



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**TESIS**

**ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA INDUSTRIAL  
PAMOLSA REGIÓN CALLAO, 2021**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

**Autora: BACH. ALVARADO GALVEZ, YASMIR ELVIRA**  
<https://orcid.org/0000-0001-9078-9284>

**Autora: BACH. GONZALES SALDAÑA, MARÍA INÉS**  
<https://orcid.org/0000-0003-0076-8207>

**Asesora: Mg. URIOL CASTILLO GAUDY TERESA**  
<https://orcid.org/0000-0003-4528-6420>

**Línea de Investigación:  
COMUNICACIÓN Y DESARROLLO HUMANO**

**Pimentel – Peru  
2023**

## APROBACION DE JURADO

### ACOSO SEXUEL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA INDUSTRIAL PAMOSAL REGIÓN CALLAO, 2021

---

Alvarado Gálvez, Yasmir Elvira  
Autora

---

Gonzales Saldaña, María Inés  
Autora

---

Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa  
Asesora

---

Presidente  
Mg. Gonzáles Montero Luz Angélica

---

Secretaria  
Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa

---

Vocal  
Mg. Castro Vargas Juan Luciano



### DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, es egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

**ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA INDUSTRIAL PAMOLSA REGIÓN CALLAO, 2021**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

María Ines Gonzales Saldaña	DNI 40590677	
-----------------------------	-----------------	---

Pimentel, 31 de mayo 2023

## DEDICATORIA

Para mi mamá Elvira Gálvez, quiero decirle que cumplí este reto importante y que por ella y mi padre Víctor Alvarado con su apoyo logré un triunfo más. A mi hijo Fabio, y a Gustavo mi pareja por acompañarme en todo momento. A mis hermanos, que estuvieron en todo momento para alentarme; a todos ellos les dedico este trabajo de investigación.

La autora:

*Alvarado Gálvez, Yasmir Elvira*

## DEDICATORIA

A mi papá Catalino, a mi mamá Luisa por su gran apoyo, a mis hermanas Carmen y Pilar, a mis hijos Gonzalo y Jesús, a mi esposo Rony, en especial a mi hermana Pilar por impulsarme a salir adelante, por animarme a estudiar esta carrera tan hermosa y apasionante, y a toda mi familia que en todo momento estuvieron alentándome para culminar con este proyecto académico, a todos ellos les dedico este trabajo.

La autora:

*Gonzales Saldaña, María Inés*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos en primer lugar a Dios, por darnos la dicha de seguir nuestros sueños, por tener una familia con salud, por el trabajo que tenemos, por su cuidado que nos brinda y la protección que le da a nuestros hijos.

A nuestros familiares (padres y hermanos), quienes fueron un pilar fundamental para guiarnos con sus aprendizajes y siempre cumplir con nuestros objetivos y no rendirnos en los momentos más difíciles, ser ese soporte incondicional y respaldo en toda circunstancia.

A nuestros docentes, que nos brindaron el aprendizaje esencial para llegar a ser los profesionales que ahora somos, con conocimientos y valores éticos.

A esta casa de estudios, por permitirnos obtener el grado de licenciadas en la especialidad de Trabajo Social.

A nuestro círculo social, que de alguna manera u otra nos han brindado sus aportes, alegrías y fortalezas.

# ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA INDUSTRIAL PAMOSAL REGIÓN CALLAO, 2021

## RESUMEN

La siguiente investigación Acoso sexual y desempeño laboral en los operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, se desarrolló en la provincia del Callao, durante el período 2021, teniendo como objetivo general; determinar el nivel de relación que existe entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Callao, 2021. La metodología, estableció una investigación de tipo descriptivo y correccional, con un diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. La población fue constituida por 1597 trabajadores del área operaria de la empresa PAMOLSA en la región Callao, se utilizó la fórmula del muestreo simple obteniendo una cantidad de 153 participantes quienes voluntariamente decidieron formar del estudio. Las técnicas se apoyaron en encuestas de preguntas cerradas y los instrumentos empleados se basaron en dos cuestionarios para medir el acoso sexual y el desempeño laboral, utilizando la escala de Likert para calificar las respuestas.

Se demostró a través de la prueba estadística Rho de Spearman, el cual permite tener un valor de significancia para comprobar hipótesis, que existe una relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral, lo cual hace que la persona afectada no tenga un rendimiento laboral como el de antes. Asimismo, se encontró que la variable acoso sexual obtuvo un nivel bajo del 77.12%, no teniendo un alcance alto según referencia de los encuestados, y donde la variable desempeño laboral presentó un 93.46% de nivel alto, lo cual indica que los operarios son eficaces en sus funciones.

**Palabras claves:** Acoso sexual, Desempeño laboral, discriminación, desvalorización de capacidades, violación de derechos humanos.

## ABSTRACT

The following investigation Sexual harassment and job performance in the workers of the PAMOLSA industrial company in the Callao region, was carried out in the province of Callao, during the period 2021, with the general objective; determine the level of relationship that exists between sexual harassment and job performance in the operative collaborators of the industrial company PAMOLSA Callao, 2021. The methodology established a descriptive and correctional investigation, with a non-experimental design and a quantitative approach. The population was constituted by 1597 workers from the operating area of the PAMOLSA company in the Callao region, The simple sampling formula was used, obtaining an amount of 153 participants who voluntarily decided to form the study. The techniques were supported by closed question surveys and the instruments used were based on two questionnaires to measure sexual harassment and work performance, using the Likert scale to qualify the responses.

It was demonstrated through the Spearman's Rho statistical test, which allows having a significance value to test hypotheses, that there is a relationship between sexual harassment and job performance, which means that the affected person does not have a job performance as the one before. Likewise, it was found that the sexual harassment variable obtained a low level of 77.12%, not having a high scope according to the respondents, and where the work performance variable presented a high level of 93.46%, which indicates that the operators are effective in their functions.

**Keywords:** sexual harassment, job performance, discrimination, devaluation of skills, violation of human rights.

## INDICE

APROBACIÓN DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTOS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRAC .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
<b>1.1 Realidad problemática .....</b>	<b>9</b>
<b>1.2 Antecedentes .....</b>	<b>13</b>
<b>1.3 Teorías relacionadas al tema. ....</b>	<b>23</b>
<b>1.4 Formulación del problema. ....</b>	<b>51</b>
<b>1.5 Justificación e importancia .....</b>	<b>51</b>
<b>1.6 Hipótesis .....</b>	<b>52</b>
<b>1.7 Objetivos.....</b>	<b>52</b>
<b>1.7.1 Objetivo general.....</b>	<b>52</b>
<b>1.7.2 Objetivos específicos.....</b>	<b>53</b>
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	54
<b>2.1 Tipo y diseño de Investigación. ....</b>	<b>54</b>
<b>2.2 Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>54</b>
<b>2.3 Variables, Operacionalización. ....</b>	<b>58</b>
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y     confiabilidad.....</b>	<b>59</b>
<b>2.4.1 Confiabilidad de los instrumentos.....</b>	<b>60</b>
<b>2.4.2 Validación de los instrumentos.....</b>	<b>61</b>
<b>2.5 Procedimiento de análisis de datos .....</b>	<b>61</b>
<b>2.6 Criterios éticos.....</b>	<b>62</b>
<b>2.7 Criterios de rigor científico .....</b>	<b>63</b>

III.	RESULTADOS .....	64
<b>3.1</b>	<b>Presentación de resultados .....</b>	<b>64</b>
<b>3.2</b>	<b>Discusión de resultados .....</b>	<b>126</b>
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	132
<b>4.1</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>132</b>
<b>4.2</b>	<b>Recomendaciones.....</b>	<b>134</b>
V.	REFERENCIAS .....	136
	ANEXOS .....	145

## I. INTRODUCCION

### 1.1 Realidad problemática

El concepto de acoso sexual surgió en los años 70 en el escenario del pensamiento feminista, a raíz de las aportaciones realizadas por un conjunto de estudiantes en un curso de la Universidad de Cornell en Estados Unidos, donde este grupo hizo alusión a un determinado comportamiento observado en los hombres que por su género y apariencia sexual obtenían el poder absoluto, en cuanto a manipulación de situaciones de acoso sexual y amenazas.

El acoso sexual, es un acto contra el pudor, que se da en cualquier contexto, donde se sanciona a la o las personas que ejerce dicha acción mediante herramientas legales.

A nivel internacional, se encuentra la OMS y la ONU MUJERES (2021), quienes indicaron que al menos una mujer ha sido víctima de acoso sexual generalmente en la etapa de su juventud; asimismo, informaron también que 736 millones de mujeres han sido agredidas sexualmente por sus parejas u otras personas de su entorno (laboral o social), donde las mismas agraviadas manifestaron que cuando pasaron estos hechos tenían una edad promedio entre 14 a 25 años.

De igual modo, la Organización Internacional del Trabajo (2019), en su Convenio N° 190, que tiene por finalidad su aplicación en la lucha contra el acoso sexual. Asimismo, este convenio permite que los gobiernos se encuentren en el deber de implementar medidas legales para intervenir en base al acoso sexual dentro del marco laboral. La OIT, sustenta que el acoso sexual, presenta una connotación laboral, social y salud pública porque perturba emocionalmente a las personas perjudicadas.

En el caso de la Escuela Europea Nueva ISO 45001 (2020), expusieron que el acoso sexual, desata un hecho insultante y repugnante, siendo necesario establecer una regulación internacional que elimine todas las formas de

acoso que se producen en el campo laboral. Esta escuela europea, menciona que las formas más comunes de acoso sexual en el trabajo son las amenazas, las sanciones, las manipulaciones, los insultos, las bromas pesadas y de doble sentido, entre otros. De la misma forma, la presente institución refiere que algunos grupos de trabajo padecen más acoso sexual que otros, sobre todo si son áreas donde el género femenino es mayor al masculino, por ejemplo, los salones de belleza, centros de convención, las reuniones sociales donde las mujeres son anfitrionas, los supermercados, los trabajos domésticos, área de ecoturismo; por mencionar solo algunos casos.

Por otro lado, en una encuesta desarrollada por la OIT en 1996 sobre acoso sexual laboral en diversos países dieron como resultados que en Argentina el 16.6% de las mujeres indicaron haber sufrido incidentes de carácter sexual, Rumanía los hechos de acoso sexual fueron del 8.7% en varones y un 10.8% en mujeres, Canadá reportó un 9.7% de casos de manifestaciones de índole sexual, por último, Inglaterra confirmó que el 6.3% de sus empleadoras han padecido acoso sexual. En caso del informe sobre Violencia en el Trabajo, también elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo (1998), señalaron incremento de casos de acoso sexual en ambientes laborales, en los mismos países donde se aplicó la encuesta en el año 1996, es decir, que hubo un aumento de acosadores en el lugar de trabajo y donde por la falta de medidas, políticas y miedo los mismos hechos no pudieron ser denunciados.

A nivel nacional, la empresa GenderLab (2020), manifestó que en el Perú los casos de acoso sexual que han llegado a ser reportados en el lugar de trabajo solo alcanzaron el 8%, puesto que los mecanismos de protección en las instituciones públicas y privadas no son concientizados sobre esta materia, dejando pasar todo tipo de acción de índole sexual.

Por su parte la SUNAFIL (2021), analizó 150 expedientes sobre solicitudes de acoso sexual de empresas nacionales, donde la mayoría proceden de

Lima Metropolitana, dando como alcance que el 98% de acosadores son empleadores y el 2% personal no interno, es decir, trabajadores de un cargo administrativo u operario más no gerencial.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, diseñó una guía práctica con el propósito de prevenir y sancionar el acoso sexual en el espacio laboral en los sectores públicos y privados. Este manual, contiene una estructura, sobre conceptos, medidas de prevención, los efectos y manifestaciones del acoso sexual y sobre todo los procedimientos para demandar los hechos y como el estado rige su presencia y autonomía para erradicar este tipo de negligencias que suscitan en las empresas.

En lo que respecta al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, sus programas y plataformas direccionadas a mitigar el acoso sexual en el plano familiar, social y laboral; ha realizado una ardua labor para prevenir e intervenir en esta situación, ejecutando una normativa sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual o ley 27942, el cual comprende la conceptualización concierne a acoso sexual, el tipo de empleador que comete la acción y el procedimiento riguroso a llevar a cabo para denunciar al acosado y proteger a la víctima.

Por último, a nivel local se presenta la situación de la empresa industrial PAMOLSA, el cual cuenta de un reglamento interno de trabajo y del ciudadano Carvajal, que dispone reportar los casos de acoso sexual que se exponen en la misma organización. Este reglamento protege la identificación de la persona que denunció, y donde la investigación del hecho supone en caso del culpable sancionarlo administrativamente, procedimiento de antecedente judicial, ser despedido o removido de cargo, entre otras acciones. En ese sentido, el siguiente estudio, trata de abarcar el tema del acoso sexual en la empresa PAMOLSA, y su influencia que ha tenido en el desempeño laboral de los trabajadores operarios. Logrando describir el contexto de este escenario y como se ha ido manifestando la

misma, en los posteriores apartados, su identificación de casos de acoso sexual y su incidencia con el rendimiento en un grupo de trabajadores.

## **1.2 Antecedentes**

### **ACOSO SEXUAL**

#### **A nivel internacional:**

Con respecto a los estudios de Morales y et al (2021), sobre Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del Sistema Público de Enseñanza del Área Sur de Puerto Rico. El objetivo se basó en hallar factores motivacionales y ambientales (clima organizacional) que exacerbaban conductas de acoso hacia el maestro en dos municipios del área sur de Puerto Rico. El diseño fue intencional y mixto. La muestra fue no probabilística, seleccionando a 202 maestros. En cuanto a los instrumentos se aplicó el Cuestionario sobre Maltrato Laboral de Del Álamo (2006) y el Cuestionario de Clima Organizacional de Ugarte, Clendenes y García (2009), los cuales fueron aplicado a la muestra de estudio. Los resultados señalaron que los maestros afectados por el acoso laboral tienden a percibir su rendimiento laboral el cual disminuye, del mismo modo; el clima laboral negativo hace sea mayor la predisposición al acoso debido y que la productividad que ejerce el profesional no sea como antes. Las conclusiones indicaron que no existe un protocolo en el Departamento de Educación para manejar situaciones de acoso y que las consecuencias de acoso son físicas (problemas cardiovasculares) y psicológicas (estrés y ansiedad).

Por otra parte, Mosquera (2020), en su proyecto de investigación denominado Aumento del acoso laboral entre trabajadores y su falta de regulación en el artículo 172 del Código de Trabajo en Ecuador. El objetivo principal fue analizar jurídicamente el acoso laboral entre trabajadores y la falta de aclaración en el código de trabajo con la aplicación de una reforma.

El método de este estudio fue deductivo, el tipo histórico, diseño documental Y enfoque explicativo. La muestra estuvo compuesta por 375 por el Foro de Abogados de la Provincia del Guayas. Como técnica se elaboraron una entrevista la cual fue validada y una encuesta que contuvo 10 interrogantes las cuales fueron aplicadas a los trabajadores. Los resultados apuntaron que el 35% respondieron de acuerdo que el acoso laboral sigue siendo un problema entre los trabajadores, el 28% enmarcaron estar en desacuerdo en cuanto a que la incorporación del Código de Trabajo ha reducido los casos de acoso laboral, el 33% señalaron estar de acuerdo que el empleador es el responsable del acoso laboral que recibe la víctima por parte de su compañero y el 37% marcaron la opción Totalmente De Acuerdo en que el problema del acoso radica en que el Código de Trabajo no es netamente claro. Las conclusiones, radicaron en que el acoso laboral siempre es provocado por un acosador que es el compañero de trabajo quien busca asediar de manera continua y cruel donde los actos se basan en insultos y agresiones.

Asimismo, Arango (2019), en su trabajo de grado Acoso laboral en trabajadores del sector privado en la ciudad de Cali. En este estudio no se presentó el objetivo de este. El tipo de investigación fue cuantitativo, de modalidad no experimental y de diseño transversal y descriptivo. La muestra fue de 150 trabajadores formales del sector privado de la ciudad de Cali de entre 18 a 64 años. El instrumento que se utilizó fue el IVAPT-PANDO (2013), el cual consta de 22 ítems y tres dimensiones para evaluar. Los resultados demostraron que los espacios de trabajo tienen una alta incidencia de violencia psicológica, las modalidades de acoso se presentan por igual en cuanto a sitios de trabajo y, por último, la violencia psicológica se presenta con la misma intensidad en hombres y mujeres.

Referente a la investigación de Nina (2019), en su tesis elaborada acerca del Impacto del Mobbing en el desempeño laboral de los trabajadores de la gobernación del GADLP. El objetivo mantuvo el identificar el grado de

“Mobbing” acoso laboral que hay dentro de la gobernación del Gobierno Autónomo Departamental de la ciudad de La Paz con la finalidad de concientizar sobre este fenómeno. El tipo de investigación fue descriptivo de enfoque explicativo. La muestra estuvo compuesta por 86 trabajadores de la gobernación del GADLP. Las técnicas se basaron en el método inductivo, la encuesta y la observación participante. En base a los resultados, el 80% de los encuestados pertenecen a la rama operaria como sector de trabajo y el 53% refirieron que los jefes o superiores son los que realizan acoso o hostigamiento a sus trabajadores. Las conclusiones denotaron que existe mobbing dentro de la gobernación del GADLP como maltrato laboral de manera continua y que esta tiende a darse más de una vez por semana, donde el 64% señala haber sufrido acoso laboral y el 36% de los encuestados indicaron no haber sufrido.

