucho – DREA, y se toma como muestra a 39 trabajadoras. Se utiliza como técnicas para el acopio de información la encuesta, así mismo para el registro de la misma se utiliza el cuestionario de opinión. Los datos son acopiados mediante la técnica de planificación, empleando para ello el diseño descriptivo simple, que comprende la elaboración de los instrumentos de medición, su validación, aplicación y finalmente la sistematización mediante la elaboración de cuadros estadísticos. Los resultados y conclusiones logran evidenciar que la mayoría de las encuestadas expresado en la Tabla 2, un 67.7 % (26), a lo largo de su vida laboral han sido objeto de acoso sexual en sus distintas modalidades, lo que evidencia un alto grado de vulnerabilidad del género femenino en el acoso sexual dentro de las relaciones laborales en la entidad sujeta a estudio.

Palabras Clave:

Acoso sexual/Relaciones Laborales/Violencia /Derechos Laborales

Abstract

The present research for considered as general objective analyze the implications that causes Sexual harassment in labour relations in the Judicial District of Ayacucho. This study develops under the methodological guidelines of the deductive method. The research design is not experimental. The study population consists of 74 professionals that work in the Regional Office of education Ayacucho - DREA, and taken as shown in 39 workers. Used techniques for the collection of information the survey, likewise for the registration thereof to use opinion questionnaire. The data are collected through a planning process, using simple descriptive design, which includes the elaboration of instruments for measuring, further validation, your application and further systematization through the development statistical tables. Conclusions and results achieved demonstrate that the majority of those surveyed expressed in table 2, a 67.7% (26), over their working life have been subjected to sexual harassment in its various forms, which shows a high degree of vulnerability of the genus female in sexual harassment in labour relations in the institution subject to study.

Key words:

Sexual harassment/labor relations/violence/derechos labor

Introducción

El tema del presente estudio de investigación titula: “El Acoso Sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017.”, tiene como finalidad determinar en qué medida el Acoso Sexual incide y se percibe en las Relaciones Laborales dentro de las Instituciones Públicas.

Las razones que motivaron la realización de este tema, se debe a que las relaciones laborales aún se vienen dando dentro de un ámbito cuyo cimiento es el machismo, que evidencia las brechas aún existentes entre mujeres y varones, pese a que en los últimos años se incrementó considerablemente la inclusión y relevancia del sexo femenino en los todos los ámbitos de la sociedad, como el cumplimiento de los derechos y oportunidades laborales; empero esta inclusión no se ha producido con la misma prontitud y eficacia deseable; a esto se suma la constante inestabilidad económica reflejada en el desempleo, como factor que influye en el acoso sexual que contamina el ambiente o lugar de trabajo, creando un contexto que genera rechazo y desmotivación al trabajo, generando grandes pérdidas económicas y de recursos humanos calificados dentro de una institución, lo que conlleva a la pérdida de la libertad, dignidad, tranquilidad e identidad de la trabajadora dentro del ámbito laboral.

Desde este enfoque, dicha conducta concurre dentro de un escenario que es el centro de trabajo, donde existe un vínculo de dependencia o subordinación laboral con el hostigador, subordinación de que se vale para obtener ventajas bajo amenazas de represalias laborales.

En mérito de lo indicado, la presente investigación pretende dar a conocer esta problemática dentro de la DREA, considerado un espacio representativo de la condición laboral femenina dentro de las instituciones públicas de la región, corroboradas con las denuncias que no tuvieron resultados contundentes, volviéndose desfavorables para las víctimas.

Esta investigación se desarrolla teniendo en cuenta las **exigencias metodológicas** de la investigación cuantitativa, utilizando el método deductivo dentro de un diseño no experimental, con la aplicación de un cuestionario como instrumento para el recojo de datos. El universo de la población lo constituyen los y las trabajadoras nombradas y contratadas así como practicantes de la DREA que en su totalidad son 74 trabajadores. Tomando como muestra intencional a 39 trabajadoras.

Los resultados obtenidos revela que la mayoría de las trabajadoras (67.7%. Tabla 2), han sido objeto de acoso sexual dentro de la relación contractual.

A lo largo del desarrollo del estudio se han superado **limitaciones**, en primer lugar de índole económica, por contar con un exiguo presupuesto como estudiante universitaria; en segundo lugar se tuvo que persuadir a las trabajadoras para acceder a llenar el cuestionario, las mismas que se negaban por temor a represalias en su centro de trabajo.

La distribución del presente estudio de investigación está estructurado bajo el esquema establecido por la Universidad Alas Peruanas aprobada por Resolución Vicerrectoral N° 17483-2017.R-UAP, conformada por tres (III) capítulos, detallados de la siguiente manera:

El Capítulo I, titulado Planteamiento del Problema, abarca la problematización del tema abordado, así como metodología empleada en el desarrollo de la investigación, considerando la población, muestra de estudio y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo II, titulado Marco Teórico, contiene el desarrollo del soporte conceptual y teórico de cada variable y dimensiones, las mismas que fueron elaboradas en base al acopio de información de tipo textual y virtual.

El Capítulo III, Titulado Presentación, Análisis e Interpretación de Resultados, comprende la sistematización y análisis estadístico de los datos

recopilados en base al empleo de los instrumentos de acopio de datos, lo que ha permitido la elaboración de las conclusiones.

Finalmente, se considera los anexos y documentos que evidencia la realización de la investigación.

La autora

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El acoso sexual dentro de la relación laboral, surge a inicios de los setenta, la cual constituía un grave problema, ya que hacían referencia a métodos para mostrar el poder y someter a los subalternos, siendo las representaciones feministas del Estado Americano quienes públicamente denunciaron este fenómeno, evidenciando que en el lugar de trabajo el “sexo” era una forma más de opresión.

En Perú, esta problemática ha sido analizada desde el plano sociológico y psicológico pero carente a nivel jurídico, sin prestarle la importancia debida, a pesar de lo reiterativo de estos hechos en nuestra nación que, de cada diez mujeres, seis han sido víctimas de acoso sexual en alguna oportunidad de su vida laboral, y de estas la mayoría de ellas no presentaban sus denuncias.

Ayacucho, ciudad de orígenes coloniales y tradicionalista evidencia las brechas de una relación asimétrica de poder entre el hombre y la mujer, que revela la desigualdad, así como la aprobación

de la sumisión femenina a su par masculino, además de la flexibilidad a la violencia de género.

Esta desigualdad no solo abarca los espacios públicos, instituciones educativas o las familias, sino que también se evidencia en las relaciones laborales, ya que en este espacio existe un grado de dependencia y subordinación, donde la víctima no denuncia los hechos por temor a perder su trabajo por la inestabilidad económica, así mismo el temor de enfrentarse a un procedimiento que ocasiona gastos o exponerse a la mirada pública o a la morbosidad de la población les resulta más perjudicioso. Pero este problema no solo queda ahí, sino que estos actos acarrearán repercusiones psicológicas (reacciones como el estrés, traumas emocionales, ansiedad, ira, impotencia, fatiga, depresión, nerviosismo, baja autoestima); y físicas (perturbaciones del sueño, dolencias de cabeza, hipertensión, etc.).

Dentro de la entidad de estudio, se conoce dos casos que saltaron a la opinión pública, en las cuales las trabajadoras decidieron romper su silencio y acusaron a sus agresores: el primero se dio dentro de la DREA en el año 2012, en la cual el director era sindicado por una docente de supuestos actos de acoso cuya denuncia no fue apoyada plenamente tanto de parte de las autoridades (de la entidad y poder judicial) como por la población, acusando a la denunciante con expresiones como: “se habrá prestado para una venganza”, “son acostumbradas a conseguir así los trabajos”, “que institución somos que solo creemos a las mujeres, siendo el director un anciano impecable...” lo que evidencia que la opinión pública y las autoridades apoyan al agresor, en la cual se cuestiona a la denunciante, desvirtuando la veracidad de los hechos, su capacidad intelectual y comportamiento, mientras se destaca y respalda las cualidades gerenciales y académicas del funcionario público.

El segundo caso se dio el año 2015, dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local – Ayacucho, donde un funcionario público pidió

favores sexuales a una docente, a fin de favorecerla en la contratación de una plaza, resultando sólo suspendido por estos hechos.

Empero lo dicho, esta problemática causa aún más preocupación, ya que a pesar de los antecedentes y diversos estudios a nivel internacional y nacional, aun no se haya dado investigaciones unificadas, ni se tenga estadísticas concretas en torno al particular y más aún dentro de las Instituciones del Estado, aunado a la escasa estadística que existe sobre el acoso sexual dentro de las relaciones laborales.

En observancia de la alta prevalencia de este fenómeno y las consecuencias que acarrea, hace nueve años se promulga la Ley N°27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, creando programas para su atención y prevención, desarrollándose campañas de prevención, resultado insuficientes a la realidad.

Ahora bien, de los argumentos y casos esgrimidos, se evidencia que el acoso sexual en las relaciones laborales es un problema latente y creciente en las Instituciones Públicas de la Región de Ayacucho, muy a pesar de la existencia de la Ley N°27942 “Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual” que dentro del Título II, Capítulo II, que toma en consideración la Sanción del Hostigamiento en el Régimen Laboral Público, pero la carencia de casos registrados oculta una realidad que afecta a las trabajadoras, impidiendo tomar medidas de prevención para detener estos actos.

Delimitación de la investigación

1.1.1. Social

Se considera a mujeres trabajadoras, que se encuentran laborando dentro de la de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho-DREA, de la cual se toma como muestra 39 trabajadoras, que presentan evidencias de ser víctimas de acoso

sexual, con una edad promedio de 19 a 34 años, siendo el mayor porcentaje de ellas solteras.

Espacial

El área de estudio se circunscribe dentro de la institución pública- Dirección Regional de Educación Ayacucho-DREA.

1.1.2. Temporal

El trabajo de investigación tiene una duración de 4 meses.

1.1.3. Conceptual

La presente investigación se ubica en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, en la que se pretende demostrar la incidencia del acoso sexual dentro de las relaciones laborales, por lo que la delimitación conceptual se ciñe al aporte teórico sobre los siguientes temas: acoso sexual, violencia, relaciones laborales y derechos laborales.

1.2. Problema de investigación

1.2.1. Problema principal (General)

¿En qué medida el Acoso Sexual incide en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017?

1.2.2. Problemas secundarios (Específicos)

¿Qué características presenta el Acoso Sexual con respecto a las Relaciones Contractuales en el Distrito de Ayacucho; 2017?

¿De qué manera el Acoso Sexual incide en los derechos de los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar en qué medida el Acoso Sexual incide en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar qué características presenta el Acoso Sexual respecto a las Relaciones Contractuales en el Distrito de Ayacucho; 2017.

Analizar de qué manera el Acoso Sexual incide en los derechos de los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017.

1.4. Hipótesis y variables de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

El Acoso Sexual incide en las Relaciones Laborales en los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017.

1.4.2. Hipótesis específicos

El Acoso Sexual determina características en las Relaciones Contractuales en el Distrito de Ayacucho; 2017.

El Acoso Sexual incide en los derechos laborales de los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017.

1.4.3. Variables

1.4.3.1. Definición conceptual del acoso sexual y relación laboral

LOLI (2008) define al acoso sexual como un tipo de violencia, cuyo comportamiento es premeditado pudiendo darse de forma verbal, física o psicológica, atentando tal actitud a la

dignidad del individuo quien la recibe, generando un entorno hostil, intimidante, denigrante u agravante en donde la victima normalmente se desarrolla.

Cabaoz (1990) determina, que la relación laboral se da entre el empleador y trabajador, a través del cual, el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física o intelectual, originando entre las partes derechos y obligaciones que deben ser respetadas.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
ACOSO SEXUAL	Considerado una forma de violencia puede ser verbal, física o psicológica, cuyo propósito es atentar contra la dignidad de la persona, originando un entorno hostil, intimidante, denigrante u agravante.	La variable será valorada a través del empleo de la entrevista, considerando ítems para cada dimensión.	Violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Verbal • Psicológica 	Nominal Si No
			Integridad Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Honor • Dignidad • Respeto 	
RELACION LABORAL	Relación contractual entre empleador y trabajador, en la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física o intelectual, generando la creación de diferentes derechos laborales.	La variable será ejecutada y se aplica a través de la entrevista tomando en cuenta cada dimensión.	Relación Contractual	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación de Servicios • Subordinación • Remuneración 	Nominal Si No
			Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo • Derecho a la Dignidad y no discriminación por razón de género. • Derecho a trabajar en condiciones dignas y justas. 	

1.5. Metodología de la investigación

1.5.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

Hernandez M. (2000) Define al tipo de investigación como aquel que determina la dimensión al nivel conforme los objetivos trazados, el tipo de investigación establece la forma de como el investigador plantea el estudio a desarrollar.

El presente estudio es de tipo básico, ya que la pretensión no es proporcionar una solución al problema, sino ampliar el conocimiento del tema que se toma en consideración en la presente investigación.

b) Nivel de investigación

Para Vera (2016) el nivel de investigación refleja el grado de profundidad con la que se despliega un estudio o investigación.

En el presente estudio, la investigación es de nivel descriptivo porque puntualizará la situación, características, incidencias del fenómeno investigado.

1.5.2. Método y diseño de la investigación

a) Método de la investigación

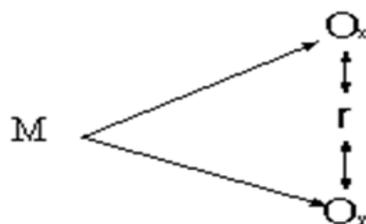
Para Hernandez (2006), es el desarrollo metodológico que se da a través de técnicas y actividades, las que orientan a alcanzar un objetivo.

El método empleado para el presente estudio es deductivo, ya que se pretende constatar la teoría con los hechos objetivos.

b) Diseño de investigación

El diseño de investigación para Arismendi (2013) es la estrategia tomada por el sujeto investigador con la finalidad de dar respuesta al problema planteado en la investigación.

El diseño es no experimental, porque no se manipulan las variables intencionalmente, siendo esta la investigación de la realidad, ya que el fin del estudio es analizar la relación existente entre las variables, bajo el siguiente cuadro:



O_x: Es medición a la variable Acoso Sexual

O_y: Es medición a la variable Relación Laboral

1.5.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

Tamayo (2003) indica que la población es la agrupación de sujetos de la misma clase, delimitada por la investigación. Así mismo se refiere a la totalidad del fenómeno de estudio las cuales poseen características comunes, la cual es objeto de estudio originando los datos de la investigación.

La población objeto de la presente investigación, está compuesto por 74 trabajadores (varones y mujeres) de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho.

UNIDAD DE ESTUDIO	total	f%
276	37	50,00
728	00	00,00
LEY DE REFORMA MAGISTERIAL	13	17,60
CAS	06	08,10
LOCACION DE SERVICIOS	01	00,00
PRACTICANTES	17	23,00
TOTAL DE TRABAJADORES	74	100,00

Fuente: elaboración propia

b) Muestra

Suarez (2011) precisa a la muestra como el grupo de sujetos que se toma de la población, para estudiar el fenómeno estadístico y determinar la problemática del estudio.

En la presente la muestra está constituida por 39 trabajadoras quienes representan a las trabajadoras de sexo femenino, extraídos de la población.

UNIDAD DE ESTUDIO	fi M
276	18
728	00
LEY DE REFORMA MAGISTERIAL	06
CAS	03
LOCACION DE SERVICIOS	00
PRACTICANTES	12
TOTAL DE TRABAJADORES	39

Fuente: elaboración propia

1.5.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Gomez (2010) sostiene que son mecanismos, medios y sistemas cuyo fin es conservar, recolectar, reelaborar y transmitir datos. Referidos a la manera de cómo se va a obtener datos.

Son actividades o procedimientos realizados con la intención de recabar la información relevante para el logro de los objetivos de un estudio.

Las técnicas utilizadas para recabar información del Acoso Sexual en las relaciones laborales fueron:

VARIABLE	TECNICA
ACOSO SEXUAL	Encuesta
RELACIÓN LABORAL	Encuesta

b) Instrumentos

Salkin (1998) define a los instrumentos como el conjunto de interrogaciones estructuradas.

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de información son las siguientes:

VARIABLE	TECNICA	INSTRUMENTO
ACOSO SEXUAL	Encuesta	Cuestionario
RELACIÓN LABORAL	Encuesta	Cuestionario

1.5.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

a) Justificación

Bernal (2010), refiere a las razones del porque y para que de la investigación que se va a realizar.

En ese sentido, la utilidad del presente estudio radica en proveer de información relevante acerca de las características, factores determinantes o facilitadores, la incidencia y la percepción del acoso sexual laboral, a fin de que las personas víctimas de estos actos tengan conocimiento de las ventajas y desventajas, herramientas legales y posibles soluciones.

(Mendéz, 2012) Sostiene que a nivel social toda investigación debe ofrecer soluciones a las peticiones de la comunidad, presente y futura, para servir de fuente de una calidad superior de vida. Por lo que se considera que la presente investigación llevara a resultados que sirvan para tener un panorama técnico y legal sobre el acoso sexual dentro de las relaciones laborales del sector público, a partir de las cuales se podrá arribar a estrategias a fin de perfeccionar la sanción de estos

actos. Para reflexionar y así gestionar un talento humano proactivo y resaltante.

A nivel teórico, Méndez (2012) señala que es el objetivo de generar atención y discusión académica sobre la información existente, comparar una teoría o hacer epistemología del conocimiento actual. Por lo que el desarrollo de la presente investigación proporcionará información sobre el acoso sexual dentro de las relaciones laborales del sector público, ya que aportará información relevante de sus características, consecuencias y soluciones a fin de evitar la indefensión, impotencia y desconfianza, sirviendo de guía a las trabajadoras del sector público y organismos responsables para poner en práctica y realizar estrategias necesarias a fin de contrarrestar esta problemática.

A nivel metodológico Arismendi (2013), indica que este nivel plantea una nueva estrategia o método a fin de propagar información válida y confiable. Por lo que este estudio aporta resultados que han sido sometidos a un proceso de validez y confiabilidad que servirán de apoyo a investigaciones ulteriores ya que proporciona información y sugerencias del acoso sexual dentro de las relaciones laborales a nivel del sector público aportadas en las conclusiones.

En cuanto a la justificación normativa se señala en el artículo 8 del reglamento general de la universidad aprobada con la RESOLUCION N°1734-2003-R-UAP-Reglamento de grados y títulos de la universidad Alas Peruanas, que señala que el título profesional se puede obtener por una de sus modalidades que viene a ser la presentación y sustentación de una tesis.

b) Importancia

La relevancia social de la presente investigación tiene como motivación aportar conciencia colectiva que fomente el trabajo dentro de condiciones justas y dignas donde se salvaguarde la intimidad, la salud mental, la honra y la libertad en el trabajo de la mujer trabajadora.

La importancia política de la investigación, se orienta a plantear alternativas de solución objetivas y democráticas, que coadyuven a propiciar a los centros de trabajo, trabajadoras estables, satisfechas y motivadas, revalorando al género femenino dentro de la relación contractual.

Así mismo, proyectar pautas a fin de formar un hábito de prevención y corrección del acoso sexual dentro de las relaciones laborales, reforzando los procedimientos internos disciplinarios, estableciendo medidas correctivas obligatorias dentro de las instituciones para fortalecer los mecanismos sancionadores existentes.

Así también, tomando en cuenta los puntos señalados, en cuanto al aspecto económico, considerar la importancia del presente estudio en mitigar los daños dentro del proceso productivo, a fin de elevar el rendimiento y eficiencia de la trabajadora.

Así pues, la importancia radica en que la investigación pueda ser base para plantear alternativas a fin de fortalecer la normativa vigente para lo cual es fundamental conocer y entender ciertos factores involucrados dentro de este fenómeno.

c) Limitaciones

Las limitaciones y desafíos a las que se enfrentó en el transcurso del estudio fue la actitud renuente de las trabajadoras que por temor a represalias no evidencian ni quieren acceder a dar información certera de la situación real del acoso sexual por calificar como “fuertes” algunos factores difíciles de exteriorizar.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Perez (2013), desarrolla la Tesis Doctoral “El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control”, investigación realizada en la Universidad de Valladolid, facultad de Educación y Trabajo Social. Investigación correlacional- descriptivo, que considera como objetivos el determinar la apreciación del acoso sexual laboral, de las partes involucradas, su control y políticas de prevención, para lo cual se toma en consideración, el estudio empírico, entrevistas y encuestas. La muestra estuvo conformada por un total de 390 individuos delimitados por el sexo, edad, ámbito laboral y categoría profesional. Realizada a 190 varones (48,7%) y 200 mujeres (51,3%). Los resultados registrados en este estudio evidencian que el 80% de los encuestados afirma que el acoso sexual es una anomalía latente en la esfera laboral. En cuanto al grado de vulnerabilidad, vemos con el 78% que las mujeres son potenciales víctimas por el machismo que aún prevalece en la sociedad, donde las mujeres están aún relegadas. Dentro del grupo de mujeres el 60% de los encuestados afirman que de forma especial las mujeres menores de 35 años son objeto

de ser ofensas de connotación sexual, mientras que el 40% considera que es un problema de género más que de edad. De este ítem se concluye que en su mayoría de la población de mujeres “jóvenes” menores de 35 años el 75% son solteras y que de estas el 68% ha percibido en algún momento de su trabajo algún tipo de violencia. Así mismo del objeto de estudio sondeado el 12,1% considera que las víctimas de estos hechos optan por comunicar a las autoridades. Cabe aclarar que la denuncia no es el mecanismo más utilizado, así lo respaldan las estadísticas, ya que solo denuncian un 3% de las personas según (Permas et al, 2000) y solo un 1% de las personas encuestadas en la presente investigación. Con respecto al rubro “conozco el procedimiento a seguir para denunciar los casos de acoso sexual laboral”, solo el 65% conoce el proceso que se debe seguir para efectivizar la denuncia, mientras que 35% no sabe cómo afrontar este problema.