Por consiguiente, con el estudio de Martínez (2018) del trabajo de titulación que realizó sobre el Acoso laboral y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la empresa ServiCueros S.A. El objetivo de este trabajo fue investigar la influencia del acoso laboral en el clima laboral en los trabajadores de la empresa Servicueros S.A. El método que aplicado fue descriptivo, enfoque mixto y tipo documental. La muestra se formó de 50 personas de entre 18 a 70 años. La Escala IVAPI-PANDO y de EDCO, fueron consideradas las técnicas para recolectar la información. En cuanto a los resultados, manifestaron que existe un nivel medio de acoso laboral con un 46%, asimismo; los trabajadores expresaron que los que reciben acoso laboral lo hacen por parte de sus superiores con el 54% y, por último, los mismos afirmaron con un 44% que el clima laboral se ve afectado por la presencia de acoso laboral. Las conclusiones resaltaron que al menos un cuarto de la población que fue estudiada presenta niveles altos de acoso laboral, donde existen conductas hostiles recurrentes con intención de causar daño.

### **A nivel nacional**

En lo que expone Sánchez (2020), en su desarrollo de su estudio para su grado de doctorado sobre El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes, 2020. Se presentó como fin de este el querer determinar la afectación o vulneración del acoso laboral a la dignidad de los trabajadores. La investigación propuso un enfoque correlacional y un tipo no experimental. La muestra elegida se basó en 40 servidores entre asistentes administrativos, secretarías y personal administrativo del Gobierno Regional de Tumbes. Las técnicas de valieron de entrevistas y la administración de encuestas en base a las dimensiones de estudio. Los resultados indicaron que el nivel de acoso laboral con un 57.5% se presenta en un nivel medio, mientras que la variable dignidad del trabajador se focaliza en un 55%. Las conclusiones llegaron a sustentar la incidencia del acoso laboral en la dignidad de los trabajadores, debido a que los mismos afirman que el acoso laboral tiene o produce una afectación y vulnera los derechos.

Por lo que menciona Núñez (2019), en su estudio de El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA- Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018. El objetivo primordial se basó en investigar sobre el Hostigamiento Laboral o Mobbing, en relación a los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica, de los trabajadores del sector público de la UNSA, Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa 2018. Tuvo un diseño no experimental, descriptivo simple, cuantitativa y transversal. La muestra estuvo conformada por 140 trabajadores de UNSA. La técnica aplicada fue el Cuestionario LIPT de Leymann y modificado por Rivera en su versión en español INSAT (2005). Se dieron como resultados que las dimensiones respecto a los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica, guardan una relación con el mobbing en los trabajadores de la UNSA. Se concluyó, que el hostigamiento

laboral y toda conducta y comportamiento hostil y agresivo que es lo contrario a las buenas prácticas laborales se manifiestan por una o varias personas las cuales son dirigidas en contra un compañero de trabajo ejerciendo violencia moral, psicológica y física; con el único fin de que la persona o en este caso la víctima se pueda retirar de su centro de labores por ser sumisa o no permite ciertos atropellos que irrespeten su tranquilidad como dignidad.

En relación con Pérez y Romero (2019), ambos desarrollaron una investigación denominada Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019. El objetivo que los autores propusieron el establecer la existencia de relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de La Venturosa del distrito de Surco, 2019. La investigación fue de nivel correlacional, tipo básico, diseño descriptivo-correlacional y utilizaron el método científico. Las técnicas empleadas fueron las de respuesta directa y las pruebas estadísticas. Los resultados entablaron que se presente acoso de cualquiera tipo en los trabajadores con un 35% fue de nivel alto, un 45% de produjo en un nivel medio y un 20% en una proporción baja. Como conclusiones los autores manifestaron que existe una relación entre las variables de estudio lo cual también determina una asociación entre las mismas al realizar las pruebas pertinentes para comprobar las hipótesis generales como específicas, obteniendo un 95% de nivel de confianza, que permitió rechazar a la hipótesis nula principal.

#### **A nivel local:**

Tenemos a Silva (2020), sobre El acoso y desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2020. El objetivo de esta investigación fue determinar si existe una relación entre el acoso y el desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad distrital en la ciudad de Chiclayo. El enfoque se valió de una perspectiva cuantitativa y un

diseño no experimental-transversal. La población tuvo un alcance de 198 empleados y la muestra por medio de la fórmula del muestreo arrojó una cantidad de 98 trabajadores, los cuales fueron encuestados por medio del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados, sostuvieron que el porcentaje de acoso laboral es de un nivel medio encontrándose en el 30.6% y un nivel bueno del 80.61% en desempeño laboral. La conclusión de este trabajo es que el acoso laboral poseyó una significancia que contrarresta al desempeño laboral, es decir, que si la variable acoso se amplía el desempeño disminuye en cuanto a su productividad y eficiencia.

## **DESEMPEÑO LABORAL**

### **A nivel internacional**

Lo sustentado por Villarreal (2020) con el título de su investigación El acoso laboral y su influencia en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “Makifusion S.A”, de la ciudad de Quito período 2018-2019. Se propuso como objetivo de este estudio indagar sobre la influencia del acoso laboral en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa “MAKIFUSION S.A”, de la ciudad de Quito período 2018-2019. El diseño de esta investigación fue cuantitativo y con un nivel transversal. La muestra conformada por 60 empleados de la empresa Makifusion S.A. Las técnicas que se emplearon fueron: La subescala de desprestigio laboral, la subescala de intimidación cubierta y encubierta, la subescala de desprestigio personal y la subescala de incomunicación.

Los resultados se encontraron que existe un desempeño laboral de rango excelente con un 43% y que el acoso laboral no se presencia en esta empresa con el 86%. Las conclusiones determinaron que tras el análisis correlacional se logró evidenciar que no existe una influencia entre el acoso y el desempeño laboral.

Por otra parte, Pita (2016) realizó un trabajo de tesis sobre la Relación de la violencia, el acoso laboral, el desempeño y la satisfacción laborales en empleados de una institución educativa superior en Colombia. En cuanto a su primordial fin fue describir las relaciones entre las variables organizacionales de “Violencia y Acoso Laboral”, el “Desempeño Laboral” y la “Satisfacción Laboral” de los empleados administrativos en una Institución de Educación Superior en Colombia, con el fin de establecer sus posibles relaciones e incidencias entre variables. El diseño de estudio fue no experimental, de tipo transversal y enfoque correlacional. La muestra compuesta por 67 participantes. Los instrumentos empleados para la muestra se valieron del Cuestionario S 20/23 de Meliá & Peiró (1989) y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). Los resultados mencionaron que la satisfacción y el desempeño laborales tienen un valor alto, mientras que la violencia y el acoso laboral no tienen un medio de vinculación, no presentando situaciones de violencia y tampoco acoso. Como conclusión se estableció que existe una relación significativa entre las variables desempeño y satisfacción laboral y que no existe una correlación entre las otras variables violencia y acoso laboral.

#### **A nivel nacional:**

Como lo expusieron Beltrán y Huamán (2019) en su tesis sobre Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa en el distrito de Surco 2019. El objetivo general estuvo a cargo de establecer la existencia de relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de La Venturosa del distrito de Surco, 2019. El estudio fue de tipo básico, se valió del método científico, un nivel correlacional y un diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores. El cuestionario fue el instrumento utilizado por los autores para recolectar los datos. Los resultados indicaron que el 40% de los trabajadores atribuyen padecer de acoso sexual en un nivel medio y otro

72.5% de los mismos mencionaron que les afecta el acoso sexual en su desempeño laboral. Las conclusiones, dieron a comprender que existe una relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral según la técnica del chi cuadrado, la cual presentó un 95% de nivel de confianza.

Los autores Cercado y et al (2019), desarrollaron su tesis para optar por el grado de magíster denominado Acoso en el trabajo, nivel de satisfacción y estrés profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de laboratorio clínico patológico de Lima Metropolitana. El objetivo de este estudio se basó en determinar la influencia del acoso en el trabajo, nivel de satisfacción y estrés profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de laboratorio clínico patológico de Lima Metropolitana. El nivel de investigación fue aplicativo, el tipo experimental y el método ex – post facto. La muestra la conformaron 156 trabajadores. Los resultados expusieron que se aprecia un nivel mediano con el 62.2% de acoso en el trabajo, 70.5% de estrés laboral y un 69.2% de desempeño laboral. Las conclusiones sostuvieron que el acoso en el trabajo influye de manera negativa en el desempeño laboral.

Lo expresado por Jara (2019) realizó un trabajo de tesis sobre el mobbing y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial corporación ADC Tacna, 2018. La finalidad principal fue determinar el grado de relación que existe entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Corporación ADC, Tacna 2018. La metodología proporcionada estuvo a cargo de una investigación básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. La muestra se compuso de 201 servidores o trabajadores con un período de 6 a más tiempo laborando en la empresa. Como técnica, se aplicó la Escala IVAPT-PANDO y el Cuestionario de Desempeño Laboral con 20 ítems. Los resultados señalaron que existe en 71.26% de nivel bajo en cuanto al acoso psicológico según refirieron los propios trabajadores y las personas que ejercen este trato, es decir, el mobbing son los jefes con

el 30.53%. Las conclusiones expusieron que, si se presenta una relación entre el acoso psicológico y el desempeño laboral, pero que es muy baja su asociación lo que significa que pueden existir otros factores que aparte del mobbing que se encuentren relacionados con el desempeño laboral.

En lo que resaltó Villanueva (2019), en su trabajo de investigación El Mobbing y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Retail Saga Falabella S.A.-Huancayo, 2019. El propósito de este trabajo fue determinar la frecuencia del mobbing de los colaboradores de la Retail Saga Falabella Huancayo. En cuanto al diseño de investigación fue la no experimental, el tipo aplicada y la configuración social; utilizó también métodos científicos, analíticos y generales. La muestra estuvo compuesta por 66 colaboradores que se obtuvo de una fórmula y los criterios de inclusión y exclusión. Las técnicas para que permitiesen recoger la información fueron la elaboración de encuestas. Este trabajo cuenta con una estructura que no considera a presentar resultados ni conclusiones.

Según lo que sostuvo Armas (2017) desarrollo sus tesis de maestría en base al Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. Su objetivo de este estudio se basó en determinar la relación del acoso moral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, 2017. La investigación fue de tipo correlacional, explicativo y de diseño transversal. La muestra seleccionada se basó en 196 trabajadores contratados y nombrados de la Municipalidad provincial de Huamanga. Las técnicas fueron la Escala de Acoso Moral y la Escala de Desempeño Laboral. Los resultados, indicaron que un 61% de trabajadores perciben acoso moral en un nivel medio y que el nivel de desempeño laboral se denota en un 63% en los mismos. Las conclusiones llegaron a determinar que existe una relación significativa entre las variables acoso moral y desempeño laboral, es decir que el acoso moral influye en el desempeño de los trabajadores

municipales en dicho distrito por lo cual presentan ciertas dificultades en sus funciones.

**A nivel local:**

En lo observado de la investigación de Álvarez (2019), para optar por el título de Licenciada en Psicología de la Universidad Señor de Sipán en su tesis acerca del Mobbing y Motivación y Desempeño Laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2018. La finalidad de este estudio se enmarco en conocer la relación que existe entre Mobbing y motivación-desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial en Lambayeque 2018. La tesis, se basó en un estudio descriptivo-correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño transversal. La muestra de 95 trabajadores según planillo laboral. El instrumento aplicado fue el Cuestionario de LIPT-60 de Lyemann. Los resultados se dieron a través del Coeficiente de Spearman donde se hicieron comparaciones entre las variables y dimensiones de estas mismas. Las conclusiones comprendieron que existe una relación alta y significativo entre el mobbing, la motivación y el desempeño, lo que da entender que mientras que el mobbing aumenta en un trabajador su motivación y desempeño laboral disminuyen.

Los antecedentes, mantienen una relación en función a que tratan de ofrecer hallazgos que se asemejen a los que realizan los investigadores, teniendo como bases las variables de estudio. Para ello, los mismos estudiosos proponen objetivos para luego obtener resultados y poder contrastar con la información recolectada. En lo que respecta a las diferencias, entre los antecedentes, esto connota desde como plantean su problema, el título, la elaboración de objetivos. Otros aspectos, contienen en los resultados, conclusiones y sobre todo los aportes que puedan sujetar

con lo que está buscando el investigador y lo que quiere presentar, consiguiendo solo semejanzas.

La importancia de los antecedentes radica, en poder abordar una investigación, conociendo su realidad, para lo cual es necesario contar con un marco teórico, como soporte fundamental de toda indagación, donde después se desligan las variables y dimensiones, encontrando las técnicas acordes para ser medidas. Otro punto relevante de los antecedentes es que fundamenta nuestra investigación, es decir, que todo investigador requiere y necesita de otras fuentes bibliográficas para poder establecer una conexión literaria en la mayoría de sus bases. Aparte, estos estudios contribuyen en el proceso de nuevas indagaciones como fenómenos nuevos a exhibir a la sociedad académica.

Por último, mencionamos que, en sí los antecedentes, fortalecen la introducción y el cómo plantear el contenido de la realidad problemática, puesto que nutre de información y soporte para mostrar el contenido principal y en de la materia de estudio.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### ***Teoría del Conflicto de Sculum y Woodman (1990)***

Los autores, indicaron que las disputas se fundan en los campos de relaciones interpersonales laborales, teniendo 4 denominaciones intrínsecas: las manipulaciones, las emociones, los detalles y los defectos; que garantizan una oportuna afinidad entre lo que produce enfrentamientos a fin de conseguir sus deseos de gobernanza estando relacionadas en las situaciones de acoso.

La teoría del conflicto, para Sculum y Woodman, produce que el ambiente de confrontación entre las partes (dos o más personas) que mantenga tenso, puesto que uno es quien ocasiona los daños verbales, mentales y a veces físicos o sexuales; sin embargo, al contar con 4 elementos en su dinámica los efectos perjudican a la persona en su área psicológica como

afectiva, lo cual puede conducir a las ideas suicidas o luego consumar el propio suicidio. Por ende, esta teoría tiene una aproximación a los casos basados en violencia de género puesto que sus víctimas han sufrido o fueron víctimas, comenzando todo con violencia o maltrato psicológico que sigue con ataques constantes (acoso).

### ***Teoría del Poder de las Organizaciones de Robbins (1999)***

La teoría de Robbins se basó en que el acoso sexual influye en el desempeño laboral, generando las pérdidas de algunas capacidades en agravados y que el poder está representado por amenazas de humillar e intimidar a las personas.

Las personas que tienen un cargo directivo, según este enfoque presentan conductas inapropiadas o son proclives a desarrollar comportamientos de connotación sexual, esto se debe fundamentalmente a que, al tener una jerarquía alta, el o la jefa tiene la concepción de poder realizar actos en contra de sus empleados, simplemente por tener este puesto.

El acoso sexual dentro de las instituciones públicas o privadas desata ciertas problemáticas según la opinión de otros autores que indican que no solo la empresa daña su reputación, sino que la persona afectada (hombre o mujer), tiende a padecer de trastornos mentales y sobre todo es señalada como la culpable al ser un trabajador de un cargo no superior.

Robbins, en su propio estudio indicó que las modalidades de acoso laboral priman primero con un "apodo", titubeo o simplemente con burlas y comentarios entre los grupos de amigos o áreas o unidades que tienen características en común como el género, la edad, el estado civil y el estilo de vida; todo este conjunto de particularidades confirma los primeros indicios para el acoso sexual laboral. Otros estudios aparte de Robbins, llegan a la conclusión que otro episodio que altera en un segundo nivel las relaciones de acoso entre jefe y trabajador(a) son las constantes amenazas, que reciben justamente los empleados que son acosados empezando con

acciones como: presentes, las invitaciones, los coqueteos y otros actos que terminan en violencia y las justificaciones de los superiores para que sean tildados de culpables, valen más que las referencias de las propias víctimas. La teoría, enfatiza que en la mayoría de los casos los jefes, gerentes o quienes se encuentran en el poder jerárquico siempre realizarán estos actos no siendo reportados o solo sancionados mínimamente.

### ***Teoría de la ONU MUJERES (2011)***

Esta teoría, se fundamenta en que las leyes son las que protegen al personal que labora en una organización frente al acoso sexual, viéndose reflejado en aspectos por excluir al lado femenino, como un atropello al amparo; donde en muchos países de Europa, la normativa se rige en el caso del acoso sexual en estas tres perspectivas: defensa, protocolos de intervención e iniciativas de términos. De igual modo, estos tres enfoques no son entendidos como parte de una legislación como base legal dentro del acoso sexual, sino que solo se basa en un dispositivo normativo en la Directiva 2006/54/EC del Consejo de la Unión Europea para hacer frente a los acosadores, defender a las víctimas, conceptualizar los términos y sobre todo incentivar a que más trabajadores denuncien estos casos.

Sin embargo, al tener una terminología que con el pasar del tiempo es cambiante, las nuevas definiciones proponen establecer nuevas y validas bases en relación con el enfoque de género, equidad, igualdad de oportunidades entre otras conceptualizaciones para ser entendidas en un balance donde las mujeres víctimas de acoso o violencia puedan recurrir, lo mismo las instancias u organizaciones que velan por la protección y el bienestar de las personas acosadas o sobrevivientes de violencia.

Las bases legales o instrumentos a nivel internacional son aplicables o promueven la defensa de la propia víctima, pese a ello, las normas a veces no especifican ciertas fases o puntos claves para poner en pie una denuncia o solamente desde que momento se establece un acto de violencia, ya que

si bien la mayoría de países condenan el abuso, violencia o acoso; el personal, los derechos, la justicia y los documentos escritos no tienen una solvencia que aprueben la defensa y bienestar hacia las mujeres víctimas y la condena respectiva para los victimarios o agresores. Si bien la teoría de la ONU Mujeres refleja una connotación mayor en sus normas como instrumentos para erradicar la violencia contra la mujer, faltan ciertos ajustes a las diversas realidades mundiales como especificaciones técnicas.

Estos apartados hacen referencia al acoso sexual, proponiendo un contenido en peculiaridades del hostigador y de los laborantes damnificados a través de una dinámica realizado este acto violento. Otra relación que tienen estas bases teóricas se fija en estudios y/o hechos observados por los mismos autores quienes señalan las causas y como se manifiesta este problema en las organizaciones. Las teorías planteadas por Solum y Woodman, Robbins y la ONU Mujeres, sancionan los delitos de acoso sexual en los centros laborales, siendo uno de los tipos de acosos más comunicados por los casos, aparte de exponer las mismas ofrecen el concientizar y animar a los trabajadores de denunciar los casos de acoso sexual.

Entre las diferencias encontradas por estos supuestos , se pueden denotar como; la teoría del conflicto que se basa en 4 elementos los cuales influyen en el acoso sexual, en cuanto a la teoría del poder de las organizaciones se rige tener un clima autoritario de humillar e infundir miedo en las víctimas no solo para no denuncien sino para manipularlas al punto de perder el sentido de su vida laboral y personal afectando su salud emocional y por último, se encuentra la teoría establecida por la ONU Mujeres, quienes afirman que a nivel mundial los casos de acoso sexual han aumentado pero que las disposiciones e instrumentos legales deben abogar en pro de las víctimas y que solo las políticas a través de los derechos de la mujeres y del trabajo apoyaran a reducir la alta tasa de este problema real.

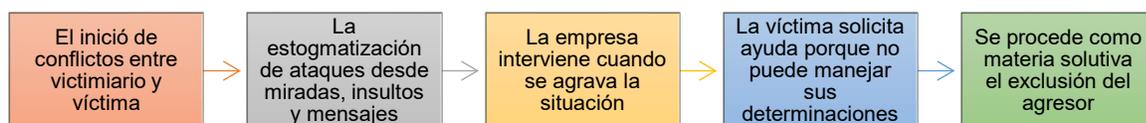
Los aportes en base a las teorías encontradas sobre acoso sexual para la presente investigación, corresponde a tener un enfoque teórico para poder aportar más fundamentos a esta variable; asimismo, contar con información que explica científicamente como un problema laboral puede ocasionar consecuencias graves para la salud integral de la persona que lo sufre o padeció. Estas teorías, indican la búsqueda meticulosa literaria en relación con el tema sugerido por los(as) autores.

### **Características sobre el acoso sexual.**

Cornejo, Fabián, Gómez y Mejía; indican como características que se presentan en las personas que acosan en los centros de trabajo básicamente se fijan en directivos despreocupado, jefes que abusan de su poder y manipulan hechos, gerentes con falta de métodos eficaces para solucionar problemas internos, líderes competitivos, empresarios que todo lo resuelven pagando económicamente para cubrir sus faltas, entre otros.

### **Figura 1.**

#### *Fases del Acoso Sexual*



**Nota.** Dinámica del acoso sexual según Piñuel (2001), las cuales abarcan el modus operandi de los agresores hacia sus víctimas, donde se empieza por pequeños, como insultos hasta que el acoso llega a consumirse sin el consentimiento de su victimario.

Fuente: Elaboración propia.

Según Bernal (2006), señala que el acoso sexual en las organizaciones es referido como el aspecto del autoritarismo empresarial de quien lo ejerce y también en los trabajadores de alto rango suelen cometer estos actos, a

veces entre los propios compañeros de trabajo tienden a acosar o ser cómplices de este tipo de maltrato.

Como lo menciona Leymann, propone que la conducta abusiva atenta contra la integridad de uno, porque es un fenómeno que sucede en el ámbito laboral, donde las víctimas sufren consecuencias morales, psicológicas y físicas; y tienden solo a comentar a sus amigos de trabajo, algunos familiares y reportan estos casos, más no realizan el proceso de denunciar por miedo que ejerce su acosador y otros efectos que pueda deteriorar su bienestar integral. Leymann, al ver que en diversas empresas presentaban situaciones de acoso sexual de manera continua, diseñó un instrumento para constituir indicadores que representaron este problema organizacional. Los resultados refirieron que las mujeres, son el género que se ve más afectado y más asechadas, donde el caso sexual empieza con aspectos morales-psicológicos y termina con líneas físicas como de contenido sexual por parte de sus superiores (jefes).

Se aprecia que ambos autores, tienen diversos contextos, desde quien ejerce la acción del acoso, por ello, es bueno entender sus perspectivas referentes a esta situación que se presentan las empresas y aquejan a las víctimas quienes mayormente son empleados de un nivel jerárquico bajo, por lo cual el abusador se siente con poder de un llegar a cometer actos contra el pudor. Bernal, indica que quienes principalmente se les da el papel de acosadores son los que ejercen un dominio autoritario en sus cargos y con los demás y los que observan son partícipes de estos eventos.

En las particularidades sostenidas por Leymann, el mismo puntualiza que la conducta abusiva de los acosadores, suscita en el contexto de trabajo donde el impacto generado en sus agraviados, no solo se basa en repercusiones laborales, sino emocionales que a veces los marcan de por vida, es por ello, que Lyemann, considero posibilidades ante este panorama laboral de acoso y denuncias no expuestas, analiza la materia del afectado sexual, que prima en organizaciones para luego elaborar un instrumento

que le permitió usar conclusiones según los indicadores que él mismo propuso para que se pueda ser aplicado en diversas organizaciones.

### **Origen del acoso sexual.**

Lo establecido por Vicente y Cervera (2005), manifestaron que el acoso sexual tiene sus orígenes, primero se origina por el asediador o conjunto, debido a características diferentes del afectado al de sus acosadores infiriendo en ellos cierta curiosidad que luego se convierte en envidia por aquellas diferencias que pueden llegar ser que la víctima tenga mayores habilidades o destrezas y el o los agresores no, precisamente lo contrario es lo que llama la atención para empezar el acoso. El segundo origen, se establece cuando se siguen ciertas órdenes y no de parte del superior, sino que también puede ser de la misma empresa que genere este acoso, llegando a contribuir personas ajenas o que no tienen conflictos con otras. En ambos casos, los ataques tienen una sola finalidad que es que la víctima no pertenezca a la empresa, debido a su perfil que para la organización como empleadores es considerada un riesgo, sin embargo; existe otro factor no tomado en cuenta como lo mencionan Vicente y Cervera, que es el silencio de los observadores, es decir, de los trabajadores que no se involucran en las ofensas de las víctimas, pero que tampoco la protegen o defienden y menos actúan en contra de los acosadores, sin dar apoyo o dialogar con ambas partes para que este problema disminuya, sino este incrementa.

### **Consecuencias del acoso sexual.**

Según diversos estudios, cuando se presentan sospechas de un posible acoso sexual toda corporación debe asistir a las manifestaciones de ciertos indicios de la persona, cuando estos se convierten o se articulan a secuencialmente a disfuncionales como estímulos corporales como parte de sugerencias emocionales.

La sintomatología localiza parámetros de diversas áreas del cuerpo, por ejemplo, el comienzo de ciertas patologías mentales, digestivas; que son más generales que otros males, incluyendo por decir a intentos de herirse uno mismo como romper un trauma, visto por algunos especialistas como el desahogo. En el caso que la víctima se llegue a involucrar de manera afectiva con su trabajo, la desesperanza y el aumento de pensamientos, sentimientos y acciones repetitivas y conflictivas, estos se vuelven mayores. Existen ciertos efectos en las personas que han padecido de acoso sexual, diferenciándose entre ellas:

*Consecuencias personales:*

- Desmotivación
- Hipersensibilidad
- Sensación de ansiedad
- Nervios
- Modos atípicos
- Baja autoestima
- Problemas económicos
- Problemas cardiovasculares
- Trastornos gastrointestinales
- Trastorno orgánicos y funcionales
- Enfermedades psicosomáticas

*Consecuencias familiares y sociales:*

- Ruptura matrimonial
- Indeterminación familiar y social
- Aislamiento social y familiar
- Abandono familiar y social
- Falta de comprensión

- Deslices afectivos
- Nerviosismo en su entorno familiar y social
- Pérdida del interés por proyectos familiares y sociales
- Agresividad e irritabilidad en las relaciones interpersonales
- Desconfianza familiar y social
- Violencia doméstica
- Pérdida de valores
- Trastornos psicológicos

### **Perfil de la víctima y el victimario en el caso sexual:**

Trujillo (2014), explica que es poco probable que exista un perfil psicológico el cual pueda determinar ciertas características básicas de la víctima y el victimario, pues supone conocer su dinámica familiar, social y ambiental de donde se originó el comportamiento inadecuado en los victimarios y de sumisión en las víctimas. Según Trujillo, las modificaciones de actitud se basan en hechos que han impactado la vida de ambas partes, solo así se tiene una configuración real, pero que requiere de estudios sociológicos y psicológicos, para conocer a ciencia cierta el verdadero perfil de los acosadores y los agredidos.

Lo sugerido por Gil (2014), quien enfatiza que las personas que son poco sociables o que en su trabajo no suelen relacionarse mucho con otras y aquellas que padecen de alguna condición física como mental, suelen ser posibles víctimas, por su vulnerabilidad que es percibida por el propio acosador.

Trujillo, hace mención es tratar de entender el perfil de ambos casos:

#### *Perfil de la víctima:*

Lo que menciona Hirigoyen (2001), las potenciales agraviados no cuentan con grandes virtudes, son débiles, personas desprevenidas, algo tontas, sin aficiones, que no demuestran interés por trascender.

Algunas veces no queriendo ser vistas, pasando desapercibidas, pero no para el hostigador, los actos que encarecen su necesidad de querer pertenecen a algo. Hirigoyen (2001), indica que los sujetos que son víctimas, se clasifican en tres grupos:

- Los amenazantes: Eficientes, sentidos desarrollados, impositores, ponen sus ideales en importar el qué dirán, no se fijan en sus defectos, sino en sus virtudes, andas siempre presionando a los demás, no dan por perdido nada.
- Los envidiables: Atentos, considerados, a su vez grotescos, ambiciosos, falta de ímpetu, críticos, no complacientes, realizan actos vergonzosos hacia los demás, no reflexionan sobre sus medidas desobedientes, siempre piensan en ellos.
- Los vulnerables: Perfil desatentos, carentes de amor, solucionadores de otros problemas menos de ellos, que no se defienden ante mofas o pifias, tolerantes a abusos.

*Perfil del victimario:*

En esta ocasión, Madrid (2003), comunico que una de las características de los acosadores son ser bien encantadores, tener apariencia segura, controlar situaciones y personas, ser mentirosos para lograr sus fines, críticos, irritables, líderes, vengativos, violentos e imposibles de asumir sus culpas como responsabilidades. Estas personas tienen un contexto en el núcleo familiar y ambiental donde produjeron frustraciones, resentimientos, decepciones; y sobre todo el impulso agresivo que puede ser en mayor o menor medida. Madrid, también manifiesta que estos llamados líderes necesitan admiración, reconocimiento y protagonismo para que puedan ascender o aparentar cuando sus deseos solo son hacer daño o anular al otro.

Por su parte, Zabala (2001), afirma que este tipo de individuos producen un ambiente tóxico que no es a veces percibido, sino hasta cuando se observa

el acoso es producido o se desencadena, señalando en mismo autor que los acosadores manejan una peculiaridad narcisista pues busca que sus subordinados sean puestos en un juego de sumisión, favores y bromas con ellos para luego controlar de manera posesiva sus funciones y tareas que realizan; siendo calculadores con sus palabras y acciones, desconfiando de sus empleadores y fiscalizando constantemente el trabajo que ejercen los mismos con el único fin de interpretar de manera negativa todo lo que hacen.

### **Clasificación del acoso sexual.**

Como lo expone Hirigoyen (2001), quien señalo que el ambiente laboral toda persona es una potencial víctima de acoso sea este moral o sexual en mayor o menor grado y que dependiendo de los diversos factores de las víctimas, los agresores saben y suelen elegir bien a quien acosar. Hirigoyen, tomo en cuenta que el acoso sexual laboral, no predispone a contextos de género, es decir, que tanto hombres como mujeres puedes padecer de acoso. Asimismo, el autor menciona una tipología dentro de acoso sexual laboral:

**Ascendente:** Es donde la persona que tiene un rango jerárquico alto en la organización es agredida por uno o varios de sus subordinados. Este evento puede ocurrir cuando la persona es incorporada desde el exterior y sus métodos no son aceptados o es rechazado; en este aspecto se presenta cuando un trabajador es ascendido a un cargo donde dirige a sus antiguos compañeros y ellos lo ven como una falta de respeto.

**Descendente:** Se presenta cuando la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica con respecto a su agresor quien busca imponer su misma jerarquía, en este tipo de acoso puede originar una estrategia en la organización para hacer que el trabajador afectado se logre retirar de forma voluntaria o eso signifique un costo económico para la empresa.

**Horizontal:** Es cuando el acoso sexual, es profesado por una sola persona o grupo de compañeros en contra de un trabajador, este acoso dirigido por los compañeros, de trabajo tiene una identidad en los comportamientos que son propios y que se rigen bajo reglas y códigos para enfatizar el hecho que la víctima no pertenece al grupo.

**Mixto:** Se origina por la existencia de conductas que atentan contra la dignidad de la persona, es decir, del trabajador y la trabajadora como para sus jefes, en este caso se puede medir el grado de daño que puede causar el agresor, cuando la víctima se resiste o esta padece de una incapacidad temporal impidiendo que se incorpore al trabajo.

### **Instrumentos normativos de prevención y sanción del acoso sexual:**

La OIT, a través de su Convenio 190, Convenio sobre la Violencia y el Acoso, en los siguientes artículos e incisos sostienen:

### **Capítulo I: DEFINICIONES**

#### **Artículo 1: Efectos del Convenio**

Inciso a. La expresión violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables

#### **Artículo 3: El Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo.**

Inciso a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

### **CAPÍTULO III: PRINCIPIOS FUNDAMENTALES**

#### **Artículo 4: Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.**

Inciso a. Prohibir legalmente la violencia y el acoso.

Inciso b. Velar por las políticas pertinentes que aborden la violencia y el acoso.

Inciso c. Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso.

Artículo 5: Con el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo...

#### **CAPÍTULO IV: PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN**

**Artículo 8: Todo miembro deberá adoptar medidas apropiados para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**

Inciso c. Adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

**Artículo 9: Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo...**

Inciso a. Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.

Inciso b. Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Inciso c. Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dicho riesgos y peligros.

#### **CAPÍTULO V: CONTROL DE LA APLICACIÓN Y LAS VÍAS DE RECURSOS Y REPARACIÓN**

**Artículo 10: Todo miembro deberá adoptar medidas apropiadas.**

Inciso a. Hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo de trabajo.

Inciso b. Garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo...

Inciso c. Proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad en la medida de lo posible y según proceda...

Inciso d. Prever sanciones en casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Inciso g. Garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que está presentando un peligro grave e inminente para su vida, salud o seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso.

Inciso h. Velar por la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requiera la adopción de medidas de aplicación inmediata.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, dictaminó ciertos dispositivos legales para la lucha y erradicación del acoso laboral, elaborando una *“Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el sector Público y Privado”*, donde describen ciertos aspectos de este documento:

*Objetivos:*

- Difundir entre los empleadores/as, trabajadores/as, funcionarios/as, servidores/as y organizaciones sindicales, los alcances e importancia de la normativa sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- Establecer pautas para identificar, prevenir y sancionar eficazmente el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector público y privados, facilitando con el cumplimiento de la normativa.

*Uso de la guía:*

Esta guía, es usada mayormente por:

- Empleadores/as independientemente del sector o la actividad o
- Trabajadores/as y sus organizaciones sindicales

- Funcionarios/as y servidores/as civiles

*Medidas de prevención y difusión:*

- Comunicar a todo el personal de la institución sobre la existencia de una política de prevención y sanción de hostigamiento sexual, brindando información completa, asequible y comprensible.
- Realizar campañas de detección, prevención y difusión del hostigamiento sexual dentro de la institución, tales como encuestas, buzones de sugerencias, entre otras.
- Colocar en lugares visibles de la institución información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual.
- Llevar a cabo talleres y módulos itinerantes que promuevan la toma de conciencia que legitimen el hostigamiento sexual.