Morales (2011), desarrolla la tesis doctoral “Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico”, estudio realizado para la universidad de León, investigación que pretende determinar los agentes que motivan y exacerban comportamientos acosadores hacia los maestros de los municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico. Se procura analizar como el Departamento de Educación de Puerto Rico guía las situaciones de acoso laboral y la afectación en el rendimiento del maestro dentro de los municipios, la muestra estuvo compuesta por 202 maestros trabajadores de las escuelas públicas de los municipios de Ponce y Juan Díaz. De la muestra estudiada se evidencia que el 60% de las participantes tenía entre 21-30, mientras que el 10% tenía entre 30-60, en su mayoría profesionales aun sin compromisos o que hayan formado sus hogares. De los encuestados el 48% considera que estos actos no llegan a ser parte de una violencia de género, mientras que el 52% consideran que es una forma de violencia de género. En cuanto a la implicancia en las relaciones laborales, el 52,8% de los encuestados perciben algún tipo de la disminución de su rendimiento y de ese total la mitad aseguran que es disminución severa. Concluye que los maestros afectados por el acoso laboral tenderán

a percibir que su rendimiento laboral disminuye. En el ámbito cualitativo un 70% (42 participantes) de los educadores manifiestan que el sufrir de mobbing sí ha influido en su rendimiento laboral de alguna manera, atentando contra sus derechos como trabajadores del estado, así mismo el rendimiento laboral también disminuye cuando el clima organizacional es tenso o negativo. Por el contrario, cuanto más sano es el clima menor es la percepción de la disminución del rendimiento por parte del educador.

Bedoya (2015), desarrolla la tesis “ Alcance de la Ley de Acoso Laboral frente al Principio Constitucional de Dignidad Humana del Trabajador en la Ejecución del Contrato Laboral en el Sector Público. Manizales 2015” estudio realizado en la Universidad de Manizales de la facultad de Derecho. Investigación Cuantitativa con un enfoque descriptivo, que tiene como objetivos delimitar la repercusión de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de la dignidad del ser humano dentro de la ejecución del contrato en el ámbito público, consideró como muestra a 60 empleados del sector público. En la cual el 70% ratifica el escaso conocimiento de los trabajadores sobre los agentes que configuran el acoso laboral, del mismo modo la mayoría de los encuestados desconoce a las autoridades a quienes se debería acudir en caso de ser receptor de estos actos acosadores. El 48% de los encuestados ha sufrido de expresiones injuriosas, el 50% de comentarios hostiles que están considerados como modalidades del acoso sexual laboral. De la misma manera el 77% de encuestados desconoce de algún tipo de comité o confederación de convivencia laboral. Se concluye el trabajo de investigación indicando el desconocimiento de parte de los trabajadores de los derechos fundamentales, en la que su delimitación es ambigua, desvirtuando de esta manera la importancia de los mismos dentro de un Estado Social de Derecho, provocando la vulneración a estos y por ende a los derechos humanos. En cuanto al tema de acoso laboral como conducta que vulnera el principio fundamental a la dignidad humana, es preocupante que la ley N° 1010 de 2006 no se encuentre enmarcada dentro de la realidad.

A nivel Nacional se cuenta con Arrascue (2015) que desarrolla la Tesis “Procedencia de la Tipificación del Acoso Sexual de Acuerdo a los Elementos Objetivos del Delito: Distrito Fiscal de Huaura 2015”. Investigación elaborada en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion, facultad de Derecho y Ciencias Políticas, estudio de enfoque mixto, cuantitativo que engloba la metodología hipotético-deductivo reforzada en una verificación empírica y la aplicación de métodos estadísticos y por otro lado un enfoque cualitativo ya que se ha recogido criterios de los operadores de justicia a fin de identificar los objetivos que sustentan la tipificación del acoso sexual. La muestra es no probabilística conformada por 23 fiscales penales y 20 abogados especializados en Derecho Penal, la recolección de datos se dio mediante la encuesta. Los objetivos que se determinaron en la investigación fueron la identificación de los elementos que sustentan la procedencia de la tipificación del acoso sexual, acorde a la situación fáctica actual que permitan delimitar los procedimientos teniendo en cuenta la legislación comparada, debiendo tener en cuenta que el acoso sexual es un delito pluriofensivo toda vez que esta conducta afecta a la libertad sexual, integridad personal, libertad personal y salud mental. Así se tiene las estadísticas que corroboran que el 50% de mujeres peruanas sigue siendo víctima de acoso en el trabajo, entre ellas se da por discriminación (42%), bullying laboral (39%), de hostigamiento sexual (25%), de este grupo el 8% afirma haber afrontado la situación al hablar con su jefe para encontrar una solución y el 50% haberse retirado o de una u otra forma aguantar estos actos. Y el 30% señala no haber hecho nada.

Contreras (2011) elabora la Tesis de título “Defensa Jurídica de la Mujer ante el Acoso Sexual Laboral, en el Departamento de Guatemala”, para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Considera como muestra de su investigación a 50 unidades de estudio cuyas conclusiones afirman que en Guatemala las débiles y precarias instituciones protectoras de los derechos del trabajador no han adoptado ninguna medida respecto al Acoso Sexual Laboral, para que las mujeres se desempeñen libremente, sin ser víctimas de estos

comportamientos. Los procedimientos que existen en el Ministerio de Trabajo y en el Ministerio Público para la administración de justicia son muy precarias y largos en los que se pierde el tiempo y se corre el riesgo de que las víctimas desistan de las denuncias presentadas, para evitar varias fases en el desarrollo de la demanda y en el juicio, para que se haga justicia. Que la falta de disposiciones que tipifiquen y sancionen este ilícito penal, en el ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente en la rama de derecho penal como en el derecho laboral, son causas para que exista el acoso sexual laboral, dirigida a la mano de obra femenina y continúe impune.

Solano (2014) Elabora la tesis titulada “Tipificación del Acoso Sexual en el Sistema Penal Peruano”; para optar el Título de Bachiller en Derecho. Universidad Privada Antenor de Orrego. Trujillo – Perú, donde concluye que el acoso sexual refiere la vulneración de diversos derechos fundamentales entre los que destaca: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad. Cuyo objetivo de la investigación es fundamentar y motivar la tipificación del acoso sexual dentro del Derecho Penal Peruano.

Malpartida (2011) Realiza un estudio investigativo titulado “Acoso Sexual en el ámbito laboral del sector privado y público” para optar el título de Abogado. Universidad Nacional de Ucayali – Perú, que tomo muestra a 50 personas (varones y mujeres) cuyas edades promedias fueron entre 18 y 45 años, las cuales 35 laboran en el sector público y 15 en entidades privadas. En la que se arribó a través de preguntas resaltantes, tales como: conoce usted definición o concepto básico del acoso sexual, Ud. alguna vez sintió el acoso sexual, Ud. conoce los tipos de acoso sexual, etc., revelando datos muy interesantes como que el 55% en algún momento fueron víctimas de acoso sexual laboral y que ante estos actos solo el 2% denunció pero desistieron por las constantes amenazas por parte del acosador, así mismo por no considerar estos hechos como constituyentes de una agresión o vulneración a su persona, de esta manera normalizando el problema del acoso en sus centros laborales.

2.2. Bases legales

2.2.1. Bases legales internacionales

1.- Declaración internacional de los derechos

En su artículo 23° reconoce la legitimidad al trabajo, a su elección dentro de circunstancias de igualdad y satisfacción así como la protección de ella ante el despido. Así también este instrumento internacional señala que la persona tiene derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación ni permite que la retribución de dicha actividad sea carente o escasa.

Así también esta Declaración indica dentro del mismo artículo que la persona deberá acceder a una remuneración que permita la satisfacción de necesidades básicas a nivel individual y familiar, de esta forma vivir dignamente dentro de la sociedad.

2.- Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de Don José de Costa Rica”.

En su artículo quinto donde abarca el derecho a la integridad personal, establece que ninguna persona podrá ser expuesta a maltratos, actos humillantes, castigos inhumanos o torturas indignas que vulneren el acatamiento de la integridad del hombre a nivel físico, psíquico y moral. Así la persona esté en una situación de prisión, deberá ser tratada con el debido respeto a su dignidad por ser este derecho inherente a todo ser humano.

En el artículo décimo primero acerca de la protección de la honra y dignidad, advierte que ninguna persona en merito a la consideración de su honra y dignidad podrá ser objetivo de falsedades, mentiras o habladurías de su vida privada, familiar o de su reputación frente a otras. Reconociendo la protección y sanción contra estos actos de ataques.

3.- Convención Sobre La Eliminación de Discriminación contra la Mujer

La Convención suscrita en 1979 y vigente desde el año 1981, en su artículo primero establece que la expresión discriminación hacia la mujer significara toda diferencia, marginación u obstrucción debido a su condición de mujer con el objetivo de disminuir, perjudicar o dañar su reconocimiento, satisfacción o ejercicio por parte del sexo femenino, indistintamente de su estado civil, por encima de la equivalencia del varón y la mujer, de los derechos reconocidos como fundamentales dentro del ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro tipo.

En su artículo segundo declara que los Estados partes de este convenio deberán sancionar todo acto de discriminación frente a la mujer en todos sus modos, a través de todos los medios posibles y sin prórrogas. Así mismo se deberá fomentar una política enfocada a erradicar todo acto de discriminación hacia el sexo femenino, debiendo comprometerse a introducir dentro de su normatividad el principio de igualdad entre ambos sexos y asegurar la protección y sanción por todos los medios permitidos; tomar medidas adecuadas a nivel legislativo de otro carácter para sancionar adecuadamente los actos de discriminación hacia el sexo femenino; fijar la protección de este derecho sobre una plataforma de igualdad, así mediante las instancias correspondientes y competentes proteger efectivamente a la mujer contra todo acto de discriminación; Inhibir por parte de Estado todo acto de práctica discriminatoria y asegurar la actuación conforme a ley de las autoridades e instituciones encargadas de la protección a este derecho; decretar reglas severas y adecuadas para erradicar estos actos contra la mujer por parte de cualquier persona, empresa u organización; de ser necesario tomar todas las medidas para la modificación o derogación de normas o leyes que denoten algún tipo de discriminación hacia la mujer.

En su artículo once decretar que los estados integrantes de este convenio deberán tomar medidas a fin de eliminar cualquier tipo

de acto discriminatorio en el ámbito laboral con el objetivo de garantizar que la mujer pueda realizarse dentro de condiciones equitativas a las de varón, tales derechos son:

- a) Derecho al trabajo
- b) Derecho a la igualdad de oportunidades
- c) Derecho a la libre elección de la formación profesional y del empleo.
- d) Derecho a la equidad de pago
- e) Derecho a la igualdad de valoración del trabajo
- f) Derecho seguridad social
- g) Derecho a la seguridad y salud

En cuanto al estado de gestación y maternidad, los Estados deberán establecer parámetros como:

- a) Protección ante el despido en caso de embarazo o periodo de lactancia.
- b) Instaurar la licencia en merito a la maternidad, debiendo ser esta subsidiada, sin riesgo de la pérdida del trabajo o de los beneficios sociales.
- c) Incitar los permisos a los padres a fin de promover la colaboración y participación paternal dentro de la etapa de gestación y crianza del hijo.
- d) Estimular que las instituciones privadas o públicas cuenten con espacios adecuados destinados a la vigilancia de niños a fin de promover relación de las obligaciones laborales con las familiares.
- e) Garantizar la protección y el trato adecuado en cuanto a los tipos de trabajo que deberá tener una mujer en estado de gestación.

De las medidas y recomendaciones que serán incorporadas dentro de cada legislación de los estados partes, periódicamente serán examinadas a fin de que en base a la realidad pueda ser revisada, modificada o ampliada según corresponda.

4.- Convenio N° 111 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre la discriminación (empleo y ocupación).

Convenio que entro en vigor el año 1960, donde tratan los temas relacionados a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en la que señalan mediante el artículo primero que la denominación de la discriminación será todo aquello relacionado con la marginación, separación, supresión dada por atribuciones del sexo, religión, opinión política que afecten o alteren la igualdad del trato en la ocupación o empleo o cualquier otro trato que tenga la finalidad de humillar o diferenciar la condición de mujer al del varón dentro del ámbito ocupacional podrá ser consultada y explicada por las autoridades de las organizaciones que representan a los trabajadores y empleadores.

Aquellos actos de distinción que sean por motivos de calificación de capacidades, comportamiento que sean exigencias para un empleo no serán considerados como actos discriminatorios.

5.- Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores

Convenio 155 que entro en vigor en 1983, la seguridad y salud comprende no solo cuadros de padecimiento, patológicos o de enfermedades físicas, sino que abarca componentes emocionales y psicológicos que puedan afectar directamente a la salud, por lo que será de vital importancia que el ambiente en la cual se da la actividad del trabajador sea objetiva y adecuada para el normal desenvolvimiento de los que están dentro de ella, por lo que se debe identificar posibles dificultades y en base a ellos proyectar soluciones útiles y de esta forma evaluar los resultados.

En el artículo noveno expresa que la aplicación de la normatividad de seguridad y salud en el trabajo será respaldada mediante un sistema de inspección adecuado.

2.2.2. Bases legales nacionales

1.- Constitución Política del Perú – 1993

En su artículo primero señala el objetivo primordial del Estado peruano en la defensa, cuidado y respeto del ser humano y su dignidad, por constituir estos dos elementos la razón del derecho, por lo que el Estado y la sociedad tienen la obligación protectora ante todos sus ámbitos.

En su artículo segundo establece los derechos fundamentales que toda persona tiene en los cuales se señala el derecho a la vida, la integridad a nivel físico, psíquico y moral, el derecho a desarrollarse libremente en un ambiente saludable, así también establece y prohíbe cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo, raza, etc.

En el artículo 23 la cual trata sobre el Estado y el Trabajo, señala que la actividad de toda persona es la prioridad del Estado, el cual protege prioritariamente al menos, a la madre y al discapacitado o a la persona que tenga alguna limitación, promoviendo las circunstancias para el desarrollo a nivel económico y social mediante la promoción y difusión del empleo. Así también establece como punto importante dentro de las relaciones laborales la prohibición de todo trabajo o actividad que pueda transgredir o menoscabar la dignidad de la persona y ampara la retribución equitativa y equivalente.

2.- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley modificada por la Ley N° 29430.

Dentro del Título I que establece las disposiciones generales, en cuanto al concepto y manifestación del hostigamiento sexual, señala que el hostigamiento sexual tiene dos tipos:

- a) El hostigamiento típico también llamado hostigamiento sexual consiste en todo comportamiento físico o verbal que se da de manera permanente y es de carácter sexual que es rechazada por la persona

que la recibe, acto que puede ser ejecutada de forma individual o dentro de un grupo de personas que tomaran a su favor la posición jerárquica, grado, nivel remunerativo u otro factor que le ponga en situación de ventaja frente a otra que son descalificadas por transgredir sus derechos fundamentales como la dignidad, honor e intimidad.

- b) Aquel que crea un clima adverso, bochornoso o degradante a través de conductas sexistas por la posición jerárquica en la que se encuentra configura una conducta de hostigamiento sexual ambiental.

Así mismo dentro del artículo quinto establece las conductas que serán determinadas como hostigamiento sexual.

- a) La sumisión por parte de la víctima de estos actos hostiles.
- b) El repudio de la víctima lo que genera la afectación de su estabilidad laboral.
- c) La afectación al trabajo de la víctima lo que conlleva la baja rendición por estar sometida a un entorno laboral mortificante.

El artículo sexto, señala las conductas del hostigamiento sexual, que se detallan a continuación:

- a) El compromiso de un trato preferencial que será beneficioso para su situación laboral actual.
- b) La intimidación cuando esta no es aceptada, que atentara contra la situación laboral y la dignidad de la persona.
- c) El empleo de comentarios de connotación sexista ya sea de forma verbal o escrita, proposiciones, invitaciones, mensajes de texto con contenidos obscenos que sean para la víctima ofensivos.
- d) Aproximaciones, roces, tocamientos o manoseos con la finalidad de que la víctima se intimida y pueda acceder a los requerimientos del acosador.
- e) Ante el rechazo el trato indiferente, ofensivo y hostil.

Dentro del Título II, capítulo II, la cual señala las sanciones del hostigamiento dentro del régimen público, estipula que todo empleado público que este sujeto al régimen laboral público que haya sido autor de los actos antes señalados como elementos del hostigamiento sexual será sancionado según la gravedad que advierte el artículo 28° inciso i, del decreto legislativo 276. Dejando a salvo el derecho de la víctima de recurrir a las instancias judiciales para que mediante un proceso sumario exija el pago por concepto de indemnización.

Estos actos acarrearán responsabilidad administrativa lo cual se procede acorde al procedimiento administrativo disciplinario conforme el Decreto Supremo N° 276 y su reglamento, y de esta forma se determina el grado de responsabilidad administrativa.

Así mismo se establece el recurso impugnativo de la acción contencioso administrativo, conforme se establece en la Ley 27584, ley que va a regular el proceso administrativo contencioso.

En caso se determinara que el acto de hostil se comunicó al titular de la entidad o aquel que haga de sus veces o del funcionario encargado de ver estos casos y no haya optado por tomar medidas pertinentes para iniciar, investigar y sancionar estos actos, será declarado como responsable solidario en cuanto al pago de la reparación por concepto de indemnización, dejando a salvo el derecho de la víctima de proceder a recurrir a instancias penales, en caso lo estime.

3.- Reglamento de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (D.S. N° 010-2013-MIMDES)

Esta ley será de aplicación para aquellos trabajadores o funcionarios públicos que incurran en actos de acoso sexual contra otras trabajadoras independientemente de su régimen laboral, que se encuentren dentro del Régimen Laboral Público (D.L N° 276), Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Así mismo el artículo treinta señala que estos procedimientos administrativos serán desarrollados por lo establecido del D.S. N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, debiendo acoplarse a las normas de esta ley.

Establece que en el supuesto de que un servidor público sea autor de estos comportamientos hostiles, el procedimiento deberá ser conocida por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, cuando el posible quejado sea un funcionario esta será conocida y tratada por una Comisión Especial que vea los procedimientos administrativos disciplinarios y en caso de que los actos de estos posibles hechos sean realizados por un servidor público un integrante de aquellas comisiones encargadas de resolver procesos disciplinarios se deberá apartar al servidor y reemplazar a fin de que se continúen con las investigaciones para determinar las responsabilidades y consecuentemente poder sancionar.

Una vez recibida la queja, la comisión encargada de los procedimientos administrativos disciplinarios procederá a la calificación y dará una respuesta sobre la procedencia en cuanto al inicio del procedimiento sancionador disciplinario, en caso de que la queja sea procedente esta deberá elevarse a la instancia superior con los fundamentos que considere, este procedimiento administrativo no se realizara con un plazo mayor a treinta (30) días, bajo responsabilidad.

En cuanto a la política de prevención, la ley establece que deberán insertar dentro de sus políticas internas un sistema de prevención y sanción del hostigamiento sexual, donde deberán garantizar la toma de medidas a través de reglamentos o directivas de cumplimiento obligatorio, donde los responsables de estas acciones serán los encargados del área de recursos humanos, quienes tomaran las siguientes acciones:

- a) Informar al capital humano dentro de las instituciones sobre la elaboración de un sistema preventivo del comportamiento hostil, para lo que se deberá brindar la mayor información posible.
- b) Realizar operativos inopinados a fin de detectar posibles actos de hostilidad sexual, tales como encuestas, entrevistas, etc.
- c) Ubicar en lugares visibles información precisa y veras del procedimiento de denuncia y sanción de estos actos.
- d) Organizar cursos de capacitación o talleres que se enfoquen en cuanto a la realidad del hostigamiento, así promocionar la reflexión en cuanto a la conciencia de y los patrones que toleren estos actos de connotación sexual.
- e) Promover acciones de cooperación entre instituciones a fin de fortalecer las medidas adoptadas dentro de cada institución en cuanto a las políticas de prevención del hostigamiento sexual.

El titular encargado de expandir las políticas a nivel nacional así como su reglamentación y sanción es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE), el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), de la mano de los gobiernos regionales y locales de cada departamento.

4.- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Publico.

Dentro de las obligaciones, estipulaciones y derechos señalados en el Capítulo IV, se desprende del artículo 23° las prohibiciones de los servidores públicos, la cual establece en su literal f) no se permitirá los actos de hostigamiento sexual, configurándose una falta de carácter disciplinario que será sancionada según la gravedad de los hechos desde el cese transitorio hasta la destitución tan como lo señala el artículo 28 de la referida ley.

6.- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

La Ley 30057 en su capítulo 85° establece que serán consideradas como faltas de carácter disciplinario el hostigamiento de carácter sexual realizado por aquella persona que algún tipo de autoridad sobre el trabajador llamado servidor civil o cualquiera sea la jerarquía de este dentro de la estructura de la institución.

Una vez convencida de que los actos son configurados como comportamientos de acoso y hecha la denuncia ante la autoridad competente, la autoridad denominada para iniciar el procedimiento administrativo sancionador ya sea a pedido de parte o de impulso propio, deberá notificar al servidor con las imputaciones de cargo, quien otorgara un plazo de cinco (05) días que en uso de su derecho a la defensa presente su escrito con los fundamentos que este considere. Una vez vencido el plazo concedido con el descargo o sin él la autoridad resolverá.

Una vez resuelta este en primera instancia el servidor podrá solicitar una audiencia oral para lo cual se determina hora y fecha, en esta audiencia la autoridad de primera instancia recabara datos nuevos y examinara las que se presentaran a fin de imponer la sanción que pondere.

A la vez, el servidor civil durante el tiempo que dure el procedimiento disciplinario según la gravedad de la falta podrá ser separado o puesto a disposición.

7.- Ley N° 27815, Ley de Código de Ética de la Función Pública

Establece dentro de su artículo 8°, inciso 5 que el servidor público dentro de la actividad de sus funciones está impedido de forzar, obligar u hostigar a los de jerarquía inferior, ya que esto representa la vulneración sus derechos fundamentales.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Acoso sexual

Alisenda (2009) define al acoso sexual como la imposición no aceptada de conductas de naturaleza sexual que se desarrolla dentro de una relación laboral en la que existe asimetría de poder, estas conductas consisten en sugerencias verbales, chistes de contexto sexual, guiños, proposiciones indecentes, relaciones sexuales forzadas y otros comportamientos que como consecuencia afectan la dignidad de la individuo.