**Procedimientos de sanción del acoso sexual:**

**Figura 2.**

*Procedimiento de queja o denuncia por actos de hostigamiento sexual*

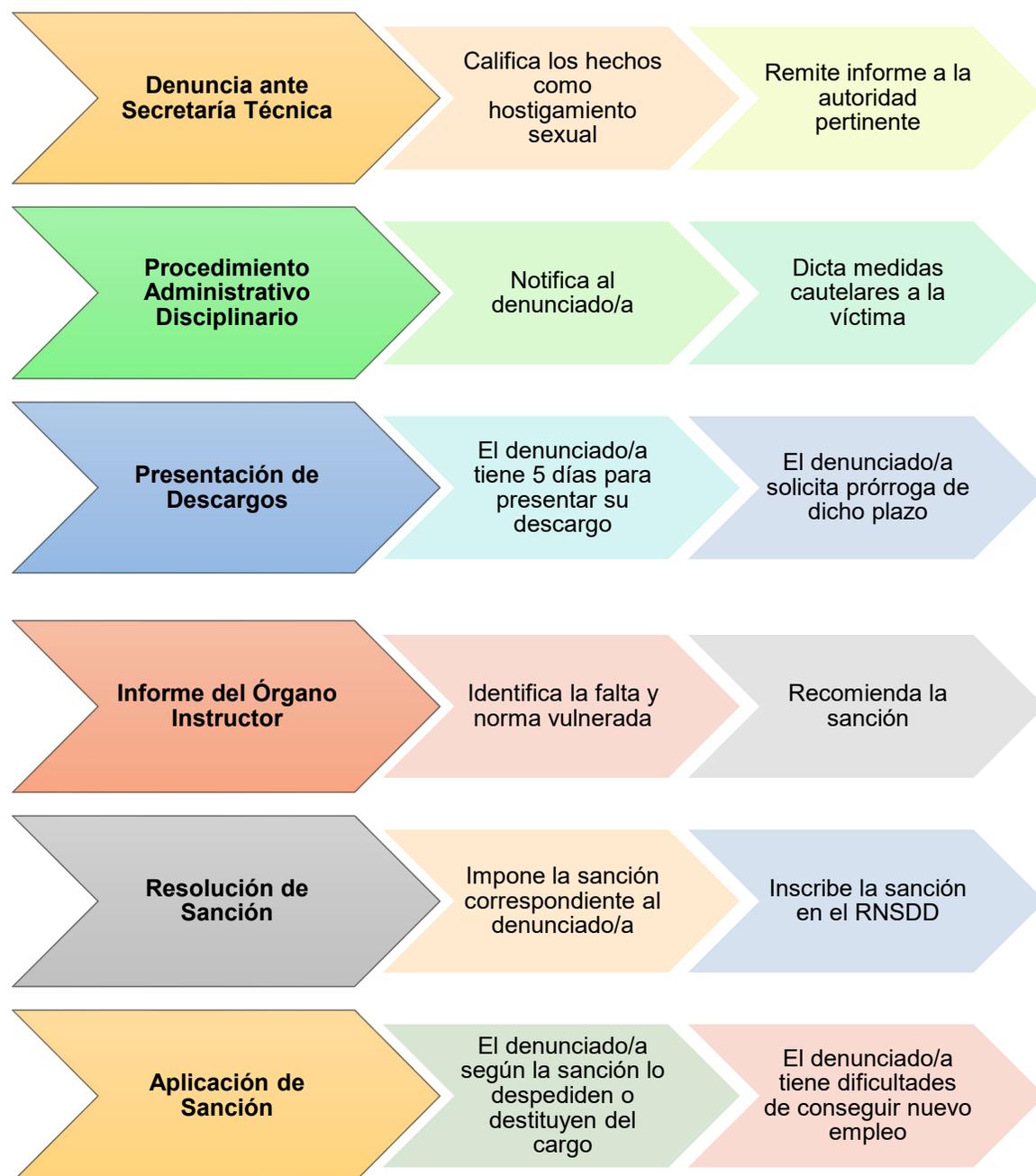


**Nota.** La queja o denuncia impuesta puede ser referida de manera verbal o escrita.

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 3.**

*Procedimiento disciplinario por actos de hostigamiento sexual*



**Nota.** En la Guía, desarrollada por el MINTRA, estas fases para denunciar los actos disciplinarios por hostigamiento sexual, la víctima cuenta con medidas de protección, asegurando su bienestar aun cuando el denunciado/a sigue cometiendo estas acciones.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables del Perú, creo una norma, la Ley N° 27942 o la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, donde su acápite y artículos, mencionan lo siguiente para contrarrestar esta situación:

### **Título I: Disposiciones Generales**

#### **CAPÍTULO I: DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY**

##### **Artículo 1: Del Objeto de la Ley**

La presente ley tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia...

##### **Artículo 2: Ámbito de Aplicación:**

Inciso 1: En centro de trabajo públicos y privados, a los trabajadores o empleadores, al personal de confianza, titular, asociado, director, accionista, socio de la empresa, a los funcionarios o servidores públicos; cualquiera sea su régimen laboral.

##### **Artículo 3: La ley considera:**

Inciso 1. Hostigador: Toda persona varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente ley.

Inciso 2. Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

### **Título II: Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual**

#### **CAPÍTULO I: EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO**

##### **Artículo 7: De la Responsabilidad de la Empresa.**

Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones: Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.

Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuada...

### **Definiciones del acoso sexual:**

La UNESCO (2019), expone que el acoso sexual es cualquier conducta no deseada, de naturaleza sexual que afrenta a la identidad, personalidad, dignidad o integridad física de una persona, propagando un entorno ofensivo y degradante.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2003), sostiene que el acoso sexual, es una expresión de gravedad, la cual afecta las vidas humanas en los diversos entornos, violando la privación de las facultades de la persona que fue perjudicada, donde sus capacidades pueden también verse afectadas puesto que desarrolla sus tareas en un entorno laboral, donde la víctima se siente insegura.

También refiere la Organización Mundial de la Salud (2013), que el acoso sexual es el intento de querer agredir de cualquier modo a otro individuo, sin que tener el permiso, asumiendo cualquier tipo de asecho, hasta que se convierte en un círculo de situaciones incómodas, donde una de las partes es más dañina, y que se puede presentar en cualquier ámbito.

### **Dimensiones del acoso sexual:**

*Discriminación:* La discriminación labores es aquella forma que diferencia por cualquier posible de los factores que se distingue por edad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, discapacidad y otros aspectos que produzcan en el ámbito de la empleabilidad sea este público o privado. Esto se puede producir en el acceso del empleo al exigir y valorar determinados requisitos una vez que se establece la relación laboral. (Wolters Kluwer).

*Violación de los Derechos Humanos:* Todo derecho se distingue de aquellas cualidades que porta al ser humano, sin ser aislado de las mismas por cuestiones que netamente discrepan de coyunturas socioculturales. La violación de derechos, es cuando se ven vulneradas las personas se encuentran en riesgo y sin o con poca protección.

*Desvaloración de las Capacidades:* Son funcionamientos del estado de una persona y la evaluación de su bienestar que consiste en la valoración, lo cual implica cuales son aquellas cualidades que ha ido perdiendo en el tiempo debido a eventos pasados y presentes. La persona pierde su sentido de esfuerzo físico y emocional, así como la innovación y otras habilidades que lo hacían capaz de cumplir con sus metas. (Sen, 1993).

### **Definiciones sobre el Desempeño Laboral**

Como sostiene Stoner (1994), manifestó que toda producción laboriosa integra una conducta común, de manera competente para lograr objetivos comunes, pero que están sujetos a normal y reglas básicas que son determinantes.

Lo indicado por Chiavenato (2000), la mirada del empleado ofrece en sus conductas complacer no solo a su entidad, sino el valor de querer ser parte de sus anhelos personales.

Para los autores Araujo y Leal (2007), exponen y revisan esta definición como un quehacer que ocupa un lugar en organizaciones siendo necesario su funcionamiento que implica atribuir al personal tareas forzosas a fin de emplear sistemas retribuidos.

Como lo definen los diversos autores, expresan que este concepto tiene que ver más que todo como el trabajar a través de su dinámica y experiencia lograr cumplir con los objetivos institucionales o que su organización fija para la empresa o de manera personal. En ese sentido, Stoner, manifiesta que la competitividad del trabajo y las reglas laborales son las bases fundamentales que guían al desempeño laboral; en el caso de Chiavenato, señala que es la conducta interna del empleado lo cual hace que su visión esta puesta en la empresa y que desde esa perspectiva se cumplan las metas personas-laborales.

Finalmente, según lo que refieren Araujo y Leal, el desempeño laboral no es otra cosa que una actividad de trabajo eficiente que para se obtenga este

resultado, es indispensable y fundamental fortalecer las capacidades de los trabajadores y motivos a los mismos.

**Elementos:**

Como lo señala Araujo y Guerra (2007) la acción productiva resulta de ciertos atributos que van desde desenvolvimientos, aprendizajes y fortalezas que mantienen una evolución esperar que un colaborador desarrolle en su trabajo. Estas capacidades, también ejercen otras bases como la comunicación, iniciativa y trabajo en equipos que son en sí desarrollo de talentos para que se pueda maximizar el desempeño laboral en toda organización.

**Factores influyentes:**

Algunos estudios, señalan que existen desiguales causales en favor a desarrollar el desempeño laboral que las empresas consideran importantes en el día de hoy:

*Satisfacción en el trabajo:* Demuestra el interés o la actitud general que tiene el empleado hacia su puesto de trabajo, donde la función de esta persona va mucho más allá de ocupar un cargo, es decir, que tiene un sentido de pertinencia muy alto y con la visión clara institucionalmente hablando. En tal sentido, se presenta una interacción entre los directivos con sus trabajadores, promoviendo así un buen ambiente laboral y donde se logran las metas organizacionales. El desempeño, en este punto tiene una relación directa con la satisfacción laboral puesto que surgen líneas de percepciones para mantener al trabajador feliz, productivo e integrado a la empresa consolidando una motivación interna, además que el trabajador cuenta con un clima óptimo, buenas relaciones, remuneración adecuada y materiales a su ocupación.

*Autoestima:* Es la necesidad emocional y sentimental que adquiere el individuo para que pueda obtener un nuevo empleo en la organización que

desea ser parte como reconocido y así forme un gran equipo de trabajo. Por ende, la autoestima que logra tener el trabajador le apremia con oportunidades de desarrollo de sus habilidades como es el ascenso.

*Trabajo en equipo:* Es aquella actividad que efectúan los trabajadores que pertenecen a un grupo en su trabajo, pudiendo aumentar el contacto directo con sus usuarios o clientes, en favor a la prestación de servicios que realizan y donde se evalúa su calidad como empleado en base a su desempeño o productividad. En toda organización siempre se encuentra presente un equipo de trabajo dedicado a satisfacer las demandas, lo cual produce una estructura consistente la cual se articula en el sistema de interacciones, que a su vez generan procesos y empieza el surgimiento de la dirección, información y esfuerzos firmes como ejes favorables de este factor.

*Capacitación:* Etapa instructiva, poniendo en obra al personal o diversos grupos pudiendo desempeñar sus deberes de manera más eficiente, y obedeciendo a una conducta más proactiva. Otro concepto que le dan a este factor es que los programas de capacitación para los trabajadores producen resultados que son favorables para todas las organizaciones en casi un 80% de los casos donde se ha podido verificar esta información. Según algunas revistas, entre ellas NEGOTIUM (2008), el propósito de que una empresa brinde inducciones o capacitaciones a sus colaboradores radica en proporcionar información y contenido de manera específica contribuyendo la imitación de paradigmas que van acorde a las acciones laborales y por eso que no se deben ejecutar programas de entrenamiento porque el personal no está capacitado.

### **Niveles:**

Rojas (2012), expresó que se hallan niveles de desempeño laboral que están definidos y que estos se clasifican y están delimitados:

*Nivel alto de desempeño laboral:* Funciona cuando el esfuerzo va más allá del trabajo, donde el trabajador sale de monótono y logran nuevas formas e innovación de tareas, donde los empleados se encuentran con una motivación por su cultura laboral, familiar o social.

Siendo la motivación, el medio que hace que todo colaborador realice acciones extras o de agrado para sus superiores y estos son estimulados por su empresa.

*Nivel mediano de desempeño laboral:* En este nivel se encuentran aquellas personas que son servidores públicos y cumplen sus funciones de manera puntual, teniendo una actitud honrada y que se contentan con su salario, debido a que desarrollan tareas para la cual fueron contratados, siendo estáticos en algunas actividades, pero donde no brindan opiniones. En este tipo de nivel el desempeño del empleado es solo realizar su deber laboral, limitándose a poner ejecutar propuestas o aportar, pero debido a los condicionamientos y la falta de motivación, la monotonía laboral, es su base de trabajo.

*Nivel bajo de desempeño laboral:* Esta magnitud, es percibida como desmotivación o desinterés en posicionarse, no valorando las posibilidades, teniendo un comportamiento inadecuado y no procuran realizar un esfuerzo mínimo o extra. Los trabajadores no consideran los resultados y son muy evidentes en exponer su desanimo, flojera y pesimismo en sus obligaciones y/o cambios que presenta la organización, no son participativos y menos comprometidos al menos que sepan que van a recibir algún beneficio a cambio. Este nivel no cumple con las metas, puesto que están pendientes de otras cuestiones.

### **Evaluación en las organizaciones:**

*Dinámica de la evaluación:* Según lo que comenta Vallejo (2015), las empresas deben entender que el desempeño laboral sin evaluación puede ser peligroso para el desenvolvimiento adecuado de cada organización. El

no diseñar un buen programa de evaluación para los trabajadores produciría un efecto negativo para el rendimiento de la empresa. En ese punto, Vallejo indica que la preocupación principal de las empresas se centra en la medición, evaluación y seguimiento de este, consisten en:

- Los resultados: Los cuales deben ser concretos y que se efectúen en un determinado período.
- El desempeño: Es el comportamiento y también implican los medios para que se ponga en práctica.
- Las competencias: Son las habilidades individuales que aportan o agregan las personas en las organizaciones y/o áreas de trabajo.
- Los aspectos fundamentales: Significa y simboliza el impacto para tener éxito en el desempeño y en sus resultados.

*Objetivos de la evaluación:* Robbins y Judge (2013), indican que la evaluación para el desempeño debe basarse en los siguientes objetivos:

- ❖ Brinda una dirección en cuanto a despidos, ascensos y pagos.
- ❖ Detecta las carencias en la capacitación identificando las habilidades y competencias.
- ❖ Ofrece una retroalimentación a sus colaboradores de cómo la empresa percibe su desempeño.

#### **Figura 4.**

*Factores que afectan el desempeño laboral*



**Nota.** Para Robbins (2013), la percepción de las recompensas depende únicamente del esfuerzo que realiza el empleado al cumplir con sus funciones.

Fuente: Elaboración propia.

**Razones para evaluar:** Explicando este motivo Chiavenato (2009), expresa que toda persona necesita ser nutrida en el sentido de su desempeño para saber cómo realizar de manera adecuada sus obligaciones en una organización y, asimismo, poder hacer las correcciones pertinentes cuando sea necesario. Para Chiavenato, todo trabajador debe tener conocimiento de las actividades que ejecuta, puesto que a veces piensa que solo cumple con establecer ordenes según lo que refieren en su cargo y que debe obedecer. Según Chiavenato, conocer las razones de evaluar el desempeño, logran que las organizaciones puedan esclarecer el interés que tienen por sus empleados y poder manifestar a los mismos la importancia de que sean evaluados:

**Las recompensas:** En toda evaluación de desempeño, se proporciona litigar sistemáticamente logrando fundamentar elevar los sueldos, beneficios, como ceses.

**Retroalimentación:** Esta evaluación, permite obtener información sobre la apreciación que tienen los trabajadores con las personas que interactúan, no solo en su desempeño, sino en función a sus actitudes, habilidades y competencias.

**Desarrollo:** Establece que los subalternos conozcan sus aristas débiles y las fuertes en su desempeño para que pueda mejorar, comprender y aprender.

**Relaciones:** En este tipo de evaluación, los empleados mejoran sus relaciones con su entorno laboral como jefes directos, supervisores o gerentes; dentro de una misma línea ya que tiene el conocimiento que están evaluando precisamente su desempeño.

*Beneficios de realizar una evaluación:*

Mencionando nuevamente a Chiavenato (2011), quien al manifestar que la evaluación de los programas respecto al desempeño este se diseña, coordina y supervisa, con el fin de generar ciertas ganancias en diferentes períodos cuales están:

Beneficios para el trabajador o la persona:

- Conoce las reglas en cuanto al desempeño de él mismo como de sus compañeros de trabajo.
- Determina las magnitudes de su supervisor ajustando la práctica y también las que el propio empleado debe entablar para su calidad mejore.
- Lleva a cabo valorizaciones y apreciaciones en las personas relacionado al crecimiento y/o autorrealización.

Beneficios para la organización:

- Estimar la aptitud humana para definir la cooperación individualmente.
- Distingue las carencias del dependiente, cambiando o mejorando algunas competencias.
- Determina los despidos, ascensos o transferencias.
- Agiliza los estatus internos organizacionales, a través de crecimiento y desarrollo personal para los trabajadores.

## **Bases teóricas:**

### ***Teoría de McClelland***

Teoría diseñada por el propio David McClelland, que se basa principalmente en presentar tres necesidades donde el empleador logre satisfacer sus necesidades, y donde una de ellas se focaliza en la motivación y donde se explica las relaciones o satisfacciones de este en el camino que le permitió obtener un desarrollo laboral.

### ***Teoría de Meyer***

Concreta esta conjetura, planteando algunas disyuntivas pretendiendo para incentivar base los deberes que demandan sus supervisores, es decir, recibir un incentivo en base a las tareas encomendadas a los trabajadores. Esta misma suposición, otros autores la definen como relativo o conveniente por su construcción lo cual incita o puede llevar a cabo que las funciones y deberes de los trabajadores solo se veían medidas por una retribución dejando de lado el sentido de pertinencia.

### ***Teoría Motivacional del Desempleo***

Conjetura creada por McGregor, intenta conectar las aspiraciones de los que constituyen la organización, haciendo que se tenga una visión pésima sobre el hombre dentro de sus funciones o su trabajo. Esta teoría, tiene la dinámica en que solo los trabajadores, laboran por ganar un sueldo y que nunca se llegarán a sentir identificados con la organización, ya que carecen de aptitudes, valores, aspectos formativos y desarrollo de habilidades para que puedan ejercer otro puesto; esto a que tampoco son motivados de manera actitudinal, por ellos es que las metas solo llegan a cumplirse bajo un sueldo o beneficios particulares.

Estas tres teorías presentadas como fundamento teórico en el desempeño contienen una dinámica en función de cómo el trabajador se percibe dentro de sus funciones y la identificación de su organización. Se le suma también,

que el desempeño es una tarea que se basa en la productividad, responsabilidad, experiencia entre otros aspectos los cuales se centran estas teorías con diversas connotaciones, pero apuntando hacia la misma base el trabajador y la empresa.

La relación, muy aparte de lo mencionado a priori, también se menciona en que métodos usan para incentivar al trabajador y los problemas que se suscitan en los mismos, como estrategias organizacionales para crear más productividad.

Las comparaciones o diferencias entre estas teorías relativas al desempeño laboral se focalizan principalmente en los siguientes aspectos, la teoría de Maclelland se sustenta en cuanto a las necesidades y problemas de los trabajadores para que luego estos se les pueda satisfacer aquellas falencias organizacionales, personales y familiares. Por otra parte, la teoría de Meyers pone su mirada en como motivar al trabajador a través de medios tangibles y emocionales que permitan tener una cercanía entre el empleador y la organización, valiéndose de recursos propios y externos.

Por último, McGregor, en su teoría no comparte ciertas nociones de los autores mencionados, sino que él hace una crítica y reflexión sobre la rutina laboral de los trabajadores donde refiere que los mismos solo asisten a sus empresas por un sueldo sin sentirse comprometidos con las organizaciones y que tiene o se pone un mal concepto en los empleadores de la rama obrera u operaria.

Los aportes de las teorías desarrolladas sobre el desempeño tienen un fin en común en establecer los criterios de cómo se evalúan a los trabajadores por medio del desempeño laboral, es decir, que herramientas o mecanismos utilizan para que hagan que los mismos se sientan satisfechos o identificados institucionalmente.

Aparte de ello, también otro valor que se le da a estas teorías expuestas se basa en el hecho de conocer más a fondo a circunstancias envueltas en cualquier organización y que teoría adaptar para tener una referencia teórica

y práctica como en el caso de este estudio donde el acoso sexual, se encuentra dentro del marco empresarial y donde los casos van en aumento y son algunos quienes reportan y otros no por miedo a consecuencias.

### **Modelos:**

#### ***Modelo teórico de Campbell***

Este paradigma fundado en los años 90 por Campbell emerge del menester estimar proporciones del rendimiento de cada trabajador, integralmente, considerado una de las herramientas fundamentales en toda organización. Campbell, propuso que los componentes que tiene el desempeño laboral son útiles para enunciar planteamientos básicamente acatando las metas de toda compañía.

#### ***Modelo teórico de Borman & Motowidlo***

Este modelo establecido por ambos autores en 1993, refieren que los métodos que permiten evaluar el desempeño laboral llegan a ser constructos multidimensionales, que tienen por finalidad contar con determinanos ítems que midan o se enfoquen en sí en el comportamiento de los trabajadores.

#### ***Modelo teórico de Campbell, McCloy & Sager***

Esta postura ofrecida en también en 1993, los mismos autores establecieron una taxonomía de 8 componentes para que el desempeño laboral pueda ser descrita de la mejor manera posible, entre los elementos se encuentran: las tareas específicas, la capacidad de individuo, habilidades en tareas no específicas, dialogo puntual, mantener el orden, facilitación del rendimiento en equipo, la supervisión y la administración.

### ***Modelo teórico de Murphy***

Este modelo elaborado en 1990, por el propio autor, enfatizó que los factores determinantes del desempeño laboral, empleado por Campbell, tienen una dinámica correcta para poder medir e interiorizar las metas organizacionales y que también se pueda aplicar al sector ocupacional.

#### **Dimensiones:**

##### **Trabajo Competente:**

Son los atributos que posee el trabajador como base que le facilita su capacidad para solucionar situaciones y problemas que surgen o se presentan en el ámbito laboral.

##### **Responsabilidad:**

Facultad natural del hombre para obrar de una manera u otra, lo que le responsabiliza de sus actos, es también la capacidad de la persona para auto determinarse de un modo integral. (Savater).

##### **Objetivos Comunes:**

O intenciones grupales que le brinda cada empresa, siendo estas unidades sociales que procuran lograr objetivos específicos. La razón de ser de toda organización es servir a los objetivos y que puedan ser cumplidos por la empresa-empleado, trabajando conjuntamente cuando la pertinencia es alta. (Chiavenato).

## **1.4 Formulación del problema**

¿Cuál es el nivel de relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021?

## 1.5 Justificación e importancia

La presente investigación, introduce un tema como el acoso de índole sexual que repercute a nivel mundial, es decir, manifestándose más aun en las empresas pese los protocolos que se han venido estableciendo para informar y prevenir, este problema que todavía tiene consignas de no proceder por temor a ciertas represalias de parte de los hostigadores. En tal motivo, el siguiente estudio, se fundamenta en tres aspectos:

*Justificación teórica:* Tomando en cuenta que es de suma importancia analizar la situación que se presenta respecto al acoso sexual, donde este hecho se expresa en organizaciones, por ello es indispensable recurrir a las instancias pertinentes que se encargan de realizar los procedimientos debidos a fin de brindar confort al trabajador que es acosado, aparte que los resultados mostraran el alcance y ayudarán a que la empresa PAMOLSA, pueda supervisar su normativa y fijar su cumplimiento.

*Justificación metodológica:* En este caso para lograr nuestros objetivos, nos valdremos de técnicas de investigación, como el cuestionario; asimismo, busca intervenir en la problemática del acoso sexual y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores operarios, demostrando su validez por medio, de las respuestas brindadas y que también pueda servir de guía para otras investigaciones.

*Justificación práctica:* Tiene la necesidad de que este tema sea investigado por su repercusión que se suscita en varias empresas y también el menester de seguir concientizando y previniendo el acoso sexual en trabajadores, por medio de políticas que avalen el respaldo a los mismos.

## 1.6 Hipótesis

### 1.6.1 Hipótesis general:

Hi: Se presenta una relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021; evidenciándose en la

discriminación, la violación de los derechos humanos y la desvalorización de capacidades, de los mismos.

H<sub>0</sub>: No se presenta una relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

### **1.6.2 Hipótesis específicas:**

HE1: Se presenta una relación entre la dimensión discriminación y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

HE2: Se presenta una relación entre la violación de los derechos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

HE3: Se presenta una relación entre la desvalorización de capacidades y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general:**

- Determinar el nivel de relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

### **1.7.2 Objetivos específicos:**

- Estimar el nivel de discriminación como resultado del acoso sexual y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.
- Interpretar el nivel de violación de los derechos humanos como resultado del acoso sexual y su incidencia en el desempeño

laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

- Evaluar el nivel de desvaloración de capacidades como resultado del acoso sexual y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

#### **Tipo de Investigación:**

Descriptivo debido a que detalla un problema que se suscita en una empresa, donde existen causas y consecuencias, por lo tanto, da a conocer su proximidad. Según Tamayo y Tamayo (2006), las descripciones en investigaciones interpretan realidades observadas comúnmente del fenómeno donde se hace conclusiones dentro de una persona o grupo.

#### **Diseño de Investigación:**

No experimental, indicando que no accede a tener una conexión con otra u otras causales. Sampieri (2003), dedujo que los estudios no experimentales toman en serio su calidad de no enfatizar acciones, sino querer contemplar el objeto y lograr registros oportunos.

#### **Enfoque de Investigación:**

El enfoque que presentamos es cuantitativo porque se basará en datos porcentuales y de frecuencia en la obtención de nuestros resultados. Para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2003), se basaron en lo único que procede a manejar fuentes de opinión con un canal que ofrezca evidencias certeras en la aplicación de bases estadísticas que nutre los estudios.

## 2.2 Población, muestra y muestreo

### **Población:**

Vienen a ser todas y todos los colaboradores de la empresa PAMOLSA en su sede de la provincia constitucional del Callao. Lo definido por Arias (2012), sostiene que atender o demostrar las plenas realidades de una determinada población es difícil, pero si es posible concordar con sus particularidades que integra el investigador como de la relevancia para determinar a la misma, identificando que se trata de un grupo de individuos de grande o pequeña proporción que posee ciertas características.

Es así que considerando lo mencionado por el autor Arias (2012), nuestra población total son de 1597 trabajadores que se encuentran laborando bajos diversos regímenes y/o contratos, contando con un universo amplio.

**Tabla 1.**

Categorización de empleados/as

<b>Categorías</b>	<b>Cantidad de Trabajadores</b>	<b>Porcentaje</b>
Mujeres	442	27.67%
Hombres	1155	72.32%
<b>TOTAL</b>	<b>1597</b>	<b>100%</b>

**Nota. Se presente en esta tabla, su observa la cantidad total de hombres y mujeres que trabajan en la empresa PAMOLSA a nivel nacional.**

Fuente: Elaboración propia.

### **Muestra:**

Al presentarse una población finita, se requiere de un proceso que nos permita obtener aquella muestra para poder aplicar el instrumento. Como lo menciona Moguel (2005), la población finita, es el momento en que se conoce cuantos elementos tiene la población.

**Muestreo:**

A través de la técnica del muestreo, se tendrá una cantidad percibida en nuestra investigación. En el caso de Arias (2006), responde que el muestreo es un procedimiento para conocer la probabilidad que tiene cada elemento y llegar a la cantidad del objeto de estudio.

Se presentó la siguiente fórmula, para obtener la cantidad de la muestra:

**Figura 5.**

*Fórmula para el muestreo*

$$n_0 = \frac{Z^2 PQ}{E^2}$$

**Nota.** Tipo de muestra aleatoria simple

Z = Nivel de confianza 95% = 1.96

E = Margen de error, entre el parámetro y estimador = 0.10

p = Proporción esperada es el 50% = 0.5

Q = Proporción de los NO acosados = 0.5

$$n_0 = \frac{1.96^2 0.5 \times 0.5}{0.10^2}$$

$$n_0 = \frac{3.8416 \times 0.25}{0.01}$$

$$n_0 = \frac{0.9604}{0.01}$$

$$n_0 = 96.04$$

Siendo de población 1597, la fórmula a aplicarse es la siguiente

**Figura 6.**

*Fórmula para la obtención de la muestra*

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

**Nota.** Esta fórmula, nos permitirá tener una muestra de rasgos significativos para el estudio.

$$n = \frac{96.04}{1 + \frac{96.04}{1597}}$$

$$n = \frac{96.04}{1 + 0.601377}$$

$$n = 90.592$$

$$n = 91 \text{ (muestra representativa)}$$

Resumiendo:

N = Tamaño de la población = 1597

E = Margen de error, entre el parámetro y estimador = 0.10

Z = Nivel de Confianza = 95%

n = Medida de la muestra para la confiabilidad = 91

Para fines de nuestro estudio obtuvimos una muestra de 91 personas las cuales serán encuestadas en base a las técnicas seleccionadas. Sin embargo, debido a una mayor cooperación de nuestra población objetivo, tuvimos una muestra más grande de lo esperado teniendo un total de 153 operarios que decidieron participar incondicionalmente.

N = 153 muestra final

Por otro lado, presentamos ciertos criterios que se tomaron en cuenta a fin de que se pueda establecer una muestra adecuada, donde a continuación sugerimos los siguientes:

*Criterios de inclusión:*

- Operarios de la empresa industrial PAMOLSA
- Reportes de casos de acasos
- Trabajadores que desearon de manera voluntaria participar de este estudio

*Criterios de exclusión:*

- Trabajadores administrativos y directivos de la empresa PAMOLSA
- Trabajadores que desistieron de participar de este estudio

### **2.3 Variables y operacionalización**

Las siguientes variables, representan la causa-efecto de nuestro tema a investigar, por ello que las mismas son conceptualizadas:

#### **Variable Independiente**

##### ***Acoso sexual:***

Como lo indica Barak (1997): El acoso sexual es un fenómeno universal que consiste en un proceder fisiológico no deseada de particularidad ofensiva, integridad psicológica o física de una persona se viola intencional o no y crea una atmosfera intimidante, denigrante u ofensiva de una persona hacia otra persona que lo ejerce.

#### **Variable Dependiente:**

##### ***Desempeño laboral:***

Robbins (2004): Rendir laboralmente, se determina en principales principios en el estudio esfuerzos emocionales, donde la postura es alta hace que los

empeños mejoren porque ayuda al trabajador a enfocar aquellas que considera difíciles; también hace que la persona sepa cómo reaccionar o manejar situaciones dentro del trabajo, siendo importante siempre la motivación hacia el mismo.

**Tabla 2.**

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
ACOSO SEXUAL	<p>Lo establecido por la OIT (2003), expresión de gravedad, afectando vidas en diversos entornos, violando la privación de las facultades de la persona, concluyendo que la misma se encuentra en el apartado que aborda temáticas de discriminación.</p> <p>En lo que refiere la OMS (2013), el acoso sexual es el intento de querer agredir de cualquier modo al otro sin que tener el permiso, asumiendo cualquier tipo de asecho, hasta que se convierte en un círculo de situaciones incómodas, donde una de las partes es más dañina, y que se puede presentar en cualquier ámbito.</p>	Discriminación	Agresión	1 y 2	Cuestionario de Acoso Sexual
			Falta de respeto	3 y 4	
			Rechazo laboral	5 y 6	
			Llamadas telefónicas hostigadoras	7 y 8	
			Notas amenazantes	9 y 10	
			Evitación laboral	11 y 12	
		Violación a los Derechos Humanos	Asislamiento laboral no justificado	13 y 14	
			Calumnia laboral	15 y 16	
			Rumores falsos	17 y 18	
		Desvalorización de las Capacidades	Violencia física	19 y 20	
			Ataques físicos leves	21 y 22	
			Hurto de pertenencias	23 y 24	
			Violación a la intimidad laboral	25 y 26	
DESEMPEÑO LABORAL	<p>Como sostiene Stoner (1994), manifestó que toda producción laboriosa integra una conducta común, de manera competente para lograr objetivos comunes, pero que están sujetos a normal y reglas básicas que son determinantes.</p> <p>Lo indicado por Chiavenato (2000), la mirada del empleado ofrece en sus conductas complacer no solo a su entidad, sino el valor de querer ser parte de sus anhelos personales.</p>	Trabajo Competente	Capacidades	1 y 2	Cuestionario de Desempeño Laboral
			Destreza	3 y 4	
			Habilidades	5 y 6	
			Comprensión	7 y 8	
		Responsabilidad	Valores institucionales	9 y 10	
			Puntualidad	11 y 12	
			Tareas efectivas	13 y 14	
			Compromiso laboral	15 y 16	
		Objetivos Comunes	Resultados satisfactorios	17 y 18	
			Productividad	19 y 20	
			Adaptación	21 y 22	
			Iniciativa	23 y 24	

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas de recolección de datos:**

El proceso empleado para este caso se derivó en este sondeo proporciona información sobre una materia a explorar.

Para Valderrama (2007), la encuesta tiende a reunir un análisis exhaustivo a punto de requerimientos permitida de una proporción poblacional o la mitad de esta, destinada a la cual se dirige el estudio, elaborándose variables, dimensiones e indicadores.

### **Instrumentos de recolección de datos:**

Lo expuesto por Sampieri (2002), refiere que el instrumento es una medición para utilizar con los medios precisos acumulando los datos en las variantes observadas, asimismo, la confiabilidad de este permite el valor de su aplicación en el sujeto de estudio que produce resultados.

### **Instrumento 1: Cuestionario de Acoso Sexual**

Este instrumento, fue diseñado por Leymann, teniendo como finalidad poder establecer criterios que puedan medir el acoso sexual laboral.

### **Ficha Técnica del Cuestionario de Acoso Sexual**

**Autoría:** Adaptado por las autoras

**Dimensiones:** Discriminación, violación de derechos humanos y desvalorización de capacidades.

**Indicadores:** Cantidad 26

**Tipo de administración:** Individual

**Tiempo:** El necesario para el trabajador pueda culminar el cuestionario

### **Instrumento 2: Cuestionario de Desempeño Laboral**

El presente instrumento, fue elaborado por las mismas autoras, que están desarrollaron la presente investigación, Br. Yasmir Alvarado & Br. María Inés Saldaña en el año 2021.

## **Ficha Técnica del Cuestionario de Desempeño Laboral**

**Autoría:** Propio de las autoras

**Dimensiones:** Trabajo competente, responsabilidad y objetivos comunes

**Indicadores:** Cantidad 24

**Tipo de administración:** Individual

**Tiempo:** El necesario para el trabajador pueda culminar el cuestionario

### **Escala de Likert**

Esta escala garantiza que los instrumentos cuenten con herramientas de medición, en el caso de nuestros dos instrumentos mencionados anteriormente, la presente escala corresponde:

Nunca: 1

Casi Nunca: 2

A veces: 3

Casi Siempre: 4

Siempre: 5

#### **2.4.1 Validez del instrumento:**

Este proceso funciona a través de evaluaciones profesionales, brindando un formato a profesionales para que puedan evaluar los cuestionarios:

En cuanto al primer instrumento, se obtuvo:

- Porcentaje: 92%
- Evaluación: Instrumento validado y aprobado

En cuanto al segundo instrumento, se obtuvo:

- Porcentaje: 93.33%
- Evaluación: Instrumento validado y aprobado

#### **2.4.2 Confiabilidad del instrumento:**

Para la confiabilidad, las investigadoras hicieron uso del programa IBM SPSS Statistics para poder obtener fiabilidad de todos los indicadores,

basándose en una interrogante en nuestros dos cuestionarios que hemos adaptado de autores.

### **Tabla 3.**

Confiabilidad del instrumento primero

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	26

**Nota. Confiabilidad del Cuestionario Acoso Sexual, contenía 26 preguntas (indicadores), lo cuales fueron pasados por una prueba estadística, teniendo una fiabilidad muy alta, lo cual establece una buena y adecuada elaboración de cada indicador.**

Fuente: SPSS V22.