Cronell (1994) señala que es toda conducta indebida, efectivizada por cualquier medio, de carácter sexual, no deseado ni admitido por quien las recibe.

Estos actos implican abuso de poder y ensañamiento hacia un objetivo en este caso la víctima, muy por encima del daño colateral que se genera el deterioro del clima laboral.

Así mismo Hirigoyen (2006), señala que estas conductas provienen de “jefecillos que necesitan revalorizarse para compensar la fragilidad de su identidad” para lo cual domina y aplasta a los subordinados, aprovechándose muchas veces de temor que generan a los trabajadores ante el despido. Aunque debe destacarse que también el acoso puede iniciar de maniobras de los propios compañeros hacia sus iguales y desde los propios trabajadores hacia los superiores, siendo estos casos menos comunes.

Hirigoyen sostiene que el acoso se entiende por cualquier manifestación desmedida, y, especialmente referidas a las conductas, actos, vocabularios, gestos y escritos que atentan contra la dignidad, integridad física y psíquica de la persona, lo cual pone en riesgo su empleo, generando el desgaste del clima laboral.

De Rivera (2011), afirma que se dan desde tiempos remotos un sin fin de significados, entre los cuales se entiende por aquella persona que realiza de forma incorrecta por cualquier medio, pedidos de carácter sexual, no deseados por quien las recibe, poniendo como condicionante la situación laboral.

Denominado así el acoso sexual, desde la década de los 70's, y que ha ido evolucionando gradualmente como fenómenos que se han empoderado en la esfera pública como privada de carácter relevante y significativo.

Fenómeno relacionado a la discriminación del sexo femenino en aquellos espacios novedosos en las cuales las mujeres empiezan a desarrollarse como la política, trabajo, etc. Siendo estos actos la mejor manera de reforzar el rol sexista en estos espacios.

(OIT, El Hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo, 2013) Precisa que el acoso sexual es toda conducta negativa de connotación sexual desarrollada dentro de un lugar laboral, originando que la persona aquejada perciba emociones humillantes, intimidantes que afecta derechos fundamentales. Puede darse entre trabajadores con una relación de jerarquía laboral o entre aquellos con el mismo cargo, entre trabajadores destacados. Así mismo puede originarse entre trabajadores que prestan sus servicios dentro del mismo ambiente laboral pero donde el empleador es otro. Lo que conlleva la afectación de los derechos fundamentales como: la dignidad humana, la integridad personal, la intimidad personal, la libertad sexual, la no discriminación por motivos de género, el derecho a trabajar en un ambiente seguro. Por lo que la OIT, sostiene que estas conductas constituyen un problema de seguridad y salud en el trabajo que debe ser tomado en consideración por el empleador.

Así También la Recomendación N°111 de la OIT, adoptado el 25 de junio de 1958, referente a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, refiere que cualquier tipo de distinción, exclusión o preferencia fundada en motivos de raza, sexo, color, religión, opinión política y origen

nacional u social que altere la igualdad de oportunidades, de trato de empleo u ocupación que genere estrés en el trabajo, será considerado como actos discriminatorios relativo al ámbito laboral.

La violencia puede ser física, psicológica moral e implicar diferentes modos de maltrato verbales, físicos, incluido la muerte, buylling, mobbing, acoso moral y acoso sexual. Puede configurarse de forma interna (dentro de la empresa, entre directivos, supervisores o trabajadores) y externa (entre trabajadores de la empresa y terceros como clientes, pacientes, estudiantes y público en general).

HUSBAND (1993) señala que estos hechos tratan sobre demandas de un sujeto superior (patrono) hacia su dependiente (trabajador) quien será la victima de sexo femenino; quien se ve sometido a realizar o acceder a ciertas actividades para obtener algo o simplemente conservar beneficios laborales, como el incremento salarial, un ascenso o permanencia en su puesto. A estas conductas se les enmarca como acoso sexual por chantaje que da merito a definiciones que determinan otros supuestos.

RUBENSTEIN (2006) determina que el acoso sexual refiere conductas verbales o físicas, cuyo autor se presume tiene conocimiento que estas son ofensivas para las víctimas, indeseadas y en contra de la voluntad de la persona que las recibe, se expresan a través de tocamientos o fricciones contra el cuerpo de una trabajadora, actitudes con la finalidad de forzar o ejercer coerción para conseguir un beneficio sexual.

También hace referencia a conductas que se acompañan de otras de naturaleza verbal que tienen sentido sexual, las cuales no serán aceptadas por la trabajadora que las recibe, ya que son dichas con el propósito de ejercer presión y obtener una aceptación. Dadas estas conductas se configuran como prohibidas al ser rechazadas, lo que genera que el patrono utilice estrategias para ejercer presión con temas relativos a la naturaleza del empleo o condición de trabajo, lo que hace notar el ejercicio de poder que ejerce el superior jerárquico contra la trabajadora.

Mora (2010) indica que el acoso es un problema de naturaleza estructural que establece una organización social sexual, lo que conlleva a la asignación de labores y lugares distintos a varones y mujeres en función al sexo de cada uno. Wise y Stanley (1992) sostienen que el acoso sexual se deberá comprender desde dos perspectivas una conducta de poder y como un comportamiento sexual. De esta forma se resalta el sexismo y la política sexual, donde la mujer y el varón tienen diferentes lugares en el mundo, divididos en “sujetos y objetos”, en la que los sujetos influyen, controlan, dirigen y dominan, mientras que los objetos son usados, controlados y manipulados. Así esta estructura organizacional social sexista respalda la prevalencia de la masculinidad, donde los varones son el sexo privilegiado y las mujeres son inferiores. Por lo que el acoso es consecuencia del control del varón que ejerce a fin de conservar la dominación y control sobre la mujer. Así para estas autoras estos comportamientos son de naturaleza individual y de conducta culpable, ya que quienes la realizan eligen cometerlas. Lo que lleva a reconocer, que el acoso sexual es un comportamiento sexista por la marcada posición de poder que existe entre la mujer y el varón dentro de la sociedad.

El acoso sexual está relacionado con otras formas de violencia hacia la mujer, la existencia de algún vínculo entre el acosador y la acosada o la aceptación de la víctima por su vulnerabilidad, es un espiral de violencia que difiere por los diferentes matices que genera cada contexto en el que se da estos actos: como la amenaza explícita de la continuidad del puesto de trabajo, la renovación de un contrato o un mejor trato laboral, lo que genera seguridad del acosador que interpreta la aceptación de sus propuestas como un resultado derivado del control laboral que ejerce sobre la trabajadora.

Así también, Lorente y Lorente (1998) concuerdan con Lipovetsky (2002) al indicar que el acoso sexual es el resultado de los constantes cambios que sufre el rol de la mujer al ingresar al ámbito laboral. Para Lorente y Lorente este comportamiento es un mecanismo de dominio ejercida hacia la mujer en lo laboral, para mantener la asimetría entre

géneros sinónimo de una relación de poder, mientras que para el autor Lipovetsky el acoso sexual no tiene que ver con el desempeño de cada género en relación al poder, sino con el papel que ejerce dentro de los nuevos focos de poder en el ámbito laboral, lo que origina la construcción de la identidad de la mujer. Así mismo señala que el acoso sexual dentro del ámbito laboral desde que la identidad de la mujer era asociada únicamente al sector privado, y que a partir de la legalización del trabajo dada a la colectividad femenina permite que estos comportamientos que ya ocurrían, tuviesen la denominación de “acoso sexual” y fuesen delimitados como comportamientos que transgredían el derecho a un trato justo e igualitario.

Negándose a analizar este problema social desde el punto de vista del ejercicio de poder entre el varón y la mujer, para este autor el acoso sexual desde el enfoque estructural sexista es un alegato victimista que es originado por una ideología feminista que trata de empeñar la sociabilidad intersexual.

Lipovetsky defiende la postura en la que el acoso sexual se presenta y siempre ha estado latente exclusivamente en el ámbito laboral, pero que de vincularse con algún tipo de poder, el acoso sexual solo se daría dentro de una relación superior jerárquica, considerando solo la utilización del poder superior para imponer a la mujer trabajadora la aceptación de favores de carácter sexual. Esta inclinación nos hace reflexionar sobre a los que hace referencia.

Perez (2010) enfatiza la importancia de la definición de la expresión acoso sexual por cuanto a partir de ello se desprende las conductas que la determinan y el rango de actos prohibidos como la magnitud del problema.

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de fecha 27 de noviembre toma como punto de discusión al acoso sexual y plantea la siguiente descripción: Es todo comportamiento de connotación sexual u otros actos asentados en el sexo que vulnera la dignidad de toda mujer y hombre dentro de su entorno laboral, esta incluye el comportamiento de

superiores y compañeros, actos indeseados, ofensivos e irracionales para la persona que es objeto de esta.

El rechazo o el sometimiento de la trabajadora a conductas por parte de su compañero de labores o superior (empleador), es un punto implícito o explícito para la determinación en cuanto a las decisiones que tengan efectos sobre la oportunidad de acceder a una oportunidad laboral, la permanencia o continuidad del mismo, el salario, la estabilidad o cualquiera otras decisiones relacionadas al trabajo de la víctima. Lo que genera un medio laboral amenazante, humillante y desfavorable, que lleva en determinadas circunstancias a comprobar que hay una trasgresión al principio de igualdad de trato.

Es este sentido, son elementos determinantes del acoso sexual: la naturaleza netamente sexual, el rechazo o repudio de la víctima, el comportamiento hostigante, la falta de correspondencia y la obligación de la conducta.

Es necesario precisar la trascendencia de algunos elementos determinantes, esencialmente de la conducta de tipo sexual, la Comisión de las Comunidades Europeas observan la conducta sexual en un sentido más extenso, señalando que los comportamientos de connotación sexual están comprendidas dentro de conductas verbales, no verbales y físicas. De una manera más detallada, se puede ver en el manual de Rubenstein que nos ilustra con algunos ejemplos:

La conducta verbal de carácter sexual puede contener alusiones sexuales inoportunas, ofrecimientos o imposición para la aceptación de la actividad sexual; persistencia en asistir a actividades sociales fuera del centro de labores a pesar de que se haya puesto en manifiesto la incomodidad y molestia; coqueteos subidos de tono, observaciones, insinuantes, indirectas, interpretaciones o porafraseos indecentes.

La conducta física de connotación sexual puede ser dado de diversas formas y grados desde roces superfluos, tocamientos

innecesarios, manotazos, pellizcos hasta el intento de violación y la imposición para acceder a tener relaciones sexuales. Una gran parte de estos comportamientos se configuran como delitos penales si esta tuviera lugar en las calles y dado entre personas desconocidos como se encuentra tipificado dentro de la legislación penal nacional.

Uno de los puntos que genera una problemática del acoso sexual, reside en aquel supuesto en la que la conducta no aceptada no llega a representar una acción violenta, sino que queda en insinuaciones, propuestas o manifestaciones verbales, que si bien afectan de forma subjetiva a la trabajadora esta no se da en acciones que tienen un mayor grado de violencia, ya puede ser comprobada.

Otra cuestión de suma relevancia es precisar los comportamientos que son relativos al acoso de las conductas de cortejo. En este punto lo que distingue al primero del otro es la acogida que tiene por la persona que la recibe. El comportamiento se transforma en un acto acosador cuando esta se convierte en desagradable. Por este motivo cada persona tiene la labor de delimitar y determinar el comportamiento que pueda ser tolerable y de parte de quien lo pueda recibir.

Muchas veces estos factores subjetivos son los que imposibilitan definir una relación de conductas ofensivas que deban ser prohibidas. En todo caso se pueden permitir ciertos actos o comportamientos que generalmente sean considerados dentro del promedio como acoso sexual, que dependerá de cada caso en concreto (teniendo en cuenta la actitud que es recibida tales actos).

2.3.2. Teorías que sustentan el acoso sexual

1.- Teoría social del poder

Lopez (2016) destaca el poder jerarquico que estructura el campo laboral otorgando atribuciones sin mecanismos de control, dandonse un campo asimetrico de relacion de poder, en la cual se

dan practicas intimidatorias de acoso sexual, ante la negativa o no aceptacion a las pretensiones sexuales de su superior.

El acoso sexual se da en tres grandes campos: La agresion contra el sexo femenino, en un cuadro de abuso de poder y el entorno laboral sexista, sin dejar de lado la influencia del flujo de la cultura de la masculinidad en el campo social, ante la ausencia de entidades cuestionadoras, con lo cual debiene en una practica cotidiana dentro del centro de trabajo.

El hecho que la esfera del poder en el mundo del trabajo es de predominio masculino resulta favorable para ciertas practicas y habitos (espacion, época y valores) asi como en su organiacion y reglamentacion, sumado a la precariedad a las que se ven expuestas las mujeres por su genero.

Siendos dos situaciones las que destacan, la primera es el aprovechamiento del poder para la aceptacion de favores sexuales, a traves de exigencias verbales, contacto fisico, invocaciones telefonicas, correspondencias electronicas de connotacion sexual y de carácter ofensivo, invitaciones insistentes para la participacion en reuniones sociales, que puedes ser rechazadas de manera implictas o de forma abierta. Una serie de situaciones que evidencia la “predominancia” “del poder” sobre la mujer.

Este tipo de poder transgrede la dignidad, integridad fisica y psicologica, la intimidad y el propio perfil de la victima, cuyas consecuencias son diversas, el aislamiento, la soledad, el miedo y reproche ante el temor del estigma social.

La segunda situacion es a consecuencia de la negativa o no disposicion de la trabajadora ante tales pretensiones dando lugar a la discriminacion, persecucion, maltrato, desproteccion laboral, entorpecimiento con el objetivo de establecer un ambiente laboral incompatible, obtaculizador, degradante como la restriccion a la

formación profesional, mejoras salariales, beneficios, integración, colocando en un riesgo latente la estabilidad de un puesto de trabajo.

Según Baron Munduate & Blanco (2003), se tiene que tener en cuenta tres puntos, el grado de jerarquía, lo que reduce el grado de confrontación, el segundo punto el grado de subordinación que se produce por el dominio que el agente acosador ejerce sobre los recursos la trabajadora que es víctima del acoso, y en tercer lugar, es tácita la apreciación de que la parte que no muestra el poder posee, originalmente al menos, cierto grado de independencia sobre su conducta para tomar decisiones, sin embargo casi siempre la víctima no la utiliza hasta bien avanzado estos actos, debiéndose en la mayoría de los casos debido a la incredulidad y poca conciencia de lo que está sucediendo, siendo muchas veces irreparable el daño ocasionado.

(De Rivera, 2011) Indica que el acoso sexual es una manera de expresar la dominación a fin de conseguir un beneficio sexual, convirtiéndose en problema tácito, que tomado desde los derechos humanos es una manifestación de la violencia contra la mujer, trasciende el ámbito personal y es llevado hacia lo colectivo, que accesoriamente lesiona los fundamentos, garantías y derechos fundamentales como lo son el derecho a la libertad sexual, a la estabilidad laboral, a la intimidad, a la integridad física y emocional, etc.

2.- Teoría socio cultural

McKinnon, con un enfoque feminista, hace un análisis del entorno político y social en la que se forma y acontece el acoso sexual, en la que sostiene que este fenómeno es resultado lógico de la diferencia de género y de la discriminación sexual que se da dentro de la comunidad patriarcal, de las estrategias que se emplea para conservar el dominio del empoderamiento en el ámbito laboral.

Gaytan (2011) sostiene que el acoso sexual en los entornos públicos establece un tipo de relación que se ha transformado en causa y efecto de la constitución social de género, de la edificación y reconstrucción de las identidades, donde la imagen y las técnicas corporales referidas al reflejo del individuo en la vida diaria confirman o contradicen los estereotipos sociales que gobiernan las interacciones.

Pernas (2005) propone que el acoso sexual es una dificultad demasiado compleja. Pues no solo radica en el acoso como experiencia ambigua: puesto que su evidente manifestación puede ser probado por cualquier mujer que haya sido víctima de este hecho. De lo que se trata de tocar en el presente es de una complejidad teórica. Este problema está situado en medio de un sin fin de interrogantes donde se relacionan: el género, la sexualidad, el poder y el trabajo. Proponiendo este hecho una nueva realidad que tenía que ser materia de identificación y conceptualización, lo que ha despertado investigaciones múltiples a nivel sociológico como psicosociales.

El acoso cada vez es una práctica altamente vinculada a la forma y naturaleza del mundo laboral, la separación entre el ámbito privado y público así como la desigualdad entre el posicionamiento del varón y la mujer. Definitivamente se ha logrado avanzar en cuanto al reconocimiento e identificación de los sucesos “secretos” o imperceptibles que se encuentran dentro de estos comportamientos. Teniendo en cuenta que este comportamiento era totalmente oculto e invisible para sectores como las instancias sociales, acciones sindicales, colectivos laborales, juristas, estudiosos académicos y comunidad en general que tienen la potestad de legitimar un problema y hacerlo de interés público. No lo era definitivamente para las mujeres, sean víctimas o no, ni para los varones que lo practicaban o ejercían, ni para el aspecto económico ni armónico de las empresas. Basta darse cuenta el surgimiento

socialmente de algunos oficios o profesiones “femeninas” como la de enfermería, asistencia social, secretaria, azafatas, camareras, personal de limpieza, así como las propagandas sexuales, lo que daba a entender que el acoso sexual no era una conducta reprochable y prohibida de una persona hacia otra, sino que el origen de todo ello era el sexismo que tenía el dominio del ámbito laboral y de casi todas los gremios y organizaciones dentro de la sociedad.

No siendo conscientes de que estos actos son comportamientos aislados y anómalos que necesitan de una exhaustiva definición que logre y permita castigar al sujeto de estos comportamientos sin invalidar la seguridad jurídica.

3.- Teoría de Eirnasen, Hoel, Zapt y Cooper

Eirnasen (2000), presenta una investigación sobre el acoso en el trabajo, como propuesta para el desarrollo de aspectos teóricos y de medidas de intervención. Completa los siguientes elementos: las causas, antecedentes del acoso, entre los que enmarca los antecedentes del organigrama del trabajo (tareas, manera de dirección, clima laboral, cultura), las particularidades de temperamento de los actores de la relación laboral. En segundo lugar el comportamiento que utilizan por los acosadores dentro de una determinada organización, así como las percepciones y reacciones de las personas que son víctimas de estos comportamientos. La subjetividad con la que se recibe con la que se recibe los actos, como se puso de manifiesto en estudios sobre el acoso laboral. En tercer lugar analiza la reacción primaria de las víctimas ante los diversos episodios de los actos, desde la perspectiva emocional, como las herramientas para afrontar y resolver este fenómeno.

Se toma al acoso sexual desde distintos niveles: el individual, el diádico, el grupal, social y el organizacional.

4.- Teoría jurídica

Carranza (2012) advierte que desde hace tiempo, el acoso u hostigamiento sexual instaurado dentro de las relaciones laborales es cosa de preocupación, investigación y análisis por parte de juristas, parlamentarios, psicólogos y especialistas en el campo del derecho, en merito a que este problema social perturba y afecta la dignidad e intimidad de las personas. El llamado generalmente “acoso sexual” es sinónimo de rechazo por la sociedad en general, iniciando en los países de occidente una tendencia de instituir normatividad legal que promuevan su identificación, sanción y eliminación dentro de las relaciones laborales.

El acoso sexual dentro del ámbito laboral es una traba social que colma en cuanto a sus efectos dentro del campo de trabajo, influenciando principalmente en el origen de daños para las víctimas que ven fracasados sus deseos sinceros de un progreso o ascenso.

De la misma manera, este causa trastornos en la salud como problemas psicológicos, que perjudican la productividad en general, originando un entorno nada saludable para el equilibrio laboral.

Delgado (1997) manifiesta que existen tres factores que han favorecido al estudio de este fenómeno, las que han causado la culminación de una normatividad específica en diversos países que sancionan el hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral:

La intervención del sexo femenino dentro del sector de trabajo en las últimas décadas, lo que originó un importante acrecentamiento de las cifras de trabajadoras en competencia legítima contra el sexo opuesto.

El reconocimiento a nivel internacional de los derechos humanos, derechos fundamentales en referencia a la igualdad entre el sexo femenino y masculino, el derecho a la no discriminación en

mérito al sexo en cuanto al acceso de trabajo, así como el aumento y fomento de movimientos feministas a nivel mundial.

Las sentencias judiciales expedidos por los Tribunales de los Estados, que a raíz de casos emblemáticos se tomó en consideración por vez primera el acoso sexual por intimidación o chantaje y la intimidación como parte de la discriminación laboral en mérito al sexo.

En Perú, este problema cobra relevancia en merito a una realidad que muchas veces se vive de una forma oculta e invisible en los centros de trabajo, donde no se deja de evidenciar secuelas señaladas anteriormente.

2.3.3. Violencia

OMS (2012) refiere que la violencia es el uso premeditado de la fuerza física y la intimidación para conseguir un propósito, que beneficie a uno mismo, a otra persona, un grupo o comunidad, lo que conlleva a generar un trauma o daño psicológico, problemas de desenvolvimiento o en caso extremo la muerte de la persona que recibe tales conductas.

Sanmartin (2014) La violencia es la irritación trastornada, especialmente por muchos componentes como: el componente sociocultural que les suprime el carácter indeliberado volviendolos en conductas intencionales y dañinas.

Anceschi (2009) delimita a la violencia de manera subjetiva ya que su definición es compleja, debido a que tomar distintas manera de significados según la perspectiva de estudio, así la definición varía desde un enfoque moralista o jurídico.

Calabrese (1997) observa que la violencia y la agresividad son dos elementos que se relacionan, aceptadas como estaregias de dominio por las personas que han tomado el rol de superioridad dentro del un grupo social que de un modo u otro se permite y por lo tanto se hace de uso general y legítimo dentro del ejercicio de la violencia y de esa autoridad improcedente. La violencia

se da en una mecánica en la que el agresor que tiene características de dominio y manipulación se desarrolla dentro de un entorno en el que la víctima está bajo un estado de sometimiento, tal manipulación y agresividad se va desarrollando paulatinamente hasta que la víctima carente de autoestima acepte tales comportamientos. Pudiendo señalar en este sentido un vínculo de opresión.