### **Tabla 4.**

Confiabilidad del instrumento segundo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	24

**Nota. Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral contenía 24 preguntas (indicadores), lo cuales fueron pasados por una prueba estadística, teniendo una fiabilidad muy alta, lo cual establece una buena y adecuada elaboración de cada indicador.**

Fuente: SPSS V22.

## **2.5 Procedimiento de análisis de datos**

Para obtener la adquisición de nuestro estudio, nos valimos de una fase que comprende lo siguiente:

- Adaptar y aplicar dos cuestionarios a la población encuestada perteneciente a PAMOLSA.

- Se elaboró una matriz de respuestas en Microsoft EXCEL, para vaciar las respuestas de la población encuestada a la misma.
- Teniendo la matriz de respuestas llena, según los datos sociodemográficos, como la cantidad de preguntas que simbolizan indicadores, esta matriz procedió a ser trasladada al programa estadístico SPSS V. 22.
- En el software mencionado anteriormente, se estableció primero la confiabilidad del instrumento, seguido de elaborar los gráficos que indicaban los porcentajes obtenidos por variables, dimensiones e indicadores.
- Con las tablas y figuras, se expusieron los resultados, se abordó la discusión de los resultados y la constatación de hipótesis.
- Por último, se describen las conclusiones y recomendaciones como parte final del trabajo que surgieron en necesidad de las respuestas y de todo el proceso mencionado a priori.

La síntesis referencial, se empleó el descriptivo para definir el problema, correlacional para ver el grado de asociación de nuestras variables de estudio y científico porque nuestra tesis muestra hipótesis a ser aprobadas o no según reportes estadísticos.

## **2.6 Criterios éticos**

Por medio del Informe Belmont, desarrollado por este mismo autor en 1979, el cual expresa la protección de personas o sujetos humanos en investigaciones, donde se deben guardar ciertos criterios que no sean prestos a causar un daño directo o indirectos de los propios individuos.

Belmont, mencionó que dentro de los principios relevantes son: generosidad, ecuanimidad.

Asimismo, la aplicación de estos criterios, se basan en sustentar un consentimiento informado, la consideración de la exposición y provechos del estudio, selección de los sujetos en las investigaciones.

Finalizando este punto, Belmont, pretende amparar a individuos, grupos o comunidades que son elementos en las exploraciones realizadas por estudiantes o instituciones y que se tenga un grado de responsabilidad, mesura y confidencialidad; lo cual apoyará a no crear situaciones incómodas con la población estudiada.

## **2.7 Criterios de rigor científico**

Nuestra indagación, tiene como criterios por rigor científico: la confiabilidad del instrumento el cual se valió se medir el valor de cada indicador que representa a una pregunta por el IBM SPSS 22, lo cual hizo que los cuestionarios de Violencia Sexual y Desempeño Laboral tengan su criterio de aprobación. La validez del instrumento también fue otro criterio el cual se obtuvo de un formato estructurado y revisado por expertos quienes dieron su evaluación de la mismo, teniendo un resultado óptimo. Siendo así, podemos mencionar que nuestro tema, en sí adquiere el término de fenómeno organizacional que se articula negativamente en el desempeño laboral.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Presentación de resultados

##### Sobre el Acoso Sexual

**Tabla 5.**

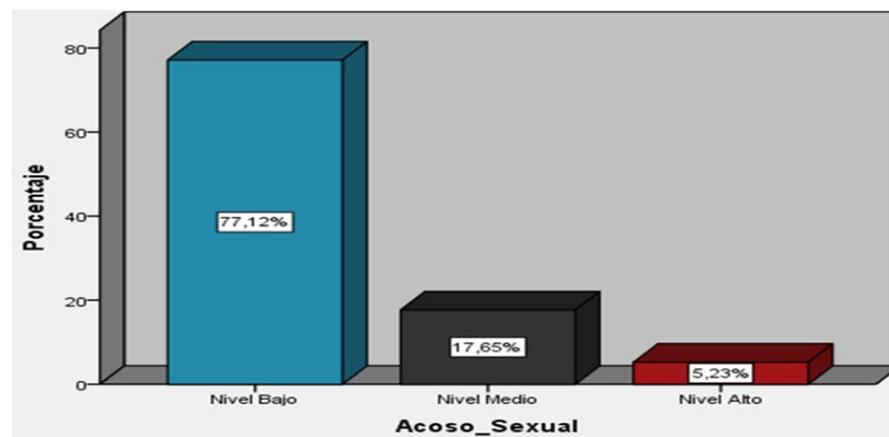
Frecuencia de la variable acoso sexual

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nivel Bajo	118	77,1
	Nivel Medio	27	17,6
	Nivel Alto	8	5,2
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 7.**

*Nivel de porcentaje de la variable acoso sexual*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 5 y figura 7, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el porcentaje de acoso sexual, tiene un nivel bajo representado por el 77.12%, un nivel medio con un 17.65% y un nivel alto del 5.23%; lo cual demuestra que no se presentan casos de acoso sexual en un grado alto, sino más bien en un nivel bajo.

**Tabla 6.**

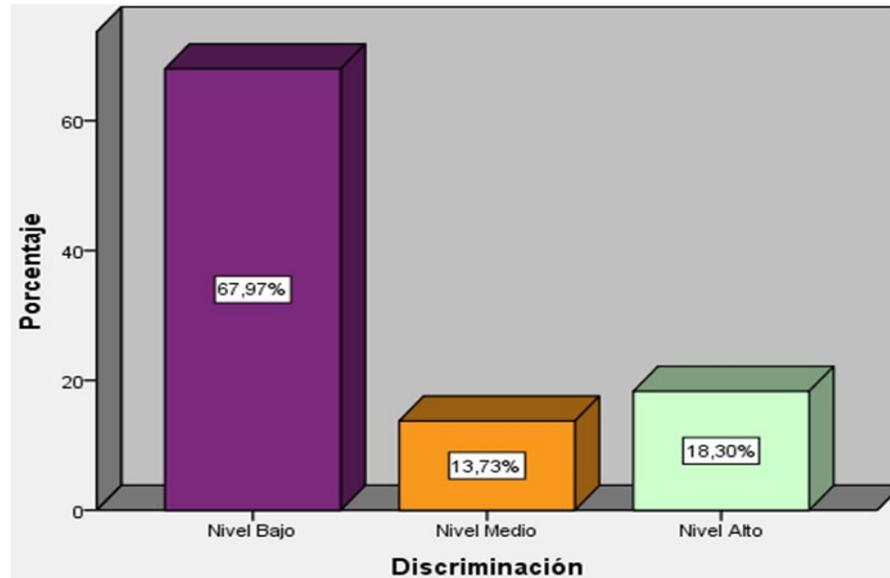
Frecuencia de la dimensión discriminación

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nivel Bajo	104	68,0
	Nivel Medio	21	13,7
	Nivel Alto	28	18,3
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 8.**

*Nivel de porcentaje de la dimensión discriminación*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 6 y figura 8, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el porcentaje de la dimensión discriminación por acoso sexual, tiene un nivel bajo representado por el 67.97%, un nivel alto con un 18.30% y un nivel medio del 13.73%; lo cual demuestra que no se presentan casos de discriminación por acoso sexual, teniendo un grado bajo en dicha institución.

**Tabla 7.**

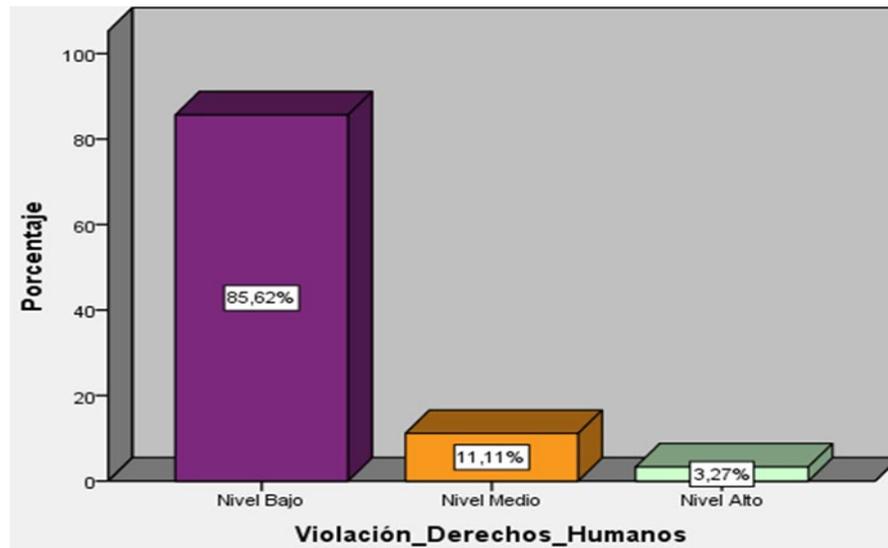
Frecuencia de la dimensión violación de los derechos humanos

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nivel Bajo	131	86,5
	Nivel Medio	17	11,1
	Nivel Alto	5	3,3
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 9.**

*Nivel de porcentaje de la dimensión violación de los derechos humanos*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 7 y figura 9, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el porcentaje de la dimensión violación de derechos humanos por acoso sexual, tiene un nivel bajo representado por el 85.62%, un nivel medio con un 11.11% y un nivel alto del 3.27%; lo cual demuestra que no se presentan casos de violación de derechos humanos por acoso sexual, teniendo un grado bajo en dicha institución.

**Tabla 8.**

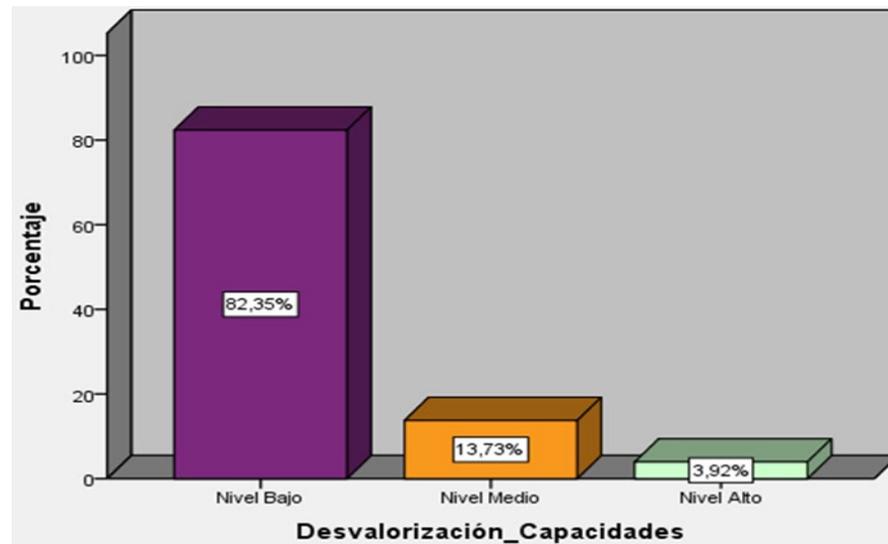
Frecuencia de la dimensión desvalorización de capacidades

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nivel Bajo	126	82,4
	Nivel Medio	21	13,7
	Nivel Alto	6	3,9
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 10.**

*Nivel de porcentaje de la dimensión desvalorización de capacidades*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 8 y figura 10, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el porcentaje de la dimensión desvalorización de capacidades por acoso sexual, tiene un nivel bajo representado por el 82.35%, un nivel medio con un 13.73% y un nivel alto del 3.92%; lo cual demuestra que no se presentan casos de desvalorización de capacidades por acoso sexual, teniendo un grado bajo en dicha institución.

**Tabla 9.**

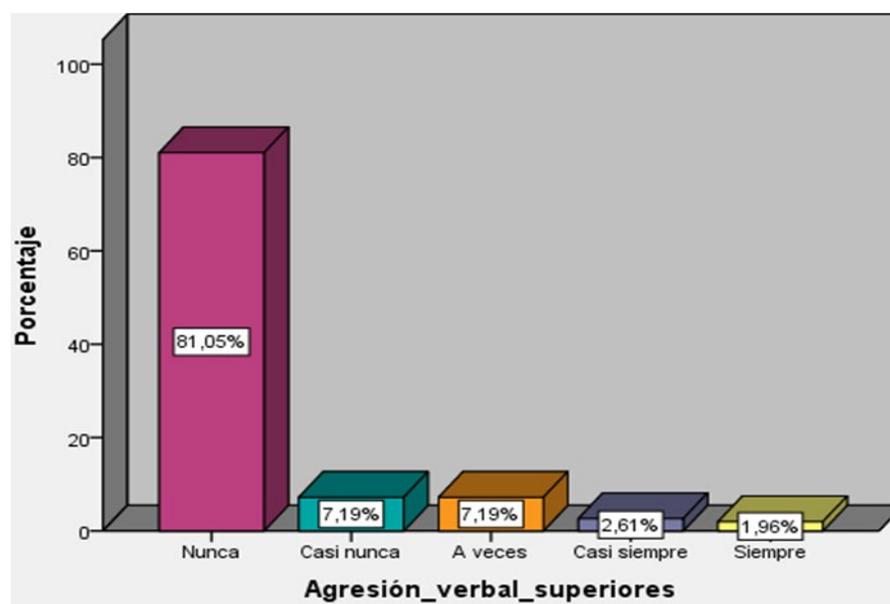
Frecuencia del indicador víctima de agresión verbal

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nunca	124	81,0
	Casi nunca	11	7,2
	A veces	11	7,2
	Casi siempre	4	2,6
	Siempre	3	2,0
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 11.**

*Nivel de porcentaje del indicador víctima de agresión verbal*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 9 y figura 11, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 81.05% (124 operarios) mencionaron que nunca han recibido una agresión verbal por parte de sus superiores, el 7.19% casi nunca, al igual que a veces el 7.19%, casi siempre un 2.61% y siempre representado por el 1.96%.

**Tabla 10.**

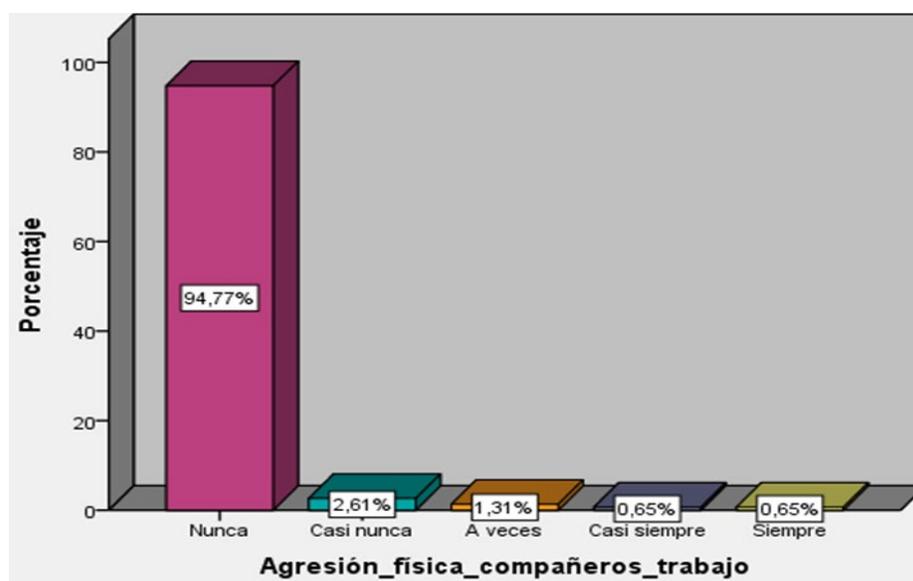
Frecuencia del indicador víctima de agresión física

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	145	94,8
	Casi nunca	4	2,6
	A veces	2	1,3
	Casi siempre	1	0,6
	Siempre	1	0,6
	Total	153	100,0

**Nota** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 12.**

*Nivel de porcentaje del indicador víctima de agresión física*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 10 y figura 12, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 94.77% (145 operarios) mencionaron que nunca han recibido una agresión física por parte de sus compañeros de trabajo, el 2.61% casi nunca, con un 1.31% a veces, el 0.65%, casi siempre, al igual que siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 11.**

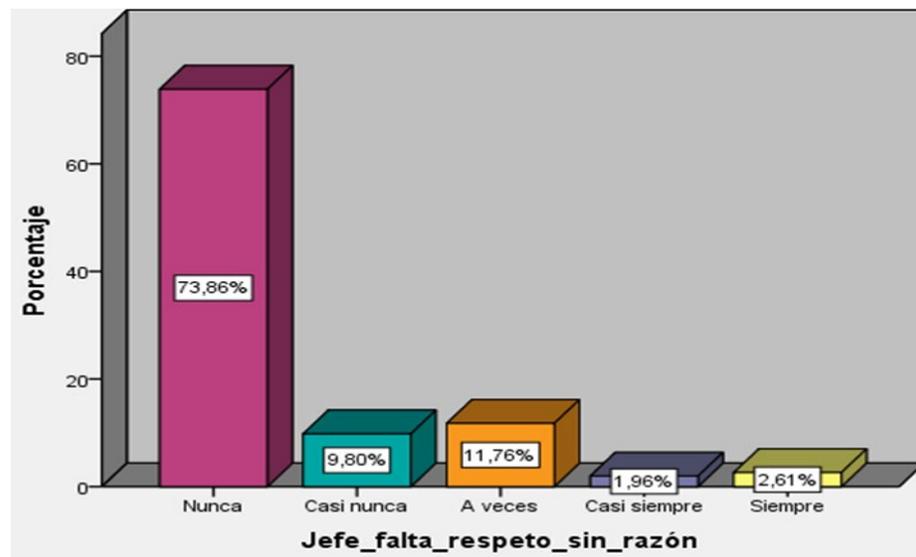
Frecuencia del indicador el jefe falta el respeto sin razón alguna

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	113	73,9
	Casi nunca	15	9,8
	A veces	18	11,8
	Casi siempre	3	2,0
	Siempre	4	2,6
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 13.**

Nivel de porcentaje del indicador el jefe falta el respeto sin razón alguna



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 10 y figura 12, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 73.86% (113 operarios) mencionaron que nunca sus jefes les falta el respeto sin razón alguna, el 11.76% a veces, con un 9.80% casi nunca, 2.61% siempre lo hace y casi siempre representado por el 1.96%.

**Tabla 12.**

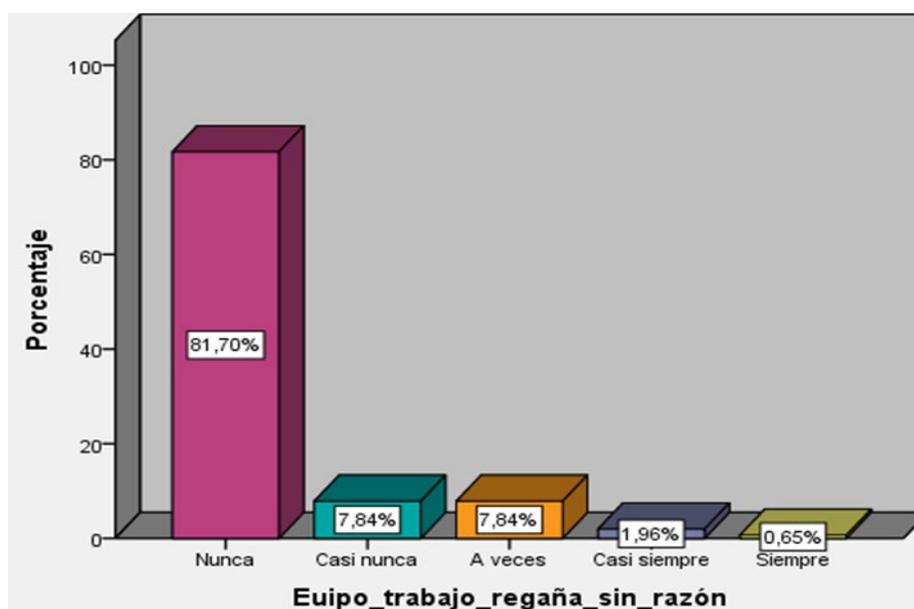
Frecuencia del indicador equipo de trabajo regaña sin razón

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	125	81,7
	Casi nunca	12	7,8
	A veces	12	7,8
	Casi siempre	3	2,0
	Siempre	1	0,7
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 14.**

Nivel de porcentaje del indicador equipo de trabajo regaña sin razón



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 12 y figura 14, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 81.70% (125 operarios) mencionaron que nunca su equipo de trabajo les regaña sin razón alguna, el 7.84% casi nunca, al igual que a veces con un 7.84%, casi siempre 1.96% y siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 13.**

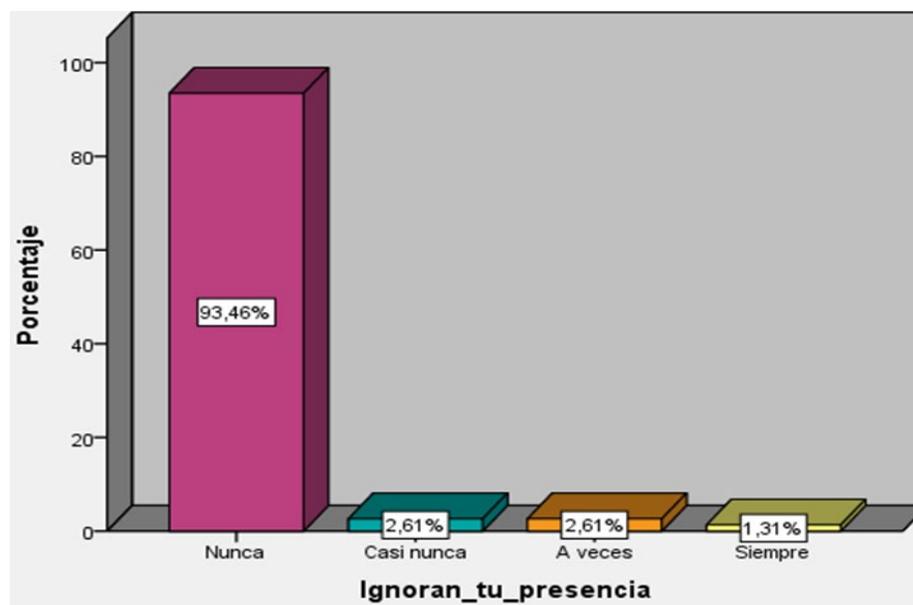
Frecuencia del indicador ignoran tu presencia

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	143	93,5
	Casi nunca	4	2,6
	A veces	4	2,6
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	2	1,3
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 15.**

Nivel de porcentaje del indicador ignoran tu presencia



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 13 y figura 15, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 93.46% (143 operarios) mencionaron que nunca en su entorno laboral ignoran su presencia, el 2.61% casi nunca, al igual que a veces con un 2.61% y siempre representado por el 1.31%.

**Tabla 14.**

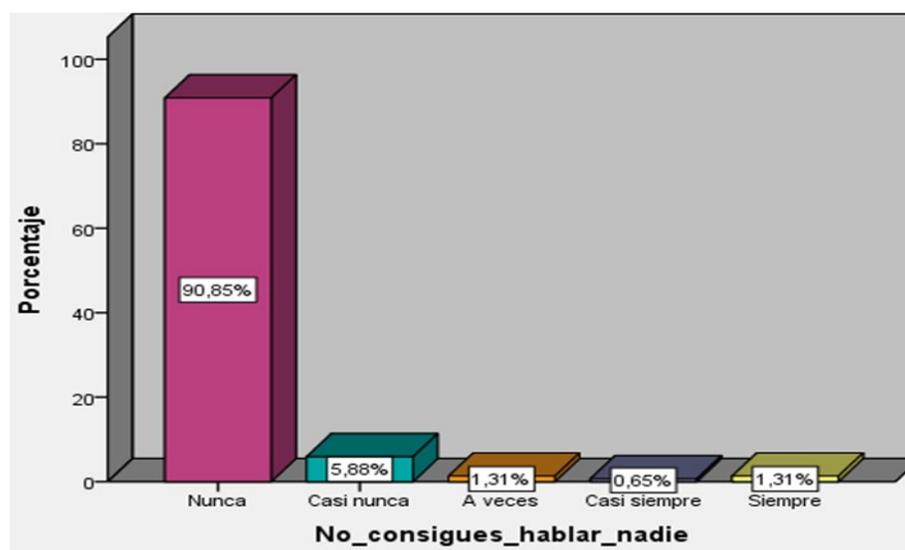
Frecuencia del indicador no consigues hablar con nadie

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	139	90,8
	Casi nunca	9	5,9
	A veces	2	1,3
	Casi siempre	1	0,7
	Siempre	2	1,3
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 16.**

Nivel de porcentaje del indicador no consigues hablar con nadie



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 14 y figura 16, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 90.85% (139 operarios) mencionaron que nunca consiguen hablar con alguien en su entorno laboral, el 5.88% casi nunca, 1.31% a veces, al igual que siempre con un 1.31% y casi siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 15.**

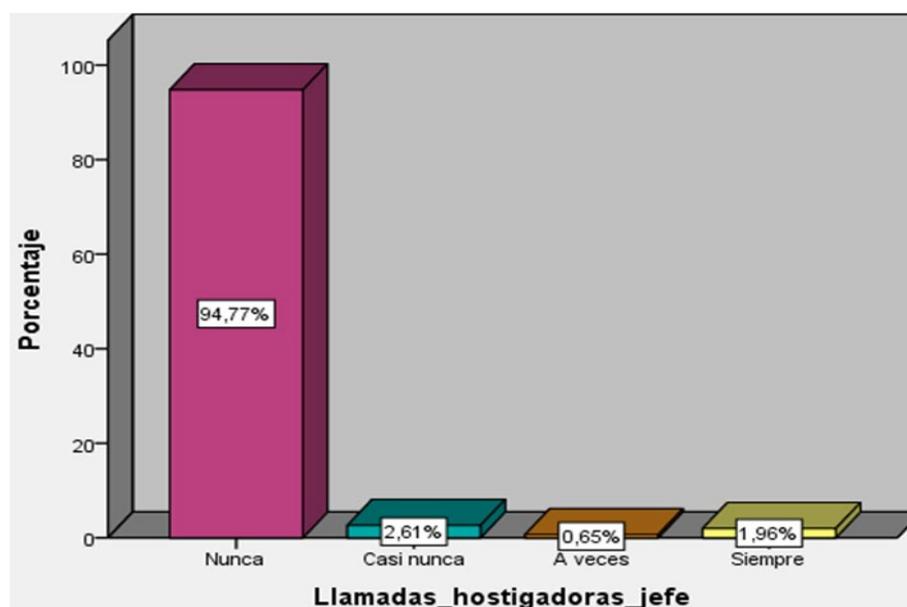
Frecuencia del indicador llamadas hostigadoras por parte del jefe

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	145	94,8
	Casi nunca	4	2,6
	A veces	1	0,7
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	3	2,0
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 17.**

Nivel de porcentaje del indicador llamadas hostigadoras por parte del jefe



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 15 y figura 17, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 94.77% (145 operarios) mencionaron que nunca reciben llamadas hostigadoras de parte de sus jefes, el 2.61% a veces, con un 1.96% siempre, y a veces representado por el 0.65%.

**Tabla 16.**

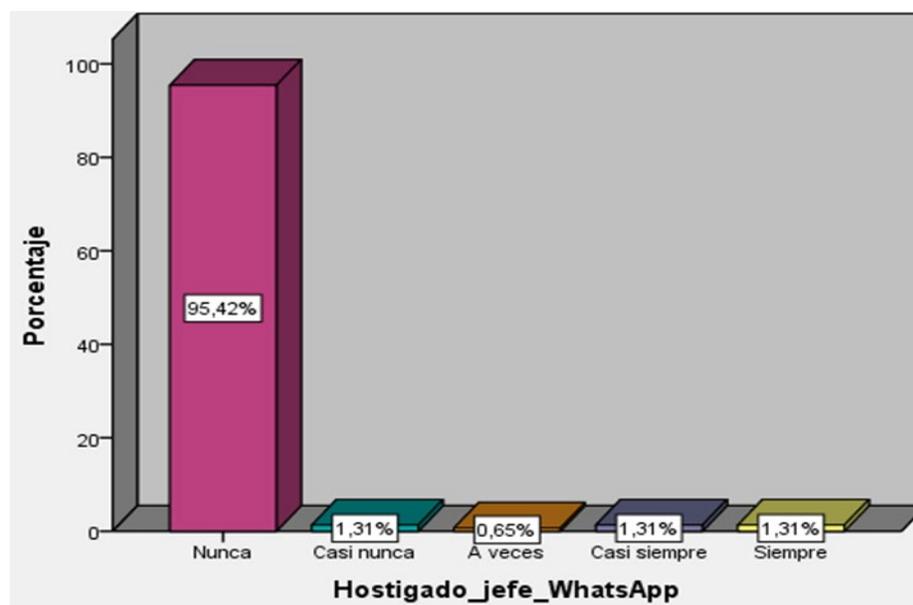
Frecuencia del indicador hostiga jefe por mensajes de WhatsApp

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nunca	146	95,4
	Casi nunca	2	1,3
	A veces	1	0,7
	Casi siempre	2	1,3
	Siempre	2	1,3
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 18.**

*Nivel de porcentaje del indicador jefe hostiga por mensajes de WhatsApp*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 16 y figura 18, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 95.42% (146 operarios) mencionaron que nunca sus jefes los hostigan por mensajes de WhatsApp, el 1.31% casi nunca, 1.31% casi siempre, al igual que siempre con un 1.31% y a veces representado por 0.65%.

**Tabla 17.**

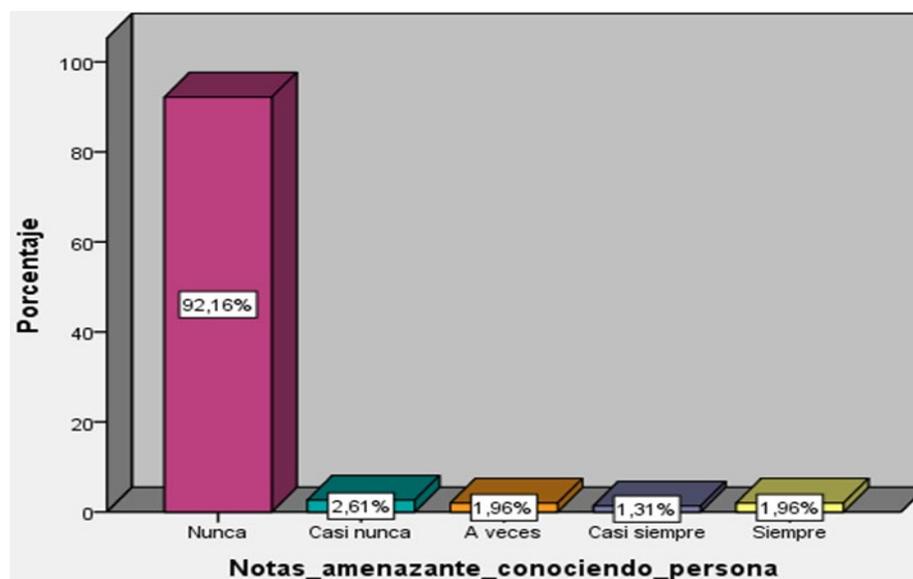
Frecuencia del indicador notas amenazantes conociendo la persona

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	141	92,2
	Casi nunca	4	2,6
	A veces	3	2,0
	Casi siempre	2	1,3
	Siempre	3	2,0
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 19.**

*Nivel de porcentaje del indicador notas amenazantes conociendo la persona*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 17 y figura 19, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 92.16% (141 operarios) mencionaron que nunca han recibido notas amenazantes conociendo a quien lo hizo, el 2.61% casi nunca, 1.96% a veces, al igual que siempre con un 1.96% y casi siempre representado por 1.31%.

**Tabla 18.**

Frecuencia del indicador encontrar notas amenazantes en tu área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	150	98,0
	Casi nunca	1	0,7
	A veces	0	0,0
	Casi siempre	1	0,7
	Siempre	1	0,7
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 20.**

Nivel de porcentaje del indicador encontrar notas amenazantes en tu área de trabajo



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 18 y figura 20, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 98.04% (150 operarios) mencionaron que nunca han encontrado notas amenazantes en su área de trabajo, el 0.65% casi nunca, al igual que casi siempre con un 0.65% y siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 19.**

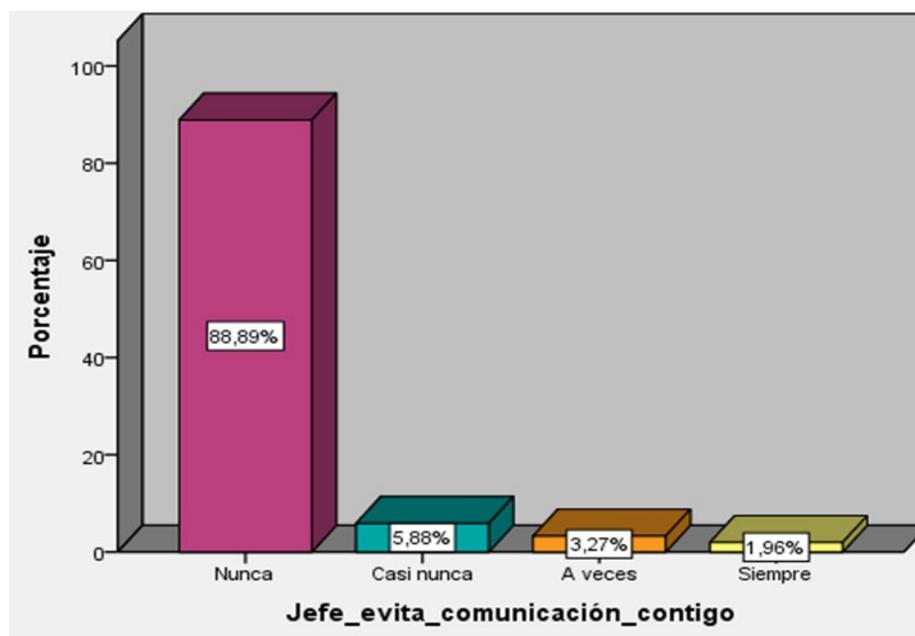
Frecuencia del indicador tu jefe evita comunicación contigo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	136	88,9
	Casi nunca	9	5,9
	A veces	5	3,3
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	3	2,0
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 21.**

Nivel de porcentaje del indicador tu jefe evita comunicación contigo



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 19 y figura 21, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 88.89% (136 operarios) mencionaron que nunca sus jefes evitan comunicarse con ellos, el 5.88% casi nunca, con un 3.27% a veces y siempre presentado por el 1.96%.