Vidal (2008) la define como una violencia contra la integridad de la persona, como la acción o amenaza de ejercer la fuerza física, también se le denomina violencia a los actos que causan indefensión a otra persona, por lo que se supone un proceso donde participan todos los agentes y no solo se limita a un acto donde se pretende dominar y buscar el control de la presencia del otro ni de considerarlo como un objeto propio.

Browne (2007) precisa que es fundamental diferenciar entre las tres denominaciones: violencia, dominación y acoso. El abuso o dominación refiere a una posición donde la víctima es inferior o que sus capacidades se ven disminuidas y en consecuencia se encuentra en una situación de desventaja. El acoso es la generación de incomodidad o humillación a través de diferentes medios lo cual genera miedo en la víctima, y por último la violencia que son actos voluntarios tendientes a causar perjuicios físicos o psicológicos a otros individuos mediante la amenaza, ofensas o agresiones.

1.- Tipos de violencia

a.- Física

OMS (2012), indica que este tipo de violencia es la intromisión al entorno físico de otra persona, y se da de dos formas, la primera por contacto directo con la anatomía de otra persona por medio de una paliza, choques, empujones o jalones; la segunda manera es la de restringir u obstaculizar el libre desenvolvimiento sumado a lesiones, obligando a realizar actos humillantes o en el peor de los casos conllevando a la muerte. Es de este modo que la violencia física tiene una colisión contundente sobre el cuerpo de la víctima, cuyo fin es el producir un daño emocional y un deterioro en el temperamento de la persona. De otra forma este tipo de

violencia perturba a la víctima dentro de su entorno social pues por estos actos tienden a limitarse y desenvolverse como una persona normal esto a consecuencia que genera la vergüenza a ser vista con moretones o cicatrices que le puedan quedar. Es importante señalar que este tipo de violencia es el último recurso tomado ya que usualmente se emplea la violencia verbal y/o psicológica.

Andalucía (2007) sostiene que la violencia física es todo suceso de ataque voluntario y deliberado, para ello se manipula cualquier objeto, arma o sustancia con el fin de paralizar, perjudicar y causar daño en cualquier parte del cuerpo de la víctima. Así también se considera violencia física a la persecución, tocamientos no deseados, hostigamiento, manipulación genital, violación y penetración de objetos. También a los golpes, quemaduras, patadas, torturas, mordeduras, jalones de pelo, bofetadas, etc que pueda lesionar cualquier parte de la anatomía de otra persona.

Ferreira (2006) opina que la violencia física es la más incuestionable y complicado de disimular, por que esto se manifiesta en el aspecto físico, la persona que sea objeto de este maltrato generalmente experimenta frecuentemente actos de violencia en el tiempo.

La violencia física es entendida como aquel comportamiento en la que por medio de la fuerza se impone miedo a otra, atentando contra la integridad y vida de quien la recibe.

b. Verbal

(OMS, 2012) el maltrato en forma de violencia verbal advierte el uso de frases, mensajes y vocabulario que afecte y dañe a otra persona, también refiere a todo aquello que se dice con la finalidad de generar mentiras, equivocaciones y calumnias.

Existen tres formas de ejecutar este tipo de maltrato:

- Intimidación: Promesa de ejercer violencia contra la integridad de la otra persona si se opone o no accede.

- Degradar: Tiene la finalidad de disminuir el valor de la otra persona, no son muy visibles pero la afectación emocional es profunda.
- Cosificar: Comportamiento mediante el cual se trata y considera a una persona como un objeto cuyo valor es escaso o nulo, mediante seudónimos, sobrenombres o apodosos despectivos.

También existen maneras evasivas como el murmullo, generar ruidos que tienen como fin perturbar y humillar a la persona, menospreciar y limitar su normal desenvolvimiento en sus actividades, lastimando y debilitando la calidad humana.

El lenguaje es el medio más elevado de la comunicación entre los seres humanos, sin embargo con esta propiedad única del ser humano puede lastimarse en medida inimaginable, en mérito a que hay frases o palabras que lapidan y dañan lo más subjetivo del ser humano y más cuando son pronunciadas por personas próximas.

(Riveras, 2008) El violencia verbal es también un maltrato emocional, que se exterioriza por medio del uso de palabras que ofenden y agravan, que nos lleva a creer en cosas erradas con respecto a la característica y peculiaridad de la víctima.

c.- Psicológica

Este tipo de violencia tiene la finalidad de deteriorar las emociones y el amor propio del individuo, generando dudas de su entorno, restringiendo sus recursos para sobrellevar ciertos acontecimientos. Siendo este tipo de violencia letal porque genera que la víctima se sienta constantemente presionada sin poder tener la claridad su condición, manteniendo a la persona en un estado delirante, por lo que generalmente se cree causa del problema.

UNICEF (2011) establece que este tipo de violencia se puede de diversas formas como por ejemplo atemorizar, aterrorizar, amenazar, explotar, ridiculizar, ignorar, humillar, así mismo de no prestar apoyo

emocional, entenderse de la victima. Tambien se tiene los metodos extremos como el aislamiento, reclusion y la soledad.

Cabrera (2008) sostiene que la violencia psicologica es el elemento adjunto que se asocia a otras formas de maltrato como la fisica o verbal, utilizadas en situaciones de emergencias y siendo consecuencia de ellas. Siendo en la escala de violencia el mas utilizado, originando en la mayoria de casos secuelas que desvatan a la persona que las recibe.

Asi mismo la definicion de la violencia psicologica es toda accion fisica o verbal, tacita o expresa que daña la integridad psiquica y emocional de la vicitma, esta se da dentro de un proceso constante y prolongado, que causa miedo, reduccion, angustia y sentimientos de culpa.

OPS (2002) advierte que esta forma de violencia es detectada muy dificilmente, debido a que las victimas presentan huellas de tipo psicologicos que resulta dificil de ser detectadas y evidenciadas. Este tipo de violencia es manifestada a traves del rechazo, repudi, amenazas, insultos,etc.

Kempe (1979) indica que son comportamientos nocivos, sobre todo verbales, donde se utiliza frases como “feo/a”, “estupido/a”, o se le hace ver que es una carga indeseable, muchas veces ni pronunciando el nombre de la persona. Se trata de una explicacion concreta de lo que pueden ser algunos comportamientos de rechazo emocional, pero el fenomeno del maltrato emocional o psicologica es mas amplio, desempeñando un papel importante en los abusos y negligencias fisicas.

Ferreira (2006) destaca que es importante que las vicitmas que sufren este tipo de violencia, muchas veces piensan que estos actos no son suficientemente graves e importantes como para tomar actitudes que frenen estos actos, incluyendo las denuncias a los organos competentes. Las vicitmas de estas dudan de la validez, en caso de que se denuncie, muchas otras no se atreven a efectuar denuncia por temos a las amenazas de sus agresores en contra de las vicitmas o familiares.

Andalucía (2007) establece que la violencia Psíquica hace alusión de cualquier forma de agresión al ámbito afectivo, relacional e íntimo de toda persona, lo que acarrea diversos dilemas, complejos y desilusión de carácter emocional ya sea de forma pasajera o permanente.

Asimismo se considera al maltrato psicológico como la hostilidad verbal crónica que se da mediante insultos, desprecios, críticas, amenazas de abandono, bloqueos de iniciativas en diversos aspectos.

2.3.4. Integridad personal

Talavera (2016) señala que la integridad personal hace referencia a la calidad de íntegro, es el estado de lo que está completo o contiene todos sus elementos.

La palabra integridad es originario del latín *integritas*, que representa la totalidad, integridad, pureza. En relación al ser humano, la integridad personal denota a una persona honesta, correcta, que guarda el respeto. Así mismo, con control emocional, disciplinado, recto e intachable. Convirtiéndose en una cualidad de quien tiene integridad moral, honradez y un comportamiento recto. En general es una persona a cabalidad y de confianza absoluta.

La integridad personal como derecho fundamental tiene relación al hecho de no ser centro de transgresiones como ofensas, maltratos, torturas, castigos o en el peor de los casos la muerte. En este sentido significa contar con una salud óptima sin lesiones, también se conoce de la moralidad como aquella aptitud de un individuo de tomar las decisiones de su conducta para resolver las dificultades relacionadas con las acciones de sí misma.

Afanador (2001) define a la integridad como el conjunto de cualidades morales, psíquicas y físicas que permiten a la persona desempeñarse con probidad, sin el menoscabo de sus capacidades antes mencionadas. La integridad física está referida a la entereza corporal de la

persona, por lo que es de suma importancia la proteccion de esta contra lesiones que puedan perjudicar su estado fisico.

La integridad psiquica y moral se concreta en la pureza de sus cualidades a nivel intelectual, emocional y moral, la proteccion de estos aspectos tienen que ver con el rechazo a no se forzados o usados psicologicamente contra su voluntad.

Katarsis (2006) menciona que la integridad personal es la armonia entre las creencias, principios, ideologias de toda persona y que esta debiera ser proporcional a los principios que se tiene.

O' Donell (1998) sostiene que es el bien juridico cuya proteccion se busca y que constituye una finalidad primordial que impulsa la prohibicion de tratos inhumanos y crueles.

Concepto Definicion (2014) la integridad es la aptitud que tiene la persona para proceder en consecuencia con lo que expresa o lo que considera es sustancial. Esta no se da en una sola actividad, sino que abarca todas las partes del conocimiento, haciendo lo correcto que sera considerado de tal manera para todos.

(Definicion) la integridad personal permite nombrar a la totalidad de las aptitudes que puede llegar a reunir un ser humano. Una persona integra se destaca por no conformarse con una actividad sino que recorre distintos campos del saber.

La deferencia que se tiene por la integridad personal esta expresada en el articulo quinto, inciso primero de la Convencion Americana de Derechos Humanos, la cual resalta la proteccion al derecho a la integridad psiquica, moral y fisica, en todas sus formas. Asi mismo su defensa contra los actos de tortura y tratos inhumanos, entre otros.

1.- Honor

Salinas (2008) Señala que hay un acuerdo en creer al honor como derecho fundamental y propio del ser humano, que merece la protección con normas jurídicas de mayor intensidad. Además sostiene que hay un honor objetivo que es la apreciación que las personas tienen de la cualidad ética y social de otra, que confluya con el prestigio que toda persona debe disfrutar frente a una sociedad. Se entiende la afectación a este valor primordial del accionar doloso e intencional de un ajeno que tenga como fin el quebrantar la estimación que tiene una determinada sociedad sobre la persona. Desde el punto de vista normativo, el honor es una cualidad inherente que merece todo ser humano por el solo hecho de serlo. La esencia del bien jurídico radica en el honor desde el enfoque interno que constituye el autoestima que es el reflejo externo de la dignidad.

Vallejo (2003) sostiene que el concepto de honor siempre se da manera tácita o expresa estando vigente dentro de toda la historia de la humanidad, es así que no se puede dejar de pensar en la Edad Media sin asociar el honor al verbo rector esencial de aquella época.

El honor es la esencia particular del ser humano, originada de su grandeza y dignidad, manifestaciones que datan desde la edad antigua, sostienen que ha ido evolucionando en cuanto a su concepción y relevancia pero sin dejar de lado el progreso social y político, que la ley debe reconocer y tutelar, a fin de garantizar la armonía de la vida en sociedad para cuidar el bien subjetivo. A esta concepción con el correr del tiempo se le ha incorporado diferentes enfoques y proporcionado peculiaridades tomados de acontecimientos históricos que se han dado a lo largo de los tiempos.

La Edad Media, es el periodo donde el honor alcanzó la máxima representatividad, en nombre del "honor" se realizaban las más grandiosas hazañas y los más terribles asesinatos, como señaló el ilustre Don Quijote a Sancho que en nombre del honor valía la pena arriesgar la vida.

El termino honor es una palabra latina que proviene del griego aios que significa abalana, termino relacionado al bien, en atencion a todas aquellos sucesos que despertaban admiracion y deferencia.

El profesor español Carlos Soria, decia que partiendo desde una perspectiva etico y juridico, el honor es el resultado que se obtienen de los actos de moralidad, que es la consecuencia que tiene la persona de exteriorizar su forma de ser publica y socialmente, aunque esta expresion no sea sino la trascendencia de algo subjetivo.

El Diccionario de la Real Academia conceptua al honor como la peculiaridad moral que nos conduce al gozo en cuanto al desempeño de nuestros deberes con respecto al projimo y con nosotros mismo; asi tambien la conceptualiza como gloria, reputacion en cuanto a la virtud esta en atencion a los actos heroicos, lo que se propaga a la sociedad, familias y personas que da origen a damiracion, fascinacion y reconocimiento. El honor se clasifica en dos tipos:

- El honor desde un enfoque subjetivo es la valoracion a la dignidad de la persona. Se trata de la percepcion que tienen las personas de uno, que se configura de forma independiente de la vision social o externa, no pudiendo ser despojado pues es cada uno quien da el origen y contenido.
- El honor desde un enfoque objetivo es lo referente a la impresion externa que tiene la sociedad, instituida por el entorno que lo rodea, si se trata de un personaje publico, este se va acentuando de acuerdo a la postura que toma los medios de comunicacion y que influye de forma determinante en el juicio de cada integrante de la sociedad.

Gonzales (2014) enfatiza que la consideracion al honor no se limita al entorno intimo o cerrado de las personas, este abarca la identidad, su estilo, sus costumbres pasadas, habitos y demas. Considerado como un derecho de la personalidad, atributo de la persona humana, los cuales no pueden ser transferidos ni se puede renunciar a ellos por ser inherentes al ser humano, dicho esto el honor es considerado por varios autores mcomo un derecho a

la personalidad moral, que abarca el prestigio, la dignidad y sentimientos de admiración.

Los primeros convenios de naturaleza internacional reconocen al honor como un derecho fundamental, declarándolo en primer lugar como un derecho denominado “dignidad de las personas”, en segundo lugar salvaguardando este derecho de agresiones contra la reputación, honra y dignidad.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo primero señala el reconocimiento de la dignidad del ser humano que comprende la libertad e igualdad así mismo abraza el derecho al honor como una manifestación inherente del ser humano, también consagra el derecho e igualdad con la que las personas nacen referente a la dignidad y los derechos, debiendo tener un comportamiento fraterno entre individuos de una sociedad.

En su artículo quinto hace referencia a la prohibición del sometimiento a torturas, tratos crueles, indignos o inhumanos, que tienen relación directa con la protección de los derechos al honor, a la integridad física, psíquica y al respeto de la condición del ser humano.

Por último encontramos en su artículo deimo segundo la protección específica al Honor, en cuanto a la prohibición de ser objeto de injurias, falacias, rumores de la vida privada, familiar o de la reputación, ni de ataques a la honra.

2.- Dignidad

García (2000) La dignidad es denominada por diferentes autores como dignidad del hombre, dignidad humana, mientras otros la denominan como dignidad de la persona humana, así también la nombran como dignidad del ser humano. Al margen de las distintas denominaciones, el término dignidad proviene del latín dignitas, que significa excelencia, grandeza, siendo este un valor intrínseco que tiene todo individuo, pues que

esto no depende de factores externos. Representa la distinción del ser humano dentro del ámbito social en el que se desenvuelve, debiendo fortalecer los ámbitos económicos, normativos y sociales a fin de cultivar cada persona su propia dignidad, basándose esta en sus propios ideales, conciencia y libre elección, por lo que respetando estos pilares serán conscientes de los derechos de los otros.

Dentro del derecho, la dignidad del ser humano es el cimiento de la rectitud social de la vida actual, lo que representa la base de los valores, principios de los cuales se derivan las normas políticas y jurídicas. De acuerdo a esta afirmación es que se señala que la dignidad es el principio que conduce a una Nación, que se da desde dos enfoques, por un lado, el individuo es libre de agravios y humillaciones, quedando en libertad de desarrollar su libre personalidad. En palabras de Kant, la dignidad de ser humano no se le puede dar ninguna valoración equivalente, por lo que su carácter es absoluto porque no permite su negociación, reemplazo, precio. Así mismo Kant asegura que este elemento es la cualidad de una persona razonable que no se deja influenciar con ningún otro principio que de de el mismo, por lo que un factor fundamental de la dignidad del ser humano es la libertad, donde radica la motivación de que el hombre sea un ser digno y no tenga una valoración o precio.

Belkis (2011) señala que la dignidad del ser humano es una cualidad propia de la persona, irrenunciable, siendo esta una condición vital y de gran valoración, tanto para el orden jurídico como para la sociedad. Es una condición esencial que se le da a toda persona por su condición de ser humano, siendo esta de forma indisoluble y prioritario desde su fecundación hasta la muerte. Implica un respeto, como el gozar de una vida decente, libre de violencia sin ser centro de agravios, humillación o acoso. Donde el ser humano defiende su honor y aspira una buena reputación. Existe la dignidad humana por la distinción del ser humano y a la vez una equivalencia frente a otras personas de la misma especie en atención al trato, tolerando y respetando las diferencias que tienen lugar dentro de una sociedad.

Arroyo (2009) indica que dentro de la Constitución Política del Perú, en su primer artículo señala que el fin supremo de la sociedad y el Estado será la defensa a la persona y el respeto a su dignidad, lo que constituye la pieza fundamental de los derechos fundamentales de toda persona y representando el sosten orgánico de la edificación constitucional. Es en este punto que la dignidad humana es fortalecida desde un enfoque actual de los derechos fundamentales del constitucionalismo social, donde establece que toda persona está en igualdad de condiciones a nivel de capacidades y posibilidades para desarrollarse humanamente, por ello el Estado garantiza su protección dentro de los poderes públicos y privados.

Desde un enfoque humanista, la dignidad tiene como actor fundamental a la persona humana, desde el aspecto corporal hasta el racional lo que asegura la manera de sociabilizar y trascender en la sociedad.

Desde un enfoque racional, la dignidad toma una postura individualista y social, donde se funda dentro del ámbito jurídico-político, lo que convierte a la dignidad en un pilar constitucional, generador de valores sociales y de derechos que protejan al ser humano. La carta magna ha introducido a la dignidad del ser humano como concepto jurídico abierto, por lo que toma en cuenta los más altos valores, costumbres individuales y colectivos logrando originar un principio y límite del comportamiento de toda persona, sociedad y Estado.

La dignidad abarca al ser humano y su forma de constituir e integrar a la persona, que tiene características y peculiaridades únicas, representa el sujeto que sabe de sí y que tiene la capacidad de individualizarse con otro. Por ello es que la dignidad representa la conciencia, autodeterminación y la verdadera capacidad de toda persona.

3.- Respeto

Belkis (2011) El respeto es un valor fundamental en los diferentes aspectos como en lo personal, familiar, social y laboral. El respeto es la

estima, y aprecio que se debe por su condicion humana, llevando a resaltar y respetar los derechos y la dignidad del otro.

Saborido (2017) El respeto es un valor que aparece en cualquier relacion social e interpersonal, siendo uno de los mas importantes, la cual se cimienta en las relaciones entre personas, lo que genera una convivencia sana dentro del hogar y la sociedad. El respeto es una emocion que se refiere al acto de considerar, equiparable con la reverencia y el reconocimiento de parte de una persona, asi tambien podemos decir que el respeto es uno de los valores morales con mayor significado , ya que es el pilar principal y detrminante para el entendimiento dentro de la sociedad. Cuya premisa mas importante es aprender a respetar los valores y cualidades que tiene otra persona. La reciprocidad, elemento fundamental de este valor, la tolerancia tambien representa un componente elemental, ya que dependera de esta tolerar los diferente gustos y perspectivas de los demas.

Este elemento abarca todos lo ambitos de la vida humana, comenzando por el respeto a la vida, a nuestros semejantes abarca tambien ambitos como el respeto al medio ambiente, flora,fauna, naturaleza, normas, leyes y a la humanidad en general.

El respeto y la tolerancia son dos cualidades que tienen un vinculo muy fuerte, debido que su presencia dependera de la otra, lo cual añade una propiedad moral a la tolerancia, lo que exige como primer punto la comprension para despues ponderar lo que se es posible tolerar. Por lo antes dicho, el respeto no limita la igualdad.

Garcia (2011) señala que el respeto se siñe a la verdad, no tolera el engaño ni la calumnia, bajo ninguna circunstancia, demandando un comportamiento cordial y amigable, el respeto es el alma de las relaciones humanas dentro de la sociedad o de cualquier tipo de relacion interpersonal.

El respeto es semejante a la tranparencia y la verdad, lo que origina un entorno de cordialidad donde se tolera las limitaciones de otras personas,

a fin de anular todo tipo de ironias, sarcasmos o burlas, no permitiendo que la violencia sea una forma para implantar parametros. Por medio del respeto se admite la independencia de cada ser humano.

El respeto al igual que otros valores como la tolerancia son fundamentales para hacer posible una convivencia y comunicación adecuada, siendo esta condición indispensable para que surja la seguridad entre las diferentes comunidades. El carencia de respeto dentro de una sociedad actualmente se da por la extralimitación de la libertad y de derechos que han sido reconocidos al individuo de forma desproporcionada, cuyo efecto es la errónea interpretación de la dignidad humana y su trascendencia dentro de la sociedad. El análisis del individualismo es importante ya que el sentirse dueños y libres de cada forma de vivir, causa la licencia de criticar o humillar a las personas, así como de no respetar las normas ni leyes que rigen el comportamiento del individuo en la sociedad.

Es necesario tener en cuenta que la carencia del respeto a uno mismo da lugar al desarrollo de debilidades, debido a que el ser humano está lleno de múltiples sentimientos, deseos, expectativas e intereses que hace necesario la consideración a los demás para poder satisfacer lo que espera.

El individuo al someterse a presiones externas condiciona el respeto a estándares ya establecidos relacionados a la raza, color, sexo, religión, condición social, estatus económico, etc, lo que genera que este valor sea limitado; mientras esta sea calculada por parámetros establecidos, la persona buscará el reconocimiento de los demás, perdiendo así el respeto y valoración por sí mismo. De esta forma se concluye que si los seres humanos dejarían de lado las presiones externas y se enfocarían en las exigencias internas, el autorespeto, autoestima y estabilidad emocional se mantendrían de forma natural.

Sinlefa (2009) determina que para poner en práctica el respeto se debe tener muy claro el conocimiento de los derechos de las personas, teniendo en claro la jerarquía e importancia de cada una de ellas; por ejemplo destacando como primer punto fundamental el derecho a la vida, el derecho

a la dignidad, el derecho al honor, a la protección de la intimidad, etc. Este valor abarca todas las esferas de la vida del ser humano, iniciando por la consideración que se tiene cada uno, al semejante hasta al que tenemos al medio en el que vivimos.

Finalmente, el clima dentro de un entorno de trabajo será el espejo del respeto que tienen los directivos y empleadores con sus trabajadores, lo que se interpreta en las condiciones buenas de trabajo, en el trato amable e igualitario, el cumplimiento de los acuerdos arribados, remuneraciones justas y equitativas, etc.

2.3.5. Relación laboral

Neves (2000) define a la relación laboral como el ejercicio del individuo realizado a favor de otro, subordinada y libre. Cuando se refiere a la finalidad productiva, significa que al realizar estas tareas se busca alcanzar una ventaja económica o patrimonial. El trabajar a cuenta de otro se refiere a la labor dirigida por un tercero, el cual mediante una remuneración compensará tal labor, convirtiéndose en titular del resultado del trabajo. El trabajo libre se entiende por la prestación de servicios que se genera de acuerdo a las voluntades entendida esta como el libre consentimiento de los que intervienen en una relación laboral. Es decir, la decisión del trabajador de realizar las actividades encomendadas y así mismo para quien se origina el servicio, siendo esta una decisión aceptada por ambas partes. Como tercer elemento se tiene la subordinación que se entiende por la dirección, control que se ejerce sobre el servicio que se realiza así como de la remuneración a cambio del servicio.

Es decir, la relación laboral implica una pieza fundamental de la que se construyen no solo el Derecho de Trabajo desde la perspectiva individual, sino que abarca la totalidad del mismo. De allí la importancia de saber determinar en que casos se encuentra uno ante una relación laboral y en que casos no.

Definición ABC (2011) define a la relación laboral como la conexión que se establece entre dos o más personas naturales o jurídicas dentro del ámbito laboral. Las relaciones laborales son generadas por aquella persona que ofrece su fuerza física o mental (trabajo) y otra que ofrece una retribución a cambio de este trabajo pudiendo facilitar los medios para la producción y finalización de la tarea encomendada.

Las características que diferencian las relaciones laborales con otros tipos de vínculos es el contraste que existe entre ambas partes, donde habrá siempre una que tenga el poder de dirigir y determinar los parámetros de la labor según su beneficio y otra que se someta y preste su fuerza (física o mental) a cambio de una compensación o retribución. En la mayoría de veces las relaciones dentro del ámbito laboral son delicadas y acarrear problemas cuando la parte que tiene el poder llamado empleador, utiliza esta facultad para someter a la otra parte a malos tratos o abusos.

Las relaciones laborales con diversos elementos que rigen de manera general. El primer elemento importante y determinante es el salario, remuneración, contraprestación o pago que se dará a favor del que realiza el trabajo, que puede estar sometido a criterios universales como por ejemplo el que se determina para una actividad específica que ya tiene una tarifa establecida o también puede ser sometido a variaciones o modificaciones que dependen de circunstancias específicas como la duración, complejidad, horario de trabajo, necesidad de mano de obra, etc. Por estas razones el Estado será el encargado de determinar y establecer las reglas y políticas para garantizar el respeto de los derechos de la parte más vulnerable (trabajadores) en el ámbito público como privado.

Otro punto de importancia son las formalidades con que se concretan estos acuerdos que son los contratos, instrumentos que hasta hace poco tomaron la relevancia del caso, debido a que desde los inicios de las relaciones laborales no existían formalidades concretas, perfeccionándose el trabajo mediante acuerdos verbales.

El contrato es el escrito donde se plasma las reglas, cláusulas y condiciones del trabajo, el tipo de tarea a realizar, la forma de pago, la duración y otras condiciones que se puedan establecer como acuerdo entre las partes, por ejemplo el ajuste del salario en mérito a aumentos o incrementos en las labores. El contrato es el instrumento legal relevante dentro de las relaciones laborales ya que representa la “ley” entre los que la firman.

Ruiz (1994) señala que la relación laboral es el modo mediante el cual se toman decisiones a fin de distribuir las utilidades y resultados de la producción, entre los agentes productores y aquellos que facilitan los medios para la producción.

Kochan (1980) la define como un medio en la que se encuentran diferentes disciplinas, que estudia todos los aspectos del individuo en el trabajo, grupo de individuos organizados o no, la conducta del empleador, de las organizaciones o agrupaciones sindicales, de la política, del ámbito jurídico que determina las condiciones de trabajo, de los problemas entorno a las relaciones laborales e incluso del análisis con los sistemas comparados a lo largo de los diferentes periodos.

Las relaciones laborales se dan entre el capital (proceso productivo) y el trabajo. La persona que proporciona el capital, bienes o dinero es denominado “empleador” y aquella persona que aporta la fuerza o mano de obra es llamado “trabajador”. El trabajador será siempre una persona natural o física, mientras que el empleador puede ser una persona física o representada mediante una empresa (jurídica). En la actualidad las relaciones laborales son regidas por un contrato de trabajo donde las partes son expresamente libres, contienen acuerdos que rigen la relación de trabajo, debiendo tener un contenido mínimo en cuanto a las normas laborales vigentes.

Las relaciones laborales individuales son aquellas que se establecen entre un trabajador independiente y autónomo directamente con un empleador, mientras que las relaciones laborales colectivas tienen lugar

entre organizaciones o grupos sindicales y empresas u organizaciones patronales.

En la relación laboral individual, el trabajador está bajo la subordinación o dependencia del empleador, en la cual se da una desigualdad jurídica la que dificulta la voluntad del trabajador, por lo que en la mayoría de veces este se encuentra en una situación de desventaja económica frente al empleador.

La expresión “relaciones laborales” se utiliza generalmente para advertir reglas y acuerdos que se forman entre los empresarios, trabajadores y el Estado en diferentes aspectos dentro de una empresa, gremio, territorio o economía en general. Estas se pueden dar de manera individual o colectivas, de tal modo que estos actores pueden estar relacionados de manera directa o a través de un representante. Así mismo se pueden dar de manera formal o informal (acuerdos, convenios, reglamentos, etc).

Este tipo de relación ha desarrollado paralelamente el proceso de industrialización en los países de occidente desde la segunda mitad del siglo XVII. Como antecedente de las relaciones laborales se tiene a la palabra de origen anglosajón *relations*, que aparece por primera vez en el año 1885, siglo XIX.

Las relaciones colectivas nacen para mitigar la situación de sumisión y dependencia que se daba entre el trabajador y empleador. Donde el sindicato toma poder y logra implantar nuevas reglas con la finalidad de alcanzar una relación laboral igualitaria y equiparable. El vínculo que existe entre las empresas y trabajadores o con el Estado como tercero, son conocidos como diálogo social, que se basa en el principio tripartito donde se establece que los asuntos más relevantes con el trabajo y empleo deberán ser resueltos entre las tres partes: el trabajo, el Estado y el capital. Diversos conflictos se generan en cuanto a las relaciones interpersonales que obstaculizan el avance de las empresas. Uno de los temas con mayor relevancia y delicadeza entre empleador y trabajador es la retribución

La retribución o remuneración deberá ser equiparable al trabajo realizado, situación que generalmente no ocurre por temor a ser despedidos o no acceder a un puesto de trabajo en caso se exija el cumplimiento de esta igualdad. Situación que es aprovechada por el empleador para explotar y condiciones al trabajador.

De lo anteriormente dicho, se puede concluir señalando que los empleadores son seres desconsiderados y aprovechadores, lo que lleva a reflexionar en cuanto a la actitud de los trabajadores, quienes tienen la capacidad de cambiar y rechazar el sometimiento y aceptación de un salario mínimo al que merecen.

Las vacaciones y días de descanso son puntos que también acarrear muchas discusiones dentro de las relaciones laborales, su inobservancia causa una gran molestia, descontento y desánimo en el trabajo, lo cual resulta más letal que un conflicto declarado expresamente, perjudicando todos los ámbitos dentro de una empresa.

Sepulveda(2010) define a la relación laboral desde varias perspectivas, el primero desde un punto de vista académico, donde toma las diversas formas de cómo el trabajo se ha ido regulando, atendiendo a sus elementos principales, definiéndolo como la manera en que se toman las decisiones en cuanto a la distribución de los resultados de una producción, entre los que la han producido y los facilitadores que son los empresarios.

OIT(2017) define a la relación de trabajo como el vínculo que se da entre trabajador y patrono, donde habrá una persona que ofrezca su trabajo o servicios a cambio de un reconocimiento o remuneración que será otorgada por el empleador.

2.3.6. Teorías que sustentan las relaciones laborales

1.- Teoría clásica o relacionista

Se basa en el comportamiento de la persona, que es motivada por la recompensa salarial o monetaria y de aquellos bienes materiales que se adquieren en relación al acceso a un trabajo. Enfocándose en el análisis de los procesos productivos, su aumento y su eficiencia.

2.- Teoría de las relaciones humanas

La teoría sostenida por Mayo y Lewin, se enfoca en el comportamiento del ser humano que será motivado por la recompensa social, simbólica y no material o por los estímulos económicos. Resalta la satisfacción del obrero.

3.- Teoría de la organización como sistema abierto

Defiende la interacción que tiene las organizaciones con el ambiente, para lograr los propósitos tanto propios como colectivos. Es la interacción de las relaciones humanas con el medio en el que se desarrolla.

2.3.7. Relacion contractual

C.I.T (2006) señala que la relacion contractual o tambien llamada relacion de trabajo es una instrumento juridico de uso universal que hace alusión a un nexo que se da entre una persona a la que se le llama “empleado” o comunmete “trabajador”, y a otra a la que se le denomina “empleador” a quien se le ofrece su trabajo bajo condiciones, a favor de un pago, es por medio de ete vinculo que dada de manera voluntaria origina derechos y deberes entre ambas partes. La relacion laboral es el principal nexo para que los trabajadores tengan acceso a derechos dentro del ambito laboral y de la seguridad social. Siendo el punto fundamental para concretar las obligaciones de los empleadores frente a la masa de trabajadores.

1.- Prestacion de servicios

Universia (2007) sostiene que la prestación de servicios comprende la realización de una labor por parte de una persona física, lo que significa que el trabajador deberá realizarla por cuenta propia, excepcionalmente se podrá dar en casos de trabajos a domicilio, en la que el trabajo es realizado fuera de la empresa, donde no hay vigilancia del empleador.

Ezpinosa (2004) advierte, para que la prestación de servicios se configure, este servicio deberá darse personalmente y directamente, no podrá delegarse su realización a otras personas o a terceros. Sin embargo, excepcionalmente la norma establece que el trabajador podrá tener la colaboración de sus familiares directos que dependan de él, siempre que este hecho sea usual.

Vigil (2016) indica que la prestación de servicios es la obligación de poner a la orden de otra persona su actividad y trabajo, que será de naturaleza personal, no pudiendo ser delegada, sustituida o ayudada por terceras personas, salvo en los trabajos familiares en la que deberá ser acompañada por una persona de su núcleo familiar, sin intermediarios.

Neves (2000) señala que la relación contractual no será llamada así si el servicio que se ofrece no es propio, siendo este uno de los elementos obligatorios dentro de una relación laboral, lo que se concluye que el trabajo que se pretende realizar deberá ser hecho por la persona con la que se pactó el contrato, no teniendo lugar a reemplazo. Por lo que se refleja que el interés no solo es en el servicio o resultado del trabajo, sino que es fundamental las capacidades del trabajador.

2.- Subordinación

Vigil (2016) define a la subordinación como el requisito que le da la facultad al empleador de dominio en cuanto al orden, ubicación de la fuerza de trabajo y las decisiones, donde el trabajador estará sometido a las reglas y condiciones que se establecieron.

Ezpinosa (2004) advierte de las discusiones doctrinarias existentes en cuanto a la naturaleza jurídica de la subordinación han dado como resultado que este elemento es aquel que determinará la diferencia entre un contrato de trabajo propiamente dicho y la locación de servicios. Así como Ferrari señala que la subordinación es quien va a crear el contrato de trabajo y que configura uno de los elementos esenciales de la relación contractual.

Por la subordinación el patrono adquiere la capacidad de establecer las directivas, ordenes y dar todas las orientaciones que sean necesarias a fin de que se ejecute el trabajo. Por otra parte como consecuencia derivada de esta relación el trabajador deberá cumplir con las directrices señaladas por el empleador.

Las facultades que son conferidas al empleador, se encuentran señaladas en el artículo noveno de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual señala que mediante la subordinación, el trabajador prestará sus servicios bajo la supervisión del empleador, el cual tiene potestad para dar las ordenes necesarias para que se ejecute la misma y como la de sancionar en caso de incumplimiento, dentro de los límites de la razonabilidad.

La subordinación es el vínculo entre el empleador y trabajador que da lugar al vínculo laboral, nexo que se da por el poder de dirección, fiscalización y sanción de parte del empleador, todo lo anteriormente señalado dentro de los criterios de justo y razonable. Este elemento hace posible el diferenciar entre un contrato de trabajo y otros como el de locación de servicios.

Universia (2007) define a la subordinación como el requisito fundamental que forma el contrato de trabajo o la relación laboral, que es la facultad otorgada al empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de directrices en cualquier momento y que son permanentes durante la vigencia del contrato, todo esto sin afectar los derechos fundamentales que goza todo trabajador.

(Lang & Asociados) Consideran un elemento indispensable a la subordinación para la existencia de una relación laboral, definida como la condición donde la autonomía del trabajador está sometida, por el acuerdo oral o escrito con el empleador quien está investido de derechos de dirección, supervisión y de sancionar cuando el caso lo amerite.

3.- Remuneración

Para que se perfeccione la relación contractual será indispensable que el patrono de por el trabajo realizado un pago, ya sea en cálculo por el resultado, por el tiempo o por destajo. Esta se dará en dinero en efectivo o mediante especies.

Vigil (2016) indica que la remuneración refiere al total de lo que recibe el trabajador por los servicios dados como contraprestación, esta se puede dar en dinero o especie, siempre que sea su libre disposición. Debiendo ser el fin de este servicio el objetivo económico. Este pago se da como retribución por parte del empleador al trabajador por la actividad encomendada.

Ezpinosa (2004) señala que toda prestación de servicios tiene que ser gratificada, en base a esto se le llama remuneración a todo aspecto económico íntegro que el trabajador recibe por su trabajo ya sea en efectivo o especie y siempre que sea de libre disposición del trabajador. Los conceptos como desayuno, refrigerio o almuerzo tendrán carácter remunerativo. Los aportes, contribución a Essalud o cualquier otro beneficio no constituyen remuneración tal como lo señala el artículo sexto de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Mujica (2012) advierte que el empleador tiene como obligación principal hacer efectivo el pago en contraprestación de la fuerza de trabajo dada por el trabajador, fuerza utilizada en el perfeccionamiento de los servicios o bienes. Se le llama a la contraprestación usualmente remuneración o retribución, también llamándose salario, lo significa el pago efectivo al trabajador por su labor. El Convenio 95 de la OIT

suscrito en 1949 define a este elemento como el pago efectivo derivado del contrato laboral (escrito o verbal) por la actividad realizada.

También llamado sueldo que significa la gratificación al trabajador, lo cual indica la cantidad que se acuerda de antemano por un trabajo cualquiera, representando un carácter jurídico, económico y social. El carácter jurídico radica en el hecho de que esta es una contraprestación dentro de la estructura del contrato de trabajo, establecido del acuerdo de las partes lo que compensa el hecho de poner a la orden del empleador un trabajo. El carácter económico es propio del financiamiento del empleador como pago de la mano de obra. El carácter social es la repercusión que tiene la remuneración para satisfacer las necesidades básicas a nivel personal, familiar y colectivo. Atribuyendo a este el carácter alimentario ya que del pago o remuneración por un trabajo depende la subsistencia en todos los niveles de vida del ser humano.

2.3.8. Derechos laborales

Mujica (2012) sostiene que el derecho del trabajador es un conjunto de parámetros que deberán ser cumplidos por el empleador y trabajador en cumplimiento estricto de las leyes y normas peruanas. En Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial (PJ) son las instituciones encargadas de velar por la protección de estos derechos.

El tratadista Canessa Montejó, señala que estos derechos son la compilación de preceptos acogidos de los derechos fundamentales y integrados dentro de los textos de carácter constitucional, necesarios para la protección de la dignidad de la persona dentro de toda relación de trabajo, lo que garantiza el gozo pleno de las necesidades básicas dentro de ámbito laboral. Así también el profesor Marcos Sánchez Rodríguez lo define como aquellos que guían la satisfacción de las condiciones fundamentales de vida y de trabajo, también la protección e intervención en la sociedad y política.

(Montoya, 2009) indica que esta deriva de los efectos del contrato de trabajo, donde se constituyen un conglomerado de derechos y deberes para el trabajador y empleador, conformando el proceso de la prestación laboral.

El derechos laboral o derecho de los trabajadores con derechos legales que tiene relacion y se originan en base a las relaciones laborales dadas entre empleador y trabajador, dentro del marco de la legislacion laboral.

Ramos (2013) señala que los derechos laborales vienen a constituir directrices que hacen posible el acceso del hombre a condiciones de una vida digna y apropiada, asegurando el amparo del trabajador.

Estos derechos son inherentes a la calidad humana, el ejercicio de ellos hace posible que el trabajador mejore sus condiciones laborales ya sea colectivamente o individual. No solo se limita a leyes sino que son parametros sociales que hacen posibles las condiciones de vida y trabajo del ser humano.

- Inherentes: Es de naturaleza humana, permanente y esencial de toda persona.
- Integrales: Conectados entre todos, lo que significa que la transgresion de uno de los derechos representa la vulneracion de toda la norma laboral.

1.- Derecho a la igualdad y no discriminación por razón de genero

Marcenaro (2009) advierte que estos derechos son reconocidos dentro de toda la normatividad de derechos humanos, debido a que la relacion de trabajo es quiza uno de los ambitos donde se dan con mas frecuencia los tratos discriminatorios por lo que la proteccion del derecho a la igualdad tiene transcendencia dentro del derecho del trabajo. Esta merece la aclaracion de distintos actos que no atentan contra el derecho a la igualdad como la calificación profesional, la naturaleza de la labor a desempeñar, el rendimiento, la capacidad, etc. Pero se hablara de discriminación en cuanto a la diferenciacion de trato en situaciones iguales o cuando tratandose de hechos diferentes el trato es desproporcionado.

Estaremos frente a violación de estos derechos, cuando sin motivo razonable haya desigualdad de tratos. Este trato se verá justificado cuando esta se de por razones de capacidad, esfuerzo, especialidad, etc.

El derecho a la igualdad tiene dos enfoques: la igualdad de la ley que refiere a que esta debiera ser proporcional para todos, igualdad en cuanto a la aplicación de la ley alude a que la aplicación de una norma debiera ser sin discriminación ni injusta en cuanto a semejantes situaciones.

Picori (2013) advierte que estos dos derechos son parámetros de interpretación jurídica que determina la prohibición de ciertos tratos discriminatorios dentro de una relación laboral.

El principio de igualdad está consagrado dentro de la Constitución Política del Perú de 1993, regulada en su artículo segundo, inciso 2°, la cual señala que toda persona tiene derecho de igualdad ante la ley y que nadie debiera ser discriminado por razón de raza, origen, idioma, sexo, religión, condición económica, etc. Así también encontramos en el artículo veintiseis inciso 1° donde establece que dentro de la relación laboral se respetaran los principios como la igualdad de oportunidades sin discriminación. Este principio se configura cuando se transgrede al trabajador en sus elementos propios del ser humano y de aquellos elementos que se encuentran amparados por la Constitución de forma expresa.

Carrillo (2010) define a la igualdad como un derecho fundamental que se origina por el solo hecho de ser seres humanos, lo cual exige un trato justo e igualitario en cuanto a situaciones, acontecimientos o hechos. Por ello la igualdad se configura con el derecho a que toda persona no debe sufrir ningún tipo de discriminación, a no ser tratada de manera distinta en comparación a otra persona que se encuentra en condición de semejanza.

Zaga (2008) refiere a la igualdad como un elemento básico de la justicia, según Aristóteles defendía la conexión de ambos valores, señalando que lo que es conforme a ley es justo e injusto lo contrario o desproporcional.

Ekmekdjian (2000) la percepcion de igualdad se dara en cuenato a dos enfoques de justicia. En la justicia distributiva cada persona recibe de la sociedad en cuanto a sus meritos, lo que significa que esta se dara sin la atribucion de beneficios o cargas similares, en la justicia correctiva donde personas que se encuentran dentro de las mismas condiciones deberan tambien tener las mismas oportunidades.

El derecho a la igualdad abarca la proporcionalidad en cuanto al sexo, nacionalidad, religion, opinion, origen, condicion economica, etc.

Fernandez (2016) señala que estos derechos son mecanismos que se elaboran a fin de asegurar la igualdad en ciertos ambitos que han sido rebajados. Son acciones que benefician y amparan a aquellas que se ven en condiciones de desventajas.

Se refiere a los mecanismos que adoptan a fin de garantizar lineamientos que iguallen a ciertos sectores que han sido disminuidos, son acciones positivas en las que se da beneficios que se puedan encontrar en desventaja.

2.- Derecho al trabajo

Marcenaro (2009) indica que al tratar el derecho al trabajo se debe diferenciar entre dos aspectos: el derecho al acceso de trabajo que se da como normal de politica social y el derecho a la conservacion del trabajo que se deriva del contrato laboral y que no podra ser afectado por el empleador, salvo causa justificable, ya sea por su capacidad, conducta o la necesidad de la empresa, como se encuentra establecido dentro del Convenio N° 158 de la OIT.

DGPT (2000) refiere que el trabajo es de naturaleza humana, quienes son parte de ella buscan satisfacer sus intereses, dar algo a cambio de otra cosa. Es imposible imaginarse al ser humano sin relacionarlo al trabajo, ni a un Estado con proyeccion de progreso, todo esto para satisfacer las diversas

necesidades del hombre. Es así que el progreso de la civilización hasta la actualidad es producto del trabajo.

Este derecho es la expresión de las capacidades y aptitudes del ser humano que son útiles y contribuyen con el bienestar social que implica el esfuerzo de la valoración y humanización al margen del reconocimiento social y económica.

El derecho al trabajo, contempla un extenso grupo de normas legales además de las que se generan entre trabajador y empleador y estas pueden estar relacionadas en cuanto a asociaciones profesionales, que están encaminadas a llevar adelante las relaciones entre el grupo de empleadores y de trabajadores, contemplan las siguientes características:

- Dinámico: Es flexible a las situaciones sociales, económicas, históricas y políticas que permiten una constante evolución.
- Gran fuerza expansiva: Su origen se dio para la protección de la masa obrera y en la actualidad rige para todas las relaciones laborales.
- Imperativo: son de obligatorio cumplimiento para todos, normatividad de carácter público.
- Universal: Es de observancia y cumplimiento internacional, por las herramientas de las organizaciones internacionales como la O.I.T.
- Irrenunciables: Los derechos que son dados mediante normas con rango de ley no son pasibles a negociación, transacción o transferencia por las partes.

Castillo (2004) advierte la variedad de normas que tratan el derecho al trabajo, la Constitución Política del Perú señala en su artículo segundo, numeral 15° el reconocimiento de la libertad de toda persona a trabajar, cuya realización no deba transgredir la moral, salud y la seguridad pública, en el artículo veintidos indica que toda persona tiene derecho a contar con la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo que sea de libre elección, con condiciones equitativas y satisfactorias. De lo mencionado se advierte que el derecho al trabajo tiene relación con el derecho a la libertad.

La persona es el fin supremo de la sociedad y el Estado, para lo cual debiera alcanzar su desarrollo pleno, siendo el trabajo un papel fundamental para el desarrollo personal y social.

Rico (2009) define al trabajo como un derecho y una obligación social, amparada por el Estado a través de la Constitución Política del Perú donde toda persona tiene derecho a trabajar dentro de condiciones dignas y justas. El trabajo es consecuencia de negociaciones que deberán limitarse a través de las normas que limiten las acciones abusivas que puedan comprometer la integridad física, la salud y la vida.

La OIT define que el trabajo debiera ser estable, productivo y debidamente remunerado, en Perú el reconocimiento del Derecho al Trabajo como Derechos Fundamentales ha posibilitado el acceso a mecanismos de protección a fin de protegerlos.

Camerlynck (1974) sostiene que el derecho al trabajo es la facultad que tiene toda persona a acceder a un puesto lícito y de libre elección la cual debiera darse dentro de condiciones justas y dignas. Este derecho es propio del ser humano adquirida desde la concepción la cual será ejercida al cumplimiento de los requisitos de edad y el desarrollo físico e intelectual.

En cuanto a instrumentos internacionales, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, reconoce el derecho al trabajo, su libre elección y las condiciones en las que se debiera dar, como lo advierte el artículo veintitres y la prohibición de todo acto de discriminación en cuanto al empleo y salario.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, salvaguarda el derecho a trabajar, de esta forma la persona tenga acceso a ganarse la vida logrando el bienestar social y económico.

La Declaración Americana de Derechos del Hombre en su artículo cuarenta y cinco, indica que la persona tiene derecho a trabajar dentro de

condiciones de calidad y seguir de forma libre la elección de una carrera o profesión.

3.- Derecho a trabajar en condiciones dignas y justas

SUNAFIL (2017) señala que el trabajo en condiciones justas y dignas se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la seguridad y salud en el trabajo, factor esencial dentro de toda actividad laboral. Es aquel conjunto de elementos que guardan estrecha relación que tienen como objetivos establecer políticas de seguridad y salud dentro del lugar de trabajo, promoviendo conocimientos en cuanto a prevención de riesgos, para evitar accidentes ocupacionales. Estos mecanismos son tomados para salvaguardar la seguridad de los trabajadores y empleadores.

Rico (2009) sostiene que es de justicia social y prioridad del Estado el acceso a un trabajo seguro y de buena calidad, pues es objetivo del derecho al trabajo, sin estas garantías se fomentaría la pobreza, quedando atrapados en un círculo vicioso, donde las condiciones básicas no existirían para el hombre y su desarrollo adecuado, sumados a los ingresos reducidos y la poca seguridad de este, podría promover más la pobreza, desnutrición, etc, lo que genera a su vez la baja productividad e ingresos reducidos.

Sostiene Pérez (2016) que la actividad laboral está sujeta a diferentes factores que forman parte de las circunstancias del trabajo, uno de los elementos de mayor importancia es el factor económico reflejado en el sueldo, gratificaciones, comisiones, horas extras, etc. Todo trabajador debería laborar en condiciones dignas y seguras que permitan el desarrollo de sus capacidades y habilidades así garantizar el pleno respeto de sus derechos.

El derecho a gozar de un entorno laboral adecuado comprende las pretensiones de las personas durante su vida laboral de acceder a un trabajo con un ingreso equitativo, seguro y que que garantice la protección social de la familia, donde las perspectivas de desarrollo personal e integración social mejoren.

2.4. Definición de términos básico

1.- Acoso sexual

Singer (2012) lo define como el comportamiento hostil y humillante que afecta a la salud física y emocional de la persona quien es víctima.

2.- Acoso laboral

Afanador (2001) señala que es comprendida como todo acto de connotación física y verbal permanente, que transgrede la libertad sexual de otra persona aprovechándose de el cargo jerárquico o superior o de la situación de ventaja para mediante insultos o actos humillantes rebaje la dignidad de los demás.

3.- Violencia psicológica

Anceschi (2009) es el daño emocional que se genera por actos verbales que contienen comentarios, insultos, falacias, chistes de connotación sexual, etc.

4.- Violencia física

Mora (2010) lo define como un tipo de violencia que se da a través de golpes, jalones, etc, también abarca el uso de cuerpos contundentes y peligrosos, con el fin de causar daño a la integridad de toda persona, repercutiendo tal daño a nivel psicológico.

5.- Integridad personal

Guzman (2007) define a la integridad personal como aquel elemento esencial de toda persona a tener su estado físico, estético, psíquico y mental en perfecto estado.

La integridad se refleja en toda persona que actúa con rectitud, lo que significa hacer lo que cada persona considera correcto siempre que no se transgreda los intereses ni derechos de los demás.

6.- Dignidad

Guzman (2007) señala que la dignidad humana es el derecho que toda persona goza por el hecho de serlo, lo que exige el respeto y la valoración a nivel personal, familiar y social, respetando las peculiaridades y diferencias de los demás.

7.- Relación laboral

Trabaj C. (2006) Es la relación a través del cual una persona llamada trabajador presta sus servicios voluntariamente a favor de otra llamada empleador con la condición de que sea retribuida.

8.- Prestación de servicios

Gonzales (2014) señala que es el compromiso del trabajador de poner a disposición del empleador sus servicios, la cual deberá ser de carácter personal, lo que significa que no podrá ser delegado por un tercero, salvo sea en caso de trabajo familiar.

9.- Subordinación

Barassi (1901) señala a la subordinación como el dominio total del empleador mediante facultades de dirección y control para con el trabajador.

Es el relación de acatamiento de parte del trabajador con el empleador dentro de una relación laboral, de donde se origina el poder de dirección, orientación y sanción dentro de los criterios de razonabilidad.

10.- Remuneración

Carita (2007) También llamado salario, pago, retribución, etc; que significa el íntegro de lo que recibe el trabajador por sus servicios prestados, esta se dará en dinero o en especie cualquiera de ellas siempre que sea de libre disposición del trabajador.

11.- Derechos laborales

Camerlynck (1974) indica que los derechos laborales son el conjunto de leyes de connotación legal que regulan las relaciones que se dan entre empleadores y trabajadores, cuyo objetivo es velar por el equilibrio entre ambas partes. Estas normas son de orden público.

CAPITULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

3.1.1. A nivel descriptivo

Tabla 1: Resultados del contraste del promedio de edad de la unidad de estudio de la Investigación Acoso Sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017.

N	Válido	39
	Perdidos	0
	Media	34,74
	Mediana	33,00
	Moda	22 ^a
	Desv. Desviación	12,268
	Varianza	150,511
	Rango	41
	Mínimo	19
	Máximo	60

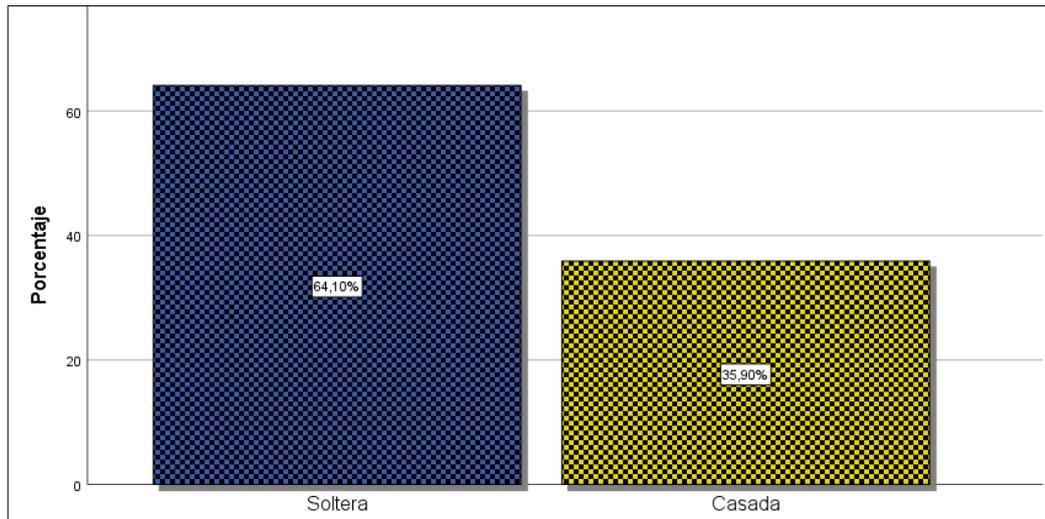


Figura 1: Resultados del contraste del promedio de edad de la unidad de estudio de la Investigación Acoso Sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017

En la Tabla 1 muestra que de 39 trabajadoras de la DREA en estudio, el 64.10% son solteras y el 35.90% son casadas, así mismo el promedio de edad es 34 años. Por otro lado la mínima edad es de 19 años y máximo de 60 años.

Tabla 2: Resultados sobre acoso sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho 2017.

Valor	fi	f%
Sí	26	67.7
No	13	33.3
Total	39	100.0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

La tabla 2 permite observar que el 67.7% (26) de encuestados considera que sí fueron objeto de acoso sexual en sus distintas modalidades, mientras que el 33.3 % (13) de los encuestados considera que nunca fueron objeto de este tipo de actos.

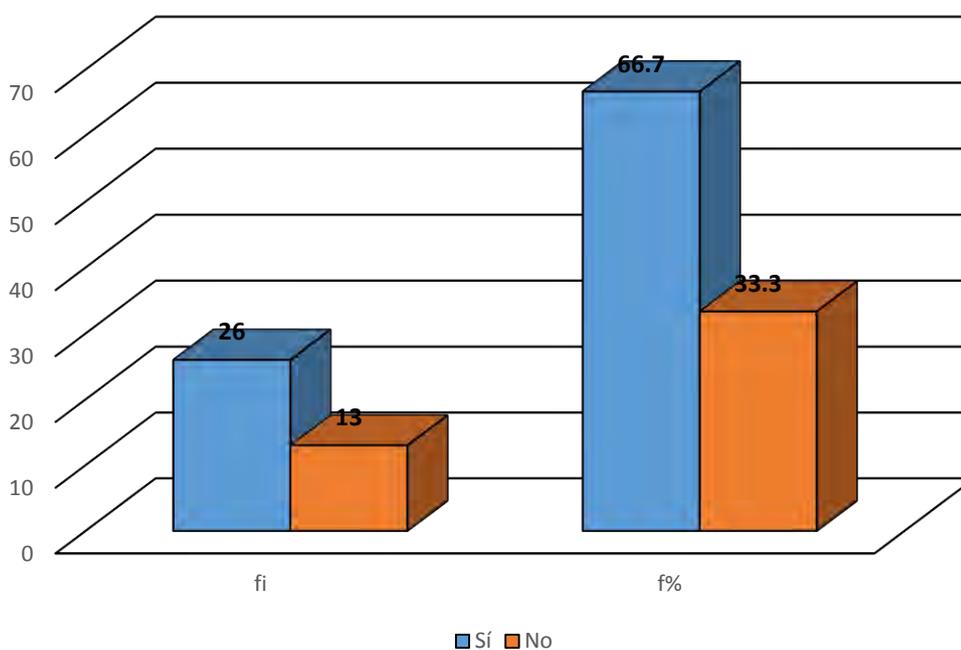


Figura 2: Resultados sobre acoso sexual en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho 2017.

Tabla 3: Resultados sobre el Acoso Sexual como violencia en las Relaciones Laborales en el Distrito Ayacucho 2017.

Valor	fi	f%
Sí	33	84.6
No	6	15.4
Total	39	100.0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

La tabla 3 nos deja advertir que el 84.6% (33) de encuestadas estima que estos actos de hostilización son considerados una forma de violencia en sus centros de labor, mientras que el 15.4% (6) de las encuestadas considera que no se considera violencia.

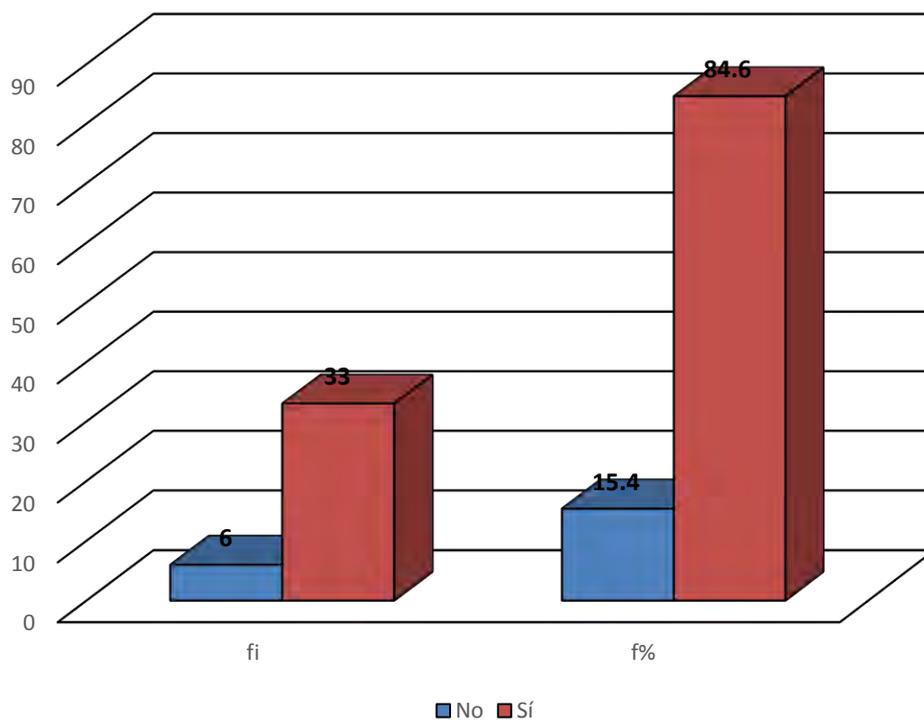


Figura 3: Resultados sobre el Acoso Sexual como violencia en las Relaciones Laborales en el Distrito Ayacucho 2017.

Tabla 4: Resultados sobre Implicancias del Acoso Sexual en la Integridad Personal dentro de las Relaciones Laborales en el Distrito Ayacucho 2017.

Valor	fi	f%
Sí	29	74.4
No	10	25.6
Total	39	100.0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

La tabla 4 nos deja advertir que el 74.4% (29) de encuestadas estima que estos actos de Acoso sexual afectan la dignidad humana de la trabajadora, mientras que el 25.6% (10) de las encuestadas considera estos hechos no afectan la dignidad humana.

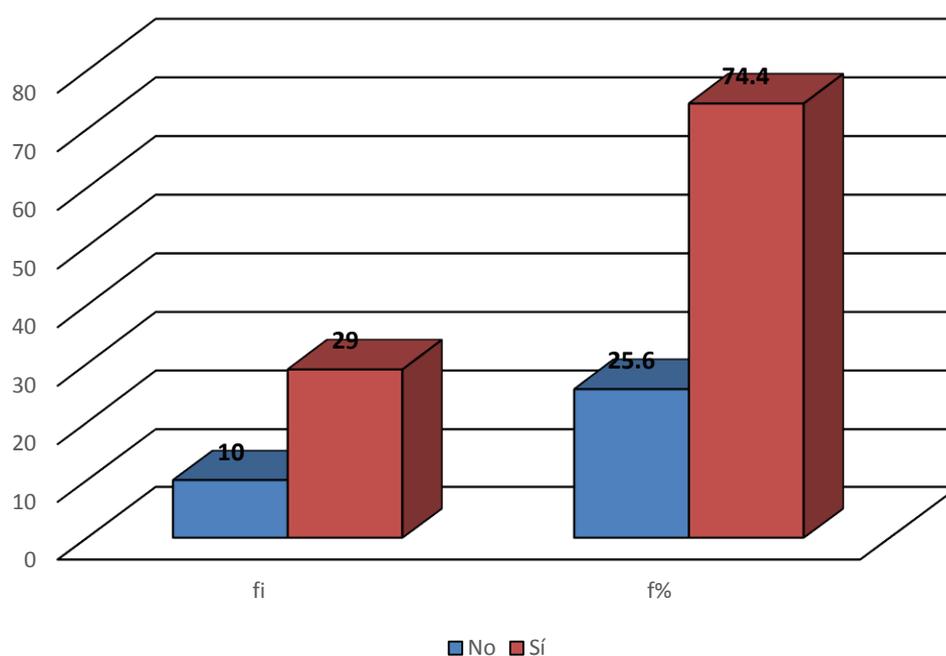


Figura 4: Resultados sobre Implicancias del Acoso Sexual en la Integridad Personal dentro de las Relaciones Laborales en el Distrito Ayacucho 2017.

Tabla 5: Resultados sobre la Incidencia del Acoso Sexual en la Relación Laboral en el Distrito Ayacucho 2017.

Valor	fi	f%
Sí	30	76.9
No	09	23.1
Total	39	100.0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

La tabla 5 permite observar que el 76.9% (30) de encuestadas considera que estos actos se dan dentro de relaciones laborales, mientras que el 23.1% (09) de las encuestadas considera que estas acciones no se dan en las relaciones laborales.

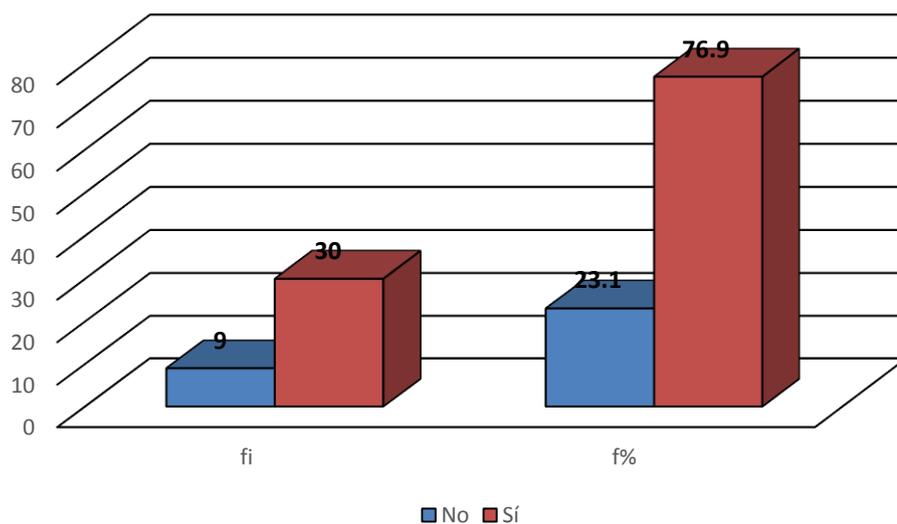


Figura 5: Resultados sobre la Incidencia del Acoso Sexual en la Relación Laboral en el Distrito Ayacucho 2017.

Tabla 6: Resultados sobre la implicancia o afectación del Acoso Sexual en las Relaciones Contractuales en el Distrito Ayacucho 2017.

Valor	fi	f%
Sí	28	71.8
No	11	28.2
Total	39	100.0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

La tabla 6 permite observar que el 71.8% (28) de encuestadas considera que estos actos afectan sus relaciones contractuales, mientras que el 28.2% (11) de las encuestadas considera estos hechos no afectan las relaciones contractuales.

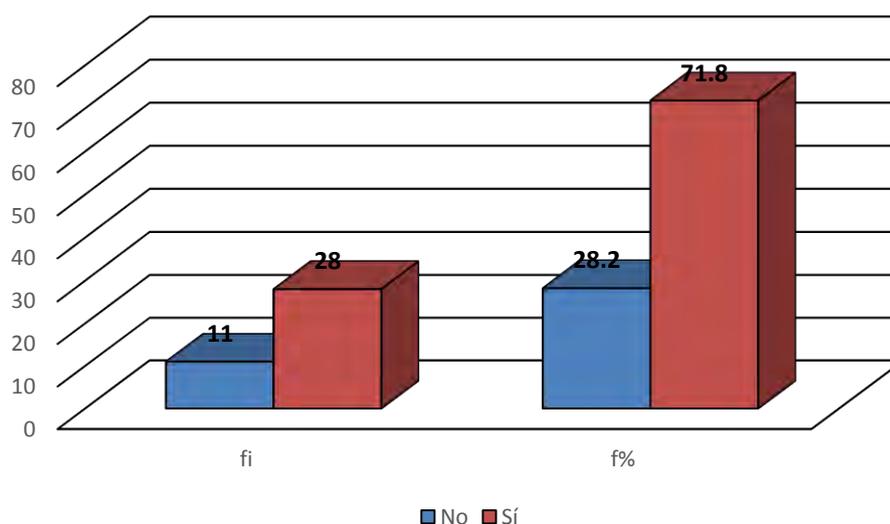


Figura 6: Resultados sobre la implicancia o afectación del Acoso Sexual en las Relaciones Contractuales en el Distrito Ayacucho 2017

Tabla 7: Resultados sobre Incidencia del Acoso Sexual en los Derechos Laborales en el Distrito de Ayacucho 2017.

Valor	fi	f%
Sí	38	97.4
No	1	2.6
Total	39	100.0

Fuente: Instrumentos de medición

Elaboración: Propia

La tabla 7 refleja que el 97.4.8% (38) de encuestadas estima que estos actos afectan o transgreden las relaciones contractuales, mientras que el 2.6% (1) de las encuestadas considera estos hechos no afectan las relaciones laborales.

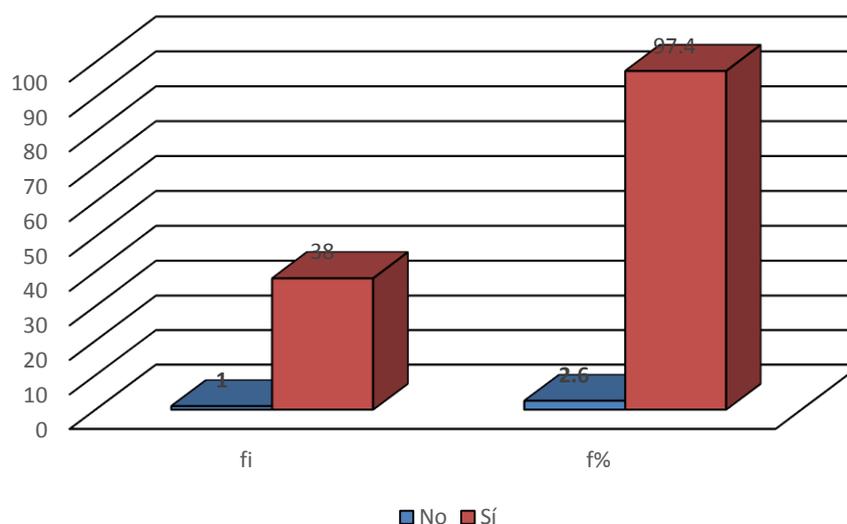


Figura 7: Resultados sobre Incidencia del Acoso Sexual en los Derechos Laborales en el Distrito de Ayacucho 2017.

3.1.2. A nivel inferencial

3.1.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 8

Resultados de la prueba de normalidad de los datos acopiados a través de la aplicación del cuestionario de opinión.

Variables y Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje_total_acoso_sexual	,931	39	,019
puntaje_violencia	,890	39	,001
puntaje_integridad_personal	,904	39	,003
puntaje_relación_contractual	,945	39	,054
puntaje_derechos_laborales	,912	39	,005
puntaje_relación_laboral	,959	39	,171

INTERPRETACION

La Tabla 8 nos da a conocer que para todos los casos, el p-valor= varia, resultando ser mayor al valor de significancia $\alpha = 0,05$, lo que significa que los datos no configuran una distribución normal, por lo tanto para comprobar la hipótesis se ha elegido un estadígrafo no paramétrico, y al ser la variable de tipo nominal, corresponde el uso de Chi Cuadrado (χ^2).

3.1.2.2. Prueba de hipótesis

3.1.2.2.1. Hipótesis general

Hipótesis de investigación (H_1)

El Acoso Sexual incide en las Relaciones Laborales.

Hipótesis nula (H_0)

El Acoso Sexual **no** incide en las Relaciones Laborales.

Tabla 9

Distribución de datos según resultados de cálculo de la analogía entre acoso sexual y las relaciones laborales en el distrito de Ayacucho el año 2017.

Pruebas de chi-cuadrado			
Valores	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,050 ^a	1	,000
Corrección de continuidad ^b	14,103	1	,000
Razón de verosimilitud Prueba exacta de Fisher	18,329	1	,000
Asociación lineal por lineal	17,587	1	,000

Fuente: Cuestionario de Opinión

Elaboración: Propia

INTERPRETACION

La tabla 9 muestra que el valor $X^2 = 18.050$, lo que expresa que el nivel de asociación entre ambas variables es intenso, así mismo al ser el p-valor=,000 que resulta ser menor al nivel de significación $\alpha = 0,05$, se asume la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, podemos afirmar que, el Acoso Sexual incide en las Relaciones Laborales en el distrito de Ayacucho el año 2017.

3.1.2.2.2. Hipótesis específica

Hipótesis de investigación (H₁)

El Acoso Sexual determina características en las Relaciones Contractuales.

Hipótesis nula (H₀)

El Acoso Sexual **NO** determina características en las Relaciones Contractuales.

Tabla 10

Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre Acoso Sexual y las Relaciones Contractuales en el distrito de Ayacucho el año 2017.

Pruebas de chi-cuadrado			
Valores	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,714 ^a	1	,010
Corrección de continuidad ^b	4,768	1	,029
Razón de verosimilitud	6,278	1	,012
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	6,542	1	,011
N de casos válidos	39		

Fuente: Cuestionario de Opinión

Elaboración: Propia

INTERPRETACION

La tabla 10 muestra que el valor $X^2 = 6,714$, lo que significa que el nivel de asociación es directa moderada entre la variable y la dimensión Relación Contractual, así mismo al ser el p-valor = ,010 que resulta ser menor al nivel de significación $\alpha = 0,05$, se asume la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula (H₀), por lo tanto, podemos afirmar que, el Acoso Sexual determina características en las Relaciones Contractuales en el distrito de Ayacucho el año 2017.

3.1.2.2.3. Hipótesis específica 2

Hipótesis de Investigación (H₁)

El Acoso Sexual incide en los derechos laborales de los trabajadores.

Hipótesis Nula (H₀)

El Acoso Sexual **NO** incide en los derechos laborales de los trabajadores.

Tabla 11

Distribución de datos según resultados del cálculo de la correlación entre Acoso Sexual y Derechos Laborales en el distrito de Ayacucho el año 2017.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,571 ^a	1	,018
Corrección de continuidad ^b	4,025	1	,045
Razón de verosimilitud	5,507	1	,019
Prueba exacta de Fisher			
Asociación lineal por lineal	5,429	1	,020
N de casos válidos	39		

Fuente: Cuestionario de Opinión

Elaboración: Propia

INTERPRETACION

La tabla 11 muestra que el valor $X^2 = 5,571$, lo que significa que el nivel de asociación es directa moderada entre la variable y la dimensión Derechos Laborales, así mismo al ser el p-valor = ,018 que resulta ser menor al nivel de significación $\alpha = 0,05$, se asume la hipótesis específica y se rechaza la hipótesis nula (H₀), por lo tanto, podemos afirmar que, el Acoso Sexual incide en los Derechos Laborales en el distrito de Ayacucho en años 2017.

3.2. Discusión de resultados

El acoso sexual es una forma de violencia constituida por una extensa variedad de características como insinuaciones verbales, físicas y psicológicas no deseadas de connotación sexual, constituyendo una manifestación de poder cuando estos actos son dados en el ámbito laboral, creando un ambiente inseguro, amenazante o intimidante, la cual se vuelve día tras día recurrente por no ser denunciados debido al temor de represalias pese a la existencia de leyes vigentes que sancionan estos actos (autor).

En la Tabla 1 evidencia que de 39 trabajadoras de la DREA en estudio, el 64.10% son solteras y el 35.90% son casadas, así mismo el promedio de edad es 34 años. Por otro lado la mínima edad es de 19 años y máximo de 60 años. Lo que corrobora lo señalado por Casas (2009) el la cual advierte que las personas mas expuestas a estos actos acosadores son en un 70% mujeres solteras o divorciadas. También da cuenta de la combinación de características como el sexo, estado civil, edad, régimen laboral, la categoría laboral, que funcionan como condicionantes para padecer estos hechos. De tal manera que una profesional soltera, relativamente joven que no tenga garantía de su estabilidad laboral será una persona que se encontrará más propensa a ser víctima de acoso laboral dentro de su trabajo. Del mismo modo, los resultados en la presente corrobora los datos obtenidos por Perez (2013), quien en su tesis doctoral titulada “El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control” afirma en cuanto al grado de vulnerabilidad, que el 78% que las mujeres son las víctimas más recurrentes del acoso sexual dentro del trabajo por el machismo que aun prevalece en la sociedad, en la cual las mujeres están aun relegadas. Dentro del grupo de mujeres el 60% de los encuestados afirman que de forma especial las mujeres menores de 35 años son objeto de ofensas de connotación sexual, mientras que el 40% asegura que es un problema de género más no de edad. También se corrobora los resultados con los obtenidos por Morales (2011), quien en su tesis doctoral titulada “Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico” evidencia que de la muestra estudiada se evidencia que

el 60% de las participantes tenía entre 21-30, mientras que el 10% tenía entre 30-60, en su mayoría profesionales aun sin compromisos o que hayan formado sus hogares. De los encuestados el 48% considera que estos actos no llegan a ser parte de una violencia de género, mientras que el 52% consideran que es una forma de violencia de género.

La Tabla 2 refleja que el 67.7% (26) de encuestadas estiman que fueron objeto de acoso sexual en sus distintas modalidades, mientras que el 33.3 % (13) de las encuestadas considera que nunca fueron objeto de este tipo de actos. Lo que corrobora los datos obtenidos por Bedoya (2015), quien en su tesis titulada “Cual es el alcance de la Ley de Acoso Laboral frente al Principio Constitucional de Dignidad Humana del Trabajador en la Ejecucion del Contrato Laboral en el Sector Publico. Manizales 2015” afirma que de las encuestadas el 48% han sufrido de expresiones injuriosas y 50% comentarios hostiles que son una forma de violencia sexual en sus distintas formas dentro de su ambito laboral. Estos resultados tambien respaldan los resultados obtenidos por Perez (2013), quien en su tesis doctoral titulada “El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control” sostiene que en su mayoría de la población de mujeres “jóvenes” menores de 35 años el 75% son solteras y que de estas el 68% ha percibido en algun momento de su trabajo algun tipo de violencia contra su genero.

La tabla 3 permite observar que el 84.6% (33) de encuestadas considera que estos actos de hostilización son considerados una forma de violencia en sus centros de labor, mientras que el 15.4% (6) de las encuestadas considera que no es un tipo de violencia. Morales (2011), en su tesis titulada “Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico” sostiene que de los encuestados el 48% considera que estos actos no llegan a ser parte de una violencia de género, mientras que el 52% consideran que es una forma de violencia de género. Asi mismo estos resultados respaldan los obtenidos por Malpartida (2011), en su tesis “Acoso Sexual en el ámbito laboral del sector privado y público” que sostiene que el 55% en algún momento fueron víctimas de acoso sexual laboral y que ante estos actos solo el 2% denunció pero

desistieron por las constantes amenazas por parte del acosador, así mismo por no considerar estos hechos como constituyentes de una agresión o vulneración a su persona, de esta manera normalizando el problema del acoso en sus centros laborales.

La tabla 4 permite observar que el 74.4% (29) de encuestadas considera que estos actos de acoso sexual afectan la dignidad humana del trabajador, mientras que el 25.6% (10) de las encuestadas considera que estos hechos no afectan la dignidad humana. Resultados que respaldan las conclusiones arribadas por Arrascue (2015) en su tesis titulada “Procedencia de la Tipificación del Acoso Sexual de Acuerdo a los Elementos Objetivos del Delito: Distrito Fiscal de Huaura 2015” en la cual sostiene que el acoso sexual es pluriofensivo toda vez que tal conducta afecta no solo la integridad de la víctima y la libertad en el ámbito sexual sino también la libertad personal y salud a nivel psicológico.

La Tabla 5 permite observar que el 76.9% (30) de encuestadas considera que estos actos se dan dentro de relaciones laborales, mientras que el 23.1% (09) de las encuestadas considera estos hechos no son de problemas recurrentes en las relaciones laborales. Confirmando lo señalado por Arrascue (2015) en la cual señala que el 50% de mujeres peruanas es víctima de acoso en su centro de labores entre ellas se da por discriminación (42%), bullying laboral (39%), de hostigamiento sexual (25%), de este conjunto el 8% asevera haber enfrentado la situación al hablar con su superior para hallar una solución y el 50% haberse retirado o de una u otra forma aguantar estos actos. Y el 30% señala no haber hecho nada. Confirmando de este modo que de los distintos tipos de atentados que sufre una persona a diario, el 50% refieren que es el acoso que se da dentro de un vínculo laboral. Así mismo respalda lo observado por Perez (2013) en su tesis doctoral titulada “El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control” este estudio afirma que el 80% de los encuestados afirma que el acoso sexual es un complicación latente en la ámbito de trabajo.

La tabla 6 permite observar que el 71.8% (28) de encuestadas considera que estos actos afectan negativamente en sus relaciones contractuales,

mientras que el 28.2% (11) de las encuestadas considera estos hechos no afectan las relaciones contractuales. Los resultados que se obtiene en el presente estudio. Los resultados obtenidos en la presente investigación corroboran y defienden las conclusiones obtenidas por Morales (2011) en su tesis titulada “Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los Municipios de Juana Díaz y Ponce, Puerto Rico” que en cuanto a la implicancia en las relaciones laborales, el 52,8% de los encuestados perciben algún tipo de la disminución de su rendimiento y de ese total la mitad aseguran que es disminución es severa. Se concluye que los maestros afectados por el acoso laboral tenderán a percibir que su rendimiento laboral disminuye.

La tabla 7 permite observar que el 97.4.8% (38) de encuestadas considera que estos actos afectan o transgreden las relaciones contractuales, mientras que el 2.6% (1) de las encuestadas considera estos hechos no afectan las relaciones laborales. Confirmando los resultados obtenidos por Bedoya (2015) en su quien en su tesis titulada “Cual es el alcance de la Ley de Acoso Laboral frente al Principio Constitucional de Dignidad Humana del Trabajador en la Ejecucion del Contrato Laboral en el Sector Publico. Manizales (2015) afirma que las trabajadoras (77%) a las que se aplicaron la encuesta tienen desconocimiento de la existencia de alguna representacion o comision de convivencia laboral. Termina el trabajo de investigacion indicando que dentro de las instituciones de servicios de salud, se advierte que las trabajadoras desconoces los derechos fundamentales y que su conocimiento acerca del tema es carente o nula. El tema frente a ellas es nuevo, lo que minimiza la importancia y beneficio dentro de un Estado Social de Derecho. Provocando la trasgresion de derechos fundamentales y derechos humanos de todo trabajador.

3.3. Conclusiones

Primero: El acoso sexual, se presenta dentro de las relaciones contractuales de manera significativa, por considerar este espacio de los hombres en comparación a las mujeres, donde los varones llevan a cabo rituales en la que demuestran su poder en diferentes grados y de diferentes maneras ya sea con expresiones injuriosas, comentarios hostiles y hasta tocamientos no permitidos, donde la subordinación, sexo, estado civil, edad y régimen laboral son condicionantes para padecer de tales abusos. Hechos que no son vistos como constituyentes de una agresión o vulneración, tomándolo erróneamente como normal dentro del ámbito laboral.

Segundo: La afectación del acoso sexual en la trabajadora, trae consecuencias a nivel emocional y físico, que es trasladada al clima laboral dentro del grupo humano del centro de trabajo y a nivel institucional, lo que incide en la disminución del rendimiento laboral, conllevando la disminución de competitividad generando pérdidas económicas. Por lo que gradualmente viene considerándose como un problema socialmente relevante, hecho que ha despertado el interés de organizaciones como la OIT (Organización Internacional de Trabajo), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables (MIMP) y distintos colectivos, por establecer tratamientos para su erradicación, sin llegar a conseguir un consenso generalizado, por lo que las medidas tomadas no se efectivizan, dejando en estado de vulnerabilidad derechos fundamentales como la dignidad de la mujer, la libertad personal y a la salud mental.

Tercero: El acoso sexual en las relaciones laborales en el distrito de Ayacucho es cada vez más frecuente y a pesar del tiempo no disminuye sino se oculta dentro de los procedimientos internos de las instituciones donde se minimiza esta problemática, evitando que se llegue a otras instancias o salga a la luz pública.

3.4. Recomendaciones

Primero: Se recomienda la elaboración de nuevos instrumentos jurídicos orientados a fortalecer la igualdad de género, innovando acciones para cerrar la persistente brecha de género que incide en este problema, debiendo reforzarse el procedimiento legalmente establecido a fin de reducir este problema al interior de los centros de trabajo, descartándose tratamientos genéricos o universales y especializándose de acuerdo a la gravedad del problema desde el enfoque de género. Tomando como pilar fundamental el principio de prevención para combatir el acoso sexual dentro de las relaciones laborales.

Segundo: Las instituciones públicas deben establecer con claridad y precisión planes de acción para la eliminación del acoso sexual laboral, para transformarlas en espacios donde presidan los fundamentos de la democracia, equidad y respeto a la dignidad de la mujer.

Tercero: Asimismo, se recomienda promover la efectividad de las estrategias que se encuentran establecidas dentro de la reglamentación peruana a fin de entender en su plano real el acoso sexual dentro de las relaciones laborales, determinando puntualmente el tipo de conductas que constituyen este problema, para prevenir y detectar el acoso en sus primeras fases. Prevalciendo la práctica de los valores con la implementación de instancias imparciales y probas, donde las víctimas sepan con certeza que pueden contar con ayuda ante sus denuncias, y encontrando las medidas de protección más apropiadas.

3.3. Fuentes de información

Bibliografía

ACTUALIDAD EMPRESARIAL. (2012).

Afanador, M. (2001). *El derecho a la integridad personal*. Elementos para su análisis.

Alisenda Casas. (2009). *Acoso Sexual en el Trabajo*. ESPAÑA: ASEPEYO.

Anceschi, A. (2009). *La Violenza Familiare: aspetti penali, civil e criminologici*. Torino, 54.

Añaños, H. C. (2011-2012). *Transmisión de la violencia en el entorno familiar de las organizaciones sociales de base de mujeres en lima-perú*. Granada.

Arismendi, E. (2013). *Tipos y Diseños de Investigación*. Lima.

Arrascue, E. (2015). *Procedencia de la Tipificación del Acoso Sexual de Acuerdo a los Elementos Objetivos del Delito, Distrito Fiscal de Huaura 2015*. Huaura.

Arroyo, C. (2009). *Dignidad de la persona humana*. Lima: PUCP.

Barassi, L. (1901). *Contrato Di Lavoro nel Diritto Positivo*. Italia.

Bardales, M. O., & Vásquez Arellán, H. A. (2012). *Feminicidio bajo la lupa: Violencia hacia la mujer, feminicidio, servicio de atención de la violencia. Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual* (págs. 15-16). Lima: Edición 2012 - Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2012-12667 - Imprenta: 2001 Offset Industry S.R.L.

Bedoya, V. (2015). *Cual es el alcance de la ley de acoso laboral frente al principio constitucional de dignidad humana del trabajador en el sector publico. manizales 2015*. Colombia.

Belkis, R. M. (2011). *El acoso laboral, como irrespeto a la dignidad humana*. Educacion en Valores.

- Browne, K. (2007). *Count me in too. LGBT*, 98.
- Cabrera, V. A. (2008). *La descripción de la violencia de género psicológica contra la pareja*. 6.
- Calabrese, E. (1997). *La Violencia en el Hogar*. Revista de hechos e ideas, 98.
- Camerlynck, G. (1974). *Derecho al Trabajo*. España: Editora Aguilar.
- Carita, B. (2007). *La Remuneración en el Perú*.
- Carranza, J. H. (2012). *El Acoso Sexual en el empleo*. Derecho en General, 5-29.
- Carrillo, M. (2010). *Los principios de igualdad de oportunidades*. PUCP.
- Castillo, L. (2004). *El contenido Constitucional del Derecho al trabajo* . 76.
- Centro de la Mujer Peruana - Tristan, F. (2005). *Violencia contra la mujer: Femicidio en el Perú*. Amnistía Internacional: Sección Peruana, 14.
- Cobo, B. R. (2005). *El género en las ciencias sociales*. Revistas UCM.
- Contreras, L. E. (2011). *Defensa Jurídica de la Mujer ante el Acoso Sexual Laboral en el departamento de Guatemala*. Guatemala.
- Criollo, A. (2012). *Justificación. Método Científico*, 1.
- Cronell, U. d. (1994).
- De Rivera, C. L. (2011). *Acoso Sexual Laboral*. Un Problema de Relaciones de Poder. 1.
- Definición. (s.f.). *violencia psicológica*. Definición.
- Delgado, A. L. (1997). *el acoso sexual en el trabajo*. Diario el Comercio.
- Diario Peru, 2. (2011). *ACOSO SEXUAL*. PERU 21.
- Ekmekdjian. (2000). *Derecho Constitucional*. 150.

- Estrada, M. d. (2005-2010). *Feminicidio: Asunto de Discriminacion de Genero y Omision en el Acceso a la Justicia en el Estado de Mexico*.
- Fernandez, C. (2016). *Principios del derecho de trabajo*. ULADECH.
- Ferreira, A. R. (2006). *Violencia contra las Mujeres: Reflexiones Teoricas*. Rev Latino, 9.
- Garcia, G. A. (2000). *La Dignidad Humana: Nucleo duro de los derechos humanos*. Universidad Latina de America.
- Garcia, L. (2011). *El valor del respeto*.
- Gonzales, F. (2014). *Estudios de Derecho Civil*. Legal Publishing.
- Guzman, J. M. (2007). *El derecho a la integridad personal*. Santiago.
- Hernandez, F. B. (2010). *Metodologia de la Investigacion*.
- HUSBAND. (1993). *Analisis Internacional de las leyes que sancionan el Acoso Sexual*. Revista Internacional del Trabajo, 112-115.
- Joaquin, C. P. (2015). *Alfabetizacion Informacional. Justificacion del Estudio*. Plan de Orientacion y Accion Tutorial, 3.
- Katarsis, K. (2006). *Informacion & Entretenimiento*.
- Kempe, K. y. (1979). *Niños Maltratados*. Madrid, 146.
- Lagarde, D. I. (2006). *Feminicidio: Una perspectiva global*. Mexico: Diana E. Rusell y Roberta A. Harmes.
- LOLI, E. S. (2008). *stereotipos de Género y Hostigamiento Sexual. Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. LIMA.
- Lopez, C. M. (2016). *Tipologia del Mobbing*. Interface, 383.

Malpartida, B. E. (2011). *Acoso Sexual en el ambito laboral del sector privado y publico*. Ucayali.

Marcenaro, R. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional*. Lima: PUCP.

Marroquin Peña, R. (2010). *Confiabilidad y Validez de Instrumentos de Investigacion*. Huancayo.

MERCADAL, L. (2010). *GUIA DE ACTUACION SINDICAL CONTRA EL ACOSO LABORAL EN UN LUGAR DE TRABAJO*.

Ministerio de la Mujer - Republica Dominicana. (2010). *Investigacion sobre el Acoso en el Trabajo*. Republica dominicana.

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES, G. R. (2010-2015). *Plan Regional contra la Violencia hacia la Mujer 2010-2015, en Ayacucho*. Ayacucho: Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2010-16393.

Montoya, G. (2009). *Derecho Laboral*.

Mora, B. (2010). *El Periodo Feminista*. Obtenido de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50>

Morales, J. (2011). *Acoso Psicológico Laboral (Mobbing) y su Impacto en el Desempeño Laboral. Aplicación a los Maestros de los*. Puerto Rico.

Mujica, J. (2012). *Los derechos del trabajador y la legislacion peruana*.

Neves, J. (2000). *Introduccion al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Catolica del Peru.

O´ Donell, D. (1998). *Revista Derecho del Estado*, 92.

OIT. (2013). *El Hostigamiento o acoso sexual. Genero, salud y seguridad en el trabajo*. 4.

OIT. (2017). *Organizacion Internacional de Trabajo*, 1.

Pacheco, B. E. (2011). *El feminicidio y la violencia de genero en la Provincia de Ocaña 2004-2011: Analisis social de la comunidad y la normatividad imperante en Colombia.*

Pacori, J. M. (2013). *El principio de igualdad y no discriminacion en el derecho laboral.*

Paira, M. F. (2005). *Acoso Sexual.* Valencia.

Pais.com.co, E. (Lunes de Marzo de 2015). Corte Suprema dicta primera sentencia por feminicidio en Colombia. *El Pais.com.co.*

Perez, A. (2016). *Condiciones dignas de trabajo.*

Perez, J. (2010). *El Acoso Sexual* . España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - España.

Perez, R. (2013). *El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control.* Valladolid, Madrid.

Pernas, B. (2005). *Mas alla de una anomalia: el acoso sexual en la encruzijada entre sexualidad y trabajo.* Madrid.

Picori, J. M. (2013). *El Principio de Igualdad y no Discriminacion en el Derecho Laboral.*

Poblacion, C. N. (2012). *Violencia emocional, fisica y sexual.*

Promocion, M. d. (2014). *Manual de Derecho Laboral.*

Ramos, J. (2013). *Los derechos del trabajador como derechos humanos.*

Rico, Y. (2009). *El Derecho al Trabajo en Condiciones Dignas.* 78.

Riveras, G. (2008). *Violencia Verbal.* 23.

RUBENSTEIN. (2006). *La dignidad de la Mujer en el mundo del Trabajo.*

Saborido, R. (2017). *Diario de las Americas.*

- Salinas, S. (2008). *El honor como bien jurídico protegido*. SCRIBD, 256.
- Salkin, N. (1998). *Metodos de Investigacion*.
- Sanchez, J. J. (2010). "SI ME DEJAS, TE MATO" - *El Femicidio en Lima*.
- Sanmartin, E. J. (2014). *Centro de Estudios Filosoficos, Psicologicos y Sociales*. 2.
- Sepulveda, J. (s.f.). *Las Relaciones Laborales: Un reto para los sindicatos*. 2007: Oficina Internacional del Trabajo.
- SILVIA, L. E. (2008). *stereotipos de Género y Hostigamiento Sexual. Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual*. LIMA.
- Sinalefa, R. (2009). *Educación en Valores: el respeto*.
- Singer, H. N. (2012). *Acoso Sexual, su concepto y prueba*.
- Suarez, G. P. (2011). *Población de estudio y muestra*. La Fresneda.
- SUNAFIL. (2017). *SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*. Recuperado el 2018, de <https://www.sunafil.gob.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>
- Talavera, J. (2016). *Integridad*. Recuperado el 11/04/2018, de <https://www.significados.com/integridad/>.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Vallejo, S. (2003). *Derecho al Honor*. Departamento de Derecho Civil. Universidad de Chile, 3.
- Vera, L. F. (2016). *Tipos y Niveles de Investigación Científica*.
- Vidal, F. (2008). *Los nuevos aceleradores de la violencia remodelada*. García Mina.

Vigil, V. (2016). *Relaciones laborales contractuales*. SlideShare.

Villanueva, F. R. (2009-2010). *Homicidio y Femicidio en el Perú*. Lima: Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú.

Zaga, L. (2008). *Principio de igualdad en las relaciones laborales*. Recursos Humanos, 7.

ANEXOS

Anexo N°1

ANTEPROYECTO DE LEY N° 01

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante Ley N° 01, se adecua la **Ley N° 27942 “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual” Capítulo II: DE LA SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL RÉGIMEN LABORAL PÚBLICO**”, para el FORTALECIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE LOS ACTOS DE ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL REGIMEN LABORAL PÚBLICO.

I. Objeto del Anteproyecto

La Bachiller en Derecho JOSELYN PIMENTEL CARO de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, en ejercicio de sus facultades que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y el Artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República propone el siguiente anteproyecto, con la objeto de definir, prevenir, corregir, prohibir y sancionar los actos de agresión, tratos desconsiderados, maltratos y demás comportamientos de connotación sexual que se den dentro de una relación laboral en las entidades del Sector Público, con el fin de fortalecer el procedimiento de investigación.

Artículo 1: Ámbito de Aplicación

La presente se aplicara a toda relación laboral de autoridad o dependencia del sector público, encontrándose comprendidos dentro de estos actos a todos los trabajadores, empleadores, trabajadores de dirección, de confianza, funcionarios o servidores públicos sin importar su régimen laboral.

Artículo 2º: Concepto

Se entenderá por Acoso Sexual Laboral a toda aquel acontecimiento en la que una o varias personas con dependencia jerárquica o no, ejerzan conductas de violencia física, verbal y/o psicológica de manera sistemática y recurrente, no

consentida y rechazada, sobre una o varias personas en el centro de trabajo, con la finalidad de degradar su condición de género, perturbar el ejercicio de sus labores o conseguir situaciones ventajosas.

Artículo 3º: Modalidades

El Acoso Sexual Laboral se presenta las siguientes conductas:

1º Maltrato laboral: Todo acto violento que afecte la integridad física y/o moral, la libertad física y/o sexual del empleado o trabajador; toda expresión verbal ofensiva, injuriosa de carácter sexual que lesione la integridad moral, tendiente a menoscabar la autoestima y dignidad de quien la reciba.

2º Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razón de género, raza, credo, preferencia política, condición económica, que carezca de razonabilidad.

3º Persecución Laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad causen perjuicio laboral, como actos de descalificación, carga excesiva, cambios permanentes y otros que generen desmotivación laboral, estrés, ansiedad u otra consecuencia negativa en la salud física o psicológica del trabajador.

4º Desprotección laboral: Conducta que origina el riesgo a la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes sin el cumplimiento mínimo de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 4º Sujetos

1.- Acosador: Toda persona natural que se desempeñe como jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección o confianza dentro de la estructura jerárquica de la Institución, así mismo aquel que tenga calidad de jefe inmediato; así mismo aquel que sin tener dicha condición se desempeñe como trabajador.

2.- Acosado: Toda persona natural que es víctima de estos hechos acosadores.

Artículo 5º: Responsabilidad del Estado

El Estado es responsable de implementar y ejecutar las políticas de sensibilización, prevención y de supervisión del Acoso Sexual Laboral dentro de las Entidades Públicas.

Así mismo asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de estos actos, así como el pago de tratamientos psicológicos y demás que requiera la víctima, así como el resarcimiento moral.

Artículo 6º: De las acciones de Prevención

El Área de Recursos Humanos serán los encargados de mantener y garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, salud y bienestar de los trabajadores en la entidad así mismo las condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a) Entregar a cada trabajador copia de un Protocolo o Reglamento orientado a Prevenir el Acoso Sexual en el Centro de Trabajo.
- b) Realizar no menos de tres (3) capacitaciones al año, a los funcionarios y servidores públicos, sobre la política de prevención contra el Acoso Laboral, debiendo estas acciones estar debidamente anotadas en un registro.
- c) Establecer un mapeo de exposición a actos de Acoso Sexual, en las cuales participen: el área de recursos humanos, sindicatos y delegados de trabajadores, exhibiendo en lugar visibles las áreas de incidencia.
- d) Fijar carteles orientadores sobre la prevención e implicancias del Acoso Sexual Laboral.

Artículo 7: Intervención del área de Bienestar Social y las Organizaciones Sindicales

El área de Bienestar social así como las organizaciones sindicales de los trabajadores o aquellas que hagan de sus veces podrán interponer las denuncias ante la oficina de Recursos humanos de la institución pública, o la víctima podrá hacerlo por cuenta propia.

Artículo 8.- Investigación

El empleador de oficio deberá realizar todas las acciones que crea conveniente, a fin de identificar los daños producidos o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resulten insuficientes, a fin de detectar las causas y tomar las medidas correctivas, sin perjuicio de que el trabajador recurra a la autoridad judicial.

Artículo 9º.- De la Vía Judicial

La víctima podrá acudir a los Juzgados Laborales, quienes de oficio o a pedido de parte pueden dar inicio al procedimiento judicial, a fin de aplicar las sanciones establecidas.

Artículo 10º.- Registro y Reporte de Casos de Acoso Laboral

Las Entidades Públicas deberán contar con un registro de Actos de Acoso Sexual Laboral los cuales deberán mantenerse archivados por espacio de cuatro (4) años posteriores al suceso.

Así mismo, tendrán la obligación de notificar al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo los acontecimientos registrados.

Artículo 11º.- Publicación de Estadísticas

Las Entidades Públicas deberán reportar los registros de los acontecimientos registrados a fin de que el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, haga público anualmente estadísticas en materia de Acoso Sexual Laboral en el Sector Público, sobre la base de datos que se le notifiquen. Esta información será de dominio público.

Artículo 12º.- Intervención del Ministerio Público

Si, el Acoso Sexual Laboral compromete un conjunto más amplio de hechos, en la cual haya presunta comisión de delitos, la autoridad administrativa remitirá al Ministerio Público los elementos que haya conocido.

Artículo 13°.- Falsa Queja

Cuando, se demuestra la carencia de fundamentos facticos o razonables, se interpondrá ante quien formulo la falsa queja una multa que será recaudado por la Entidad Pública y la facultad de interponer una demanda para ser indemnizado.

II. Fundamentos del Proyecto

A la luz de los resultados del acoso sexual en el ámbito laboral, se hace visible la falta de una legislación eficiente en esta materia, que trate de una forma acertada, logrando aclarar las lagunas normativas que no permiten delimitar ciertas hechos que constituyen estos actos.

Esta precariedad implica que la afectada con este comportamiento sexual no se vea estimulada para encarar el problema por temor a represalias. Con esta propuesta se pretende establecer un procedimiento que establezca garantías mínimas que protejan a las afectadas, además de impulsar políticas preventivas sobre la materia.

En la esfera pública en la cual se generan con mayor incidencia el acoso sexual, no existen estadísticas que nos permitan visibilizar la dimensión real de esta problemática; en consecuencia, la lesividad causada no es fácil de ser valorada.

El hecho de que la investigación de estos actos son llevados en procedimientos dentro del mismo ambiente en el cual se llevó a cabo el hostigamiento sexual, deja de lado todo principio de autonomía, imparcialidad y proporcionalidad del daño ocasionado, teniendo en cuenta que el acoso sexual afecta a la dignidad, viola la libertad sexual, ya que son comportamientos no deseados.

Tomando en cuenta estos aspectos, es importante y de suma relevancia la revisión teórica de todos los elementos constitutivos de este comportamiento: Causas, perfiles, consecuencias, implicancias, etc., por representar una problemática existente en las unidades de trabajo de todo el país, la cual resultaría de utilidad social y jurídica.

Resultando en consecuencia una herramienta legal contundente de la materia específica a fin de adoptar las medidas de prevención, corrección y sanción más efectivas, dentro de las instituciones públicas.

Motivo por el cual se presenta la propuesta según lo analizado en la presente investigación, los cuales constituyen parámetros legales destinados a reforzar a prevenir las prácticas de acoso laboral dentro de la administración pública.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La propuesta legislativa legal que se propone, es proponer algunos artículos a fin de fortalecer la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del hostigamiento Sexual, en cuanto al Título II, Capítulo II: De la Sanción del Hostigamiento Sexual en el Régimen Laboral Público.

Lo que permitirá contar con mayores herramientas a fin de que las trabajadoras que se vean afectadas por este tipo de conductas o comportamientos de connotación sexual no aceptadas tengan el respaldo normativo que ponga término a este fenómeno y se pueda resarcir los prejuicios derivados,

Así mismo trabajar y fortalecer una política de prevención en la cual estén involucradas las instituciones, los trabajadores y la comunidad por la que se compone las relaciones laborales, de esta manera involucrar a todos en la labor de erradicar la violencia en los centros laborales.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El acoso sexual laboral crea un ambiente hostil en la que la conducta da lugar a situaciones intimidantes o humillantes, teniendo un efecto negativo sobre el entorno laboral, repercutiendo en el desempeño de la víctima, lo que puede llegar a costar hasta S/. 6.7 millones al año debido a la disminución de productividad, apatía laboral, así como los cambios continuos de personal, de la misma manera los costos que se generan al iniciar un procedimiento administrativo, costo generado para la trabajadora como para el Estado así mismo a consecuencia de los constantes subsidios. Por lo que el presente proyecto de ley pretende promover redes de apoyo en las propias instituciones a fin de combatir este

comportamiento, y eliminar costos que afronta el Estado, al iniciarse un proceso por estos hechos, así mismo fortalecer la capacidad de productividad de las trabajadoras. Cuyo beneficio será de carácter personal, familiar, social y de interés general para el Estado, en cuanto al aspecto económico este proyecto aporta en cuanto a la prevención de la violencia de género, la productividad y un procedimiento administrativo eficaz y oportuno.

Anexo N° 2

Matriz de Consistencia

TITULO: EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL DISTRITO DE AYACUCHO; 2017.

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>GENERAL: ¿En qué medida el Acoso Sexual incide en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017?</p>	<p>GENERAL: Analizar en qué medida el Acoso Sexual incide en las Relaciones Laborales en el Distrito de Ayacucho; 2017.</p>	<p>GENERAL: El Acoso Sexual incide en las Relaciones Laborales en los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017.</p>	<p>Variable 1: Acoso Sexual</p>	<p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Método de investigación: Deductivo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Población : 74 Trabajadores</p> <p>Muestra: 39 trabajadoras</p> <p>Técnicas e instrumentos: Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>
<p>ESPECIFICOS: ¿Qué características presenta el Acoso Sexual con respecto a las Relaciones Contractuales en los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017?</p>	<p>ESPECIFICOS: Determinar qué características presenta el Acoso Sexual respecto a las Relaciones Contractuales en los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017.</p>	<p>ESPECIFICOS: El Acoso Sexual determina características en las Relaciones Contractuales en los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017.</p>	<p>Variable 2: Relación Laboral</p>	
<p>¿De qué manera el Acoso Sexual incide en los derechos de los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017</p>	<p>Analizar de qué manera el Acoso Sexual incide en los derechos de los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017.</p>	<p>El Acoso Sexual incide en los derechos laborales de los trabajadores en el Distrito de Ayacucho; 2017.</p>		

Anexo N° 3

Operacionalización de Variables

TITULO: EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES EN EL DISTRITO DE AYACUCHO; 2017.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
ACOSO SEXUAL	Es un tipo de violencia, producido en el ámbito laboral, cuyo comportamiento puede ser verbal, física o psicológica no deseada, con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona creando un ambiente hostil, intimidante, humillante u ofensivo.	La variable será valorada a través del empleo de la entrevista, considerando ítems para cada dimensión.	Violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Verbal • Psicológica 	Nominal Si No
			Integridad Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Honor • Dignidad • Respeto 	
RELACION LABORAL	Relación contractual entre empleador y trabajador, mediante el cual el trabajador pone a disposición su capacidad física o intelectual a servicio de otro, generando la creación de diferentes derechos laborales.	La variable será ejecutada y se aplica a través de la entrevista tomando en cuenta cada dimensión.	Relación Contractual	<ul style="list-style-type: none"> • Prestación de Servicios • Subordinación • Remuneración 	Nominal Si No
			Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho al trabajo • Derecho a la Dignidad y no discriminación por razón de género. • Derecho a trabajar en condiciones dignas y justas. 	

Anexo N° 4
Cuestionario

CUESTIONARIO

Sra. (ta):

El presente cuestionario se da con la finalidad de determinar la incidencia del Acoso Sexual en las Relaciones Laborales al interior de la Dirección Regional de Educación de Ayacucho, motivo por el cual agradeceré a usted responda el presente cuestionario con la mayor veracidad, teniendo en cuenta la importancia académica que reviste para la investigación científica en este rubro. La información brindada tiene carácter estrictamente confidencial.

Régimen Laboral: _____ **Cargo o Funciones:** _____

Estado Civil: _____ **Edad:** _____

PREGUNTAS	SI	NO
Variable: Acoso Sexual		
<u>Dimensión: Violencia</u>		
Primer indicador: Violencia Física		
1.- ¿Usted ha sido víctima de agresión física sexual en su centro laboral?		
2.- ¿Usted ha sido víctima de caricias o tocamientos no deseados en su centro laboral?		
3.- ¿Usted en alguna oportunidad se ha percatado de miradas insinuantes por parte de sus compañeros de trabajo?		
Segundo indicador: Violencia Verbal		
4.- ¿Ha sido punto de burlas o chistes de contenido sexual por parte de sus compañeros de trabajo?		
5.- ¿En su centro laboral es objeto de piropos ofensivos?		
6.- ¿Ha notado o escuchado comentarios peyorativos hacia la mujer en general?		
Tercer indicador: Violencia Psicológica		
7.- ¿Alguna vez ha sido menospreciada por su condición de mujer?		
8.- ¿En algún momento se sintió agobiada a consecuencia de estos actos?		
9.- Al sentirse víctima de estos actos, le ha causado cuadros de ansiedad, depresión o estrés.		
<u>Dimensión: Integridad Personal</u>		
Cuarto indicador: Integridad Personal - Honor		
10.- ¿Considera que la mujer es la más propensa a actos de Acoso Sexual laboral?		
11.- ¿Alguna vez se ha sentido afectada por comentarios agraviantes hacia su persona?		
12.- ¿Cree que este tipo de acoso afecta tu honor de mujer?		
Quinto indicador: Integridad Personal- Dignidad		
13.- ¿Se ha sentido afectada si alguna vez la obligaron a dar información sobre su vida íntima?		
14.- ¿Ha sido objeto de actos Humillantes o degradantes por su condición de género?		
15.- ¿Le atribuyeron conductas malintencionadas que perjudican tu dignidad como mujer?		
Sexto indicador: Integridad Personal- Respeto		
16.- ¿Se siente apreciada y respetada en su centro laboral como mujer?		

17.- ¿Siente que otros compañeros de trabajo han tomado decisiones que afectan tu condición de mujer?		
Variable: Relación Laboral		
Dimensión: Relación Contractual		
Primer indicador: Prestación de Servicios		
18.- ¿Considera que el acoso sexual es habitual en su centro de trabajo?		
19.- ¿Considera que su desempeño es adecuado y no necesita favores o apoyo de parte de su superior u otro compañero para mantenerse en su puesto?		
19.- ¿Considera que el Acoso Sexual dentro de su trabajo reduce su desempeño?		
Segundo indicador: Subordinación		
20.- ¿Ha sido víctima de represalias al no consentir actos acosadores?		
21.- ¿Se ha visto aislada arbitrariamente por su acosador de su ubicación habitual con la finalidad de lograr sus propósitos?		
22.- ¿Ha sufrido alguna amenaza de despido ante la negativa de acceder a algún requerimiento sexual?		
Tercer Indicador: Remuneración		
23.- ¿En ocasiones le han ofrecido algún beneficio económico accesorio al que le corresponde a cambio de favores sexuales?		
24.- ¿Ha recibido insinuaciones sexuales de sus compañeros o jefe inmediato a cambio de promesas de aumento salarial?		
Dimensión: Derechos Laborales		
Cuarto Indicador: Fundamentales		
25.- ¿Tiene conocimiento que existe un Protocolo y/o compromiso contra el Acoso Sexual en su centro de trabajo?		
26.- ¿Su empleador le ha capacitado acerca de mecanismos y procedimientos que se siguen ante el acoso sexual laboral?		
27.- ¿Considera que se emplea en su centro de trabajo acciones de información, formación y/o sensibilización en materia de acoso sexual?		
Quinto Indicador: Laborales		
28.- ¿Ante esta conducta, usted sabe cómo accionar para que cesen estos actos?		
29.- ¿Tiene la suficiente confianza en reclamar a su superior en caso de ser víctima de acoso sexual?		
30.- ¿Siente que los resultados serían satisfactorios si usted denunciaría estos actos?		
31.- ¿Considera usted que son necesarias fortalecer las medidas sancionatorias contra el acoso sexual en el trabajo?		

MUCHAS GRACIAS.