**Tabla 20.**

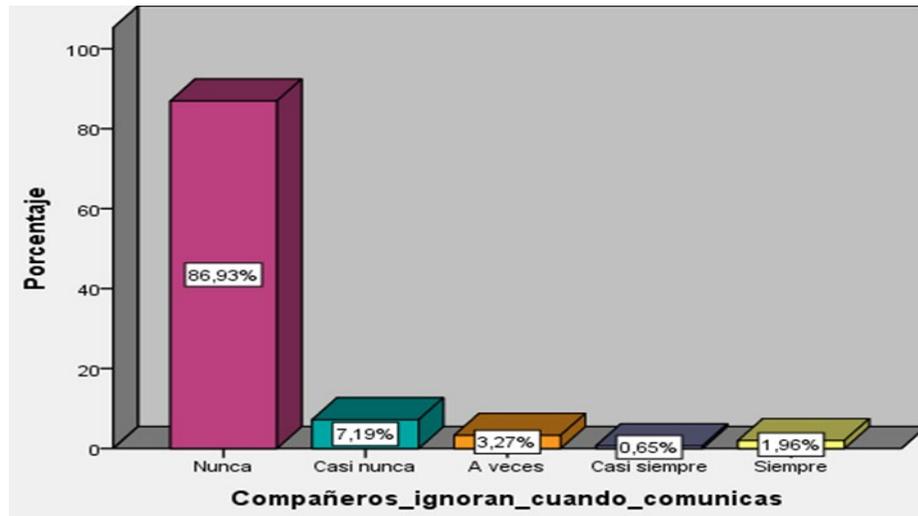
Frecuencia del indicador tus compañeros te ignoran cuando comunicas algo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	133	86,9
	Casi nunca	11	7,2
	A veces	5	3,3
	Casi siempre	1	0,7
	Siempre	3	2,0
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 22.**

Nivel de porcentaje del indicador tus compañeros te ignoran cuando comunicas algo



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 20 y figura 22, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 86.93% (133 operarios) mencionaron que nunca son ignorados por sus compañeros de trabajo cuando comunican algo, el 7.19% casi nunca, 3.27% a veces, con un 1.96% siempre y casi siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 21.**

Frecuencia del indicador te aíslan a otra área laboral sin justificación

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	132	86,3
	Casi nunca	11	7,2
	A veces	8	5,2
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	2	1,3
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 23.**

Nivel de porcentaje del indicador te aíslan a otra área laboral sin justificación



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 21 y figura 23, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 86.27% (132 operarios) mencionaron que nunca los aíslan a otras áreas de trabajo, el 7.19% casi nunca, con un 5.23% a veces y siempre representado por el 1.31%.

**Tabla 22.**

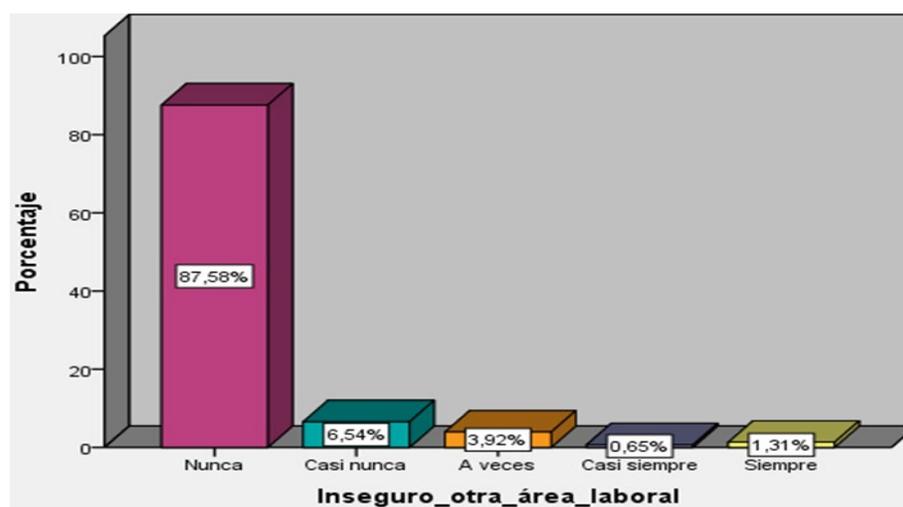
Frecuencia del indicador te sientes inseguro en la nueva área laboral que te colocaron sin consentimiento

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	134	87,6
	Casi nunca	10	6,5
	A veces	6	3,9
	Casi siempre	1	0,7
	Siempre	2	1,3
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 24.**

*Nivel de porcentaje del indicador te sientes inseguro en la nueva área laboral que te colocaron sin consentimiento*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 22 y figura 24, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 87.56% (134 operarios) mencionaron que nunca se han sentido inseguros en otra área laboral por más que no haya sido consentido, el 6.54% casi nunca, 3.92% a veces, con un 1.31% siempre y casi siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 23.**

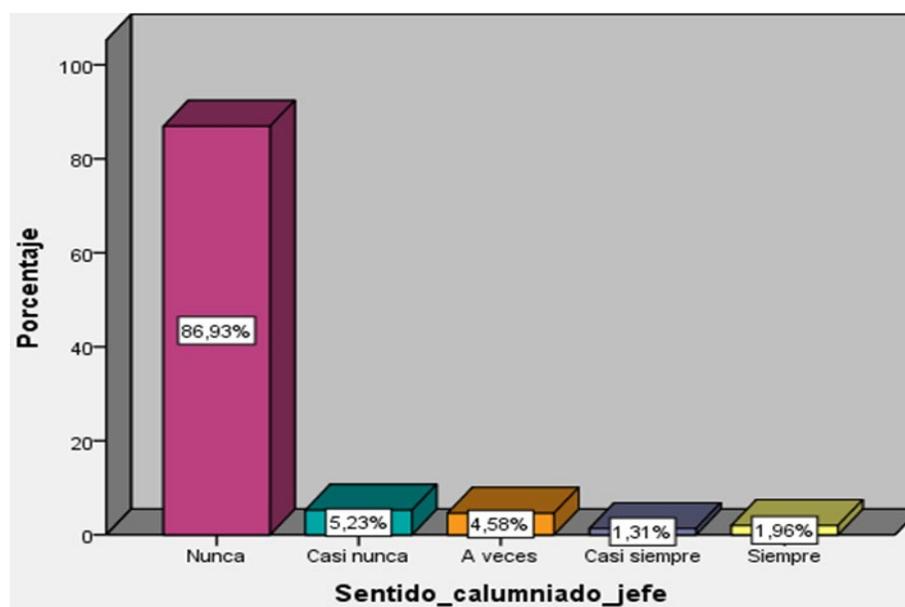
Frecuencia del indicador si se ha sentido culminado por su jefe

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	133	86,9
	Casi nunca	8	5,2
	A veces	7	4,6
	Casi siempre	2	1,3
	Siempre	3	2,0
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 25.**

*Nivel de porcentaje del indicador si se ha sentido calumniado por su jefe*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 23 y figura 25, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 86.93% (133 operarios) mencionaron que nunca se han sentido calumniados por sus jefes, el 5.23% casi nunca, 4.58% a veces, con un 1.96% siempre y casi siempre representado por el 1.31%.

**Tabla 24.**

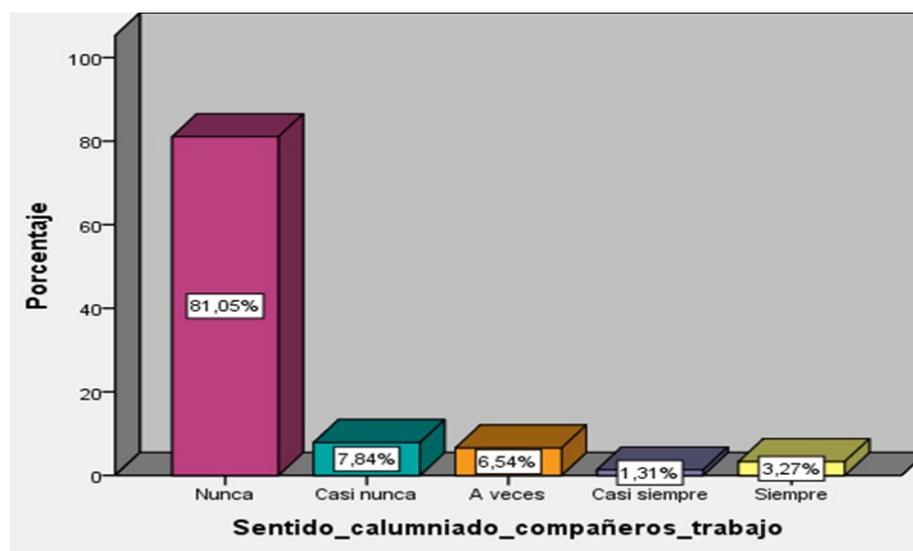
Frecuencia del indicador te has sentido calumniado por tus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	124	81,0
	Casi nunca	12	7,8
	A veces	10	6,5
	Casi siempre	2	1,3
	Siempre	5	3,3
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 26.**

Nivel de porcentaje del indicador te has sentido calumniado por tus compañeros de trabajo



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 24 y figura 26, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 81.05% (124 operarios) mencionaron que nunca se han sentido calumniados por sus compañeros de trabajo, el 7.84% casi nunca, 6.54% a veces, con un 3.27% siempre y casi siempre representado por el 1.31%

**Tabla 25.**

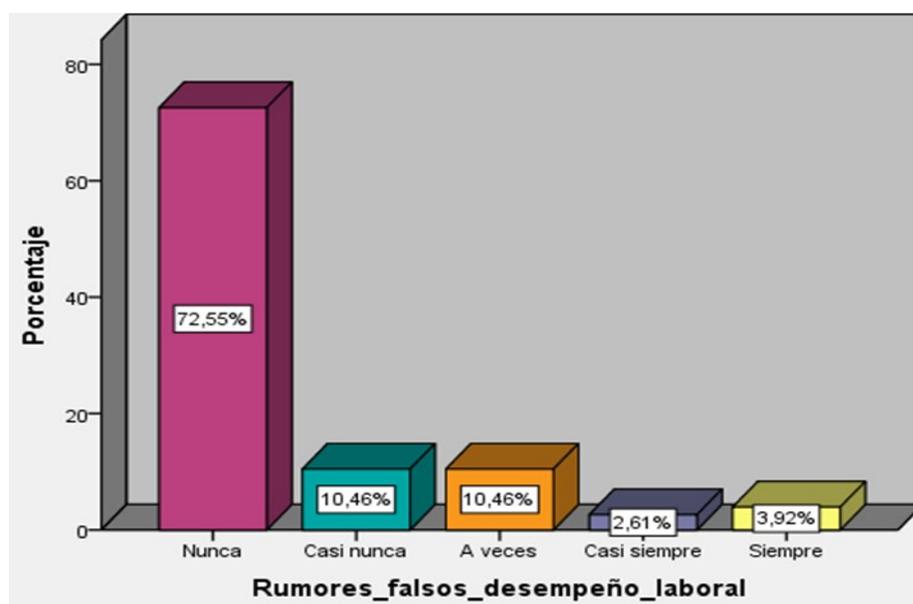
Frecuencia del indicador rumores falsos sobre desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	111	72,5
	Casi nunca	16	10,5
	A veces	16	10,5
	Casi siempre	4	2,6
	Siempre	6	3,9
	Total	153	100,0

**Nota** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 27.**

*Nivel de porcentaje del indicador rumores falsos sobre desempeño laboral*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 25 y figura 27, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 72.55% (111 operarios) mencionaron que nunca se han levantado rumores falsos sobre su desempeño laboral, el 10.46% casi nunca, al igual que a veces con un 10.46%, 3.92% siempre y casi siempre representado por el 2.61%.

**Tabla 26.**

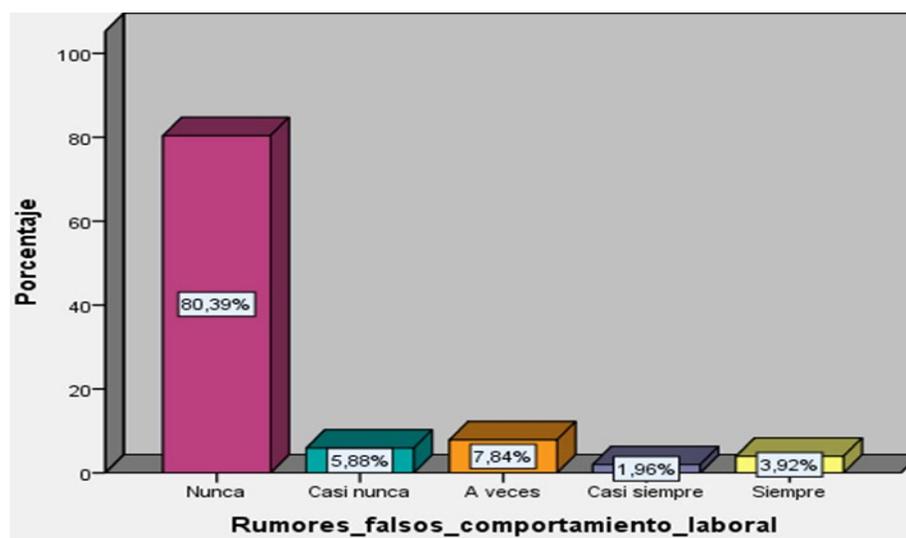
Frecuencia del indicador rumores falsos sobre comportamiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	123	80,4
	Casi nunca	9	5,9
	A veces	12	7,8
	Casi siempre	3	2,0
	Siempre	6	3,9
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 28.**

Nivel de porcentaje del indicador rumores falsos sobre comportamiento laboral



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 26 y figura 28, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 80.39% (123 operarios) mencionaron que nunca se han propiciado rumores falsos sobre su conducta laboral, el 7.84% a veces, 5.88% casi nunca, con un 3.92% siempre y casi siempre representado por el 1.96%.

**Tabla 27.**

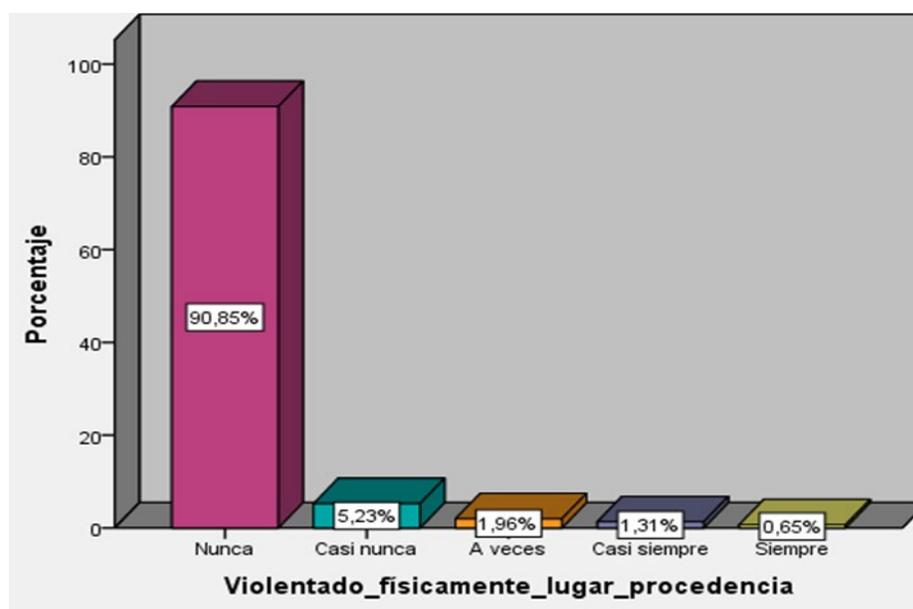
Frecuencia del indicador violentado por tu lugar de procedencia

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	139	90,8
	Casi nunca	8	5,2
	A veces	3	2,0
	Casi siempre	2	1,3
	Siempre	1	0,7
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 29.**

*Nivel de porcentaje del indicador violentado por tu lugar de procedencia*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 27 y figura 29, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 90.85% (139 operarios) mencionaron que nunca han sido violentados por el lugar de donde proceden, el 5.23% casi nunca, 1.96% a veces, con un 1.31% casi siempre y siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 28.**

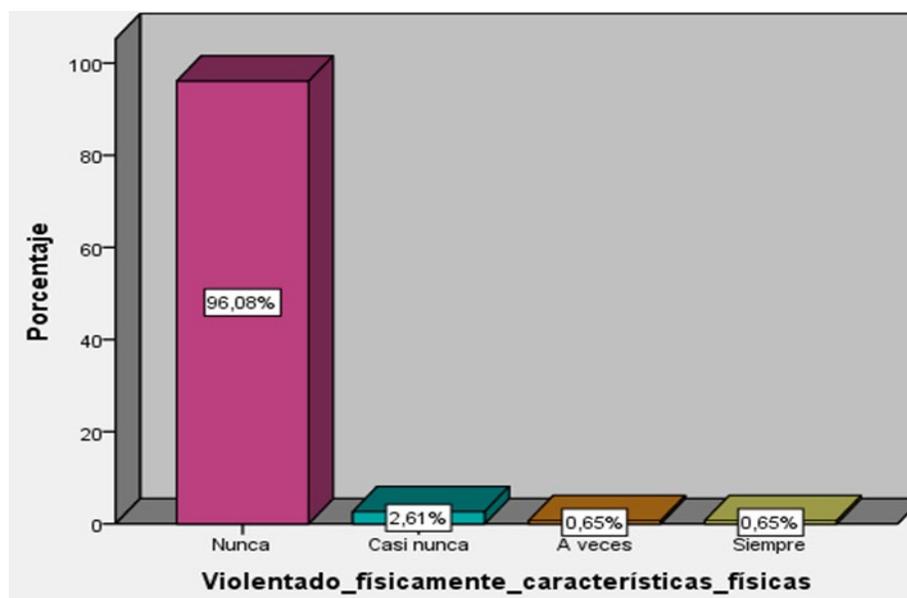
Frecuencia del indicador violentado por tus características físicas

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	147	96,1
	Casi nunca	4	2,6
	A veces	1	0,7
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	1	0,7
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 30.**

*Nivel de porcentaje del indicador violentado por tus características físicas*



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 28 y figura 30, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 96.08% (147 operarios) mencionaron que nunca fueron agredidos físicamente por sus rasgos físicos, el 2.61% casi nunca, 0.65% a veces y siempre representado también por el 0.65%.

**Tabla 29.**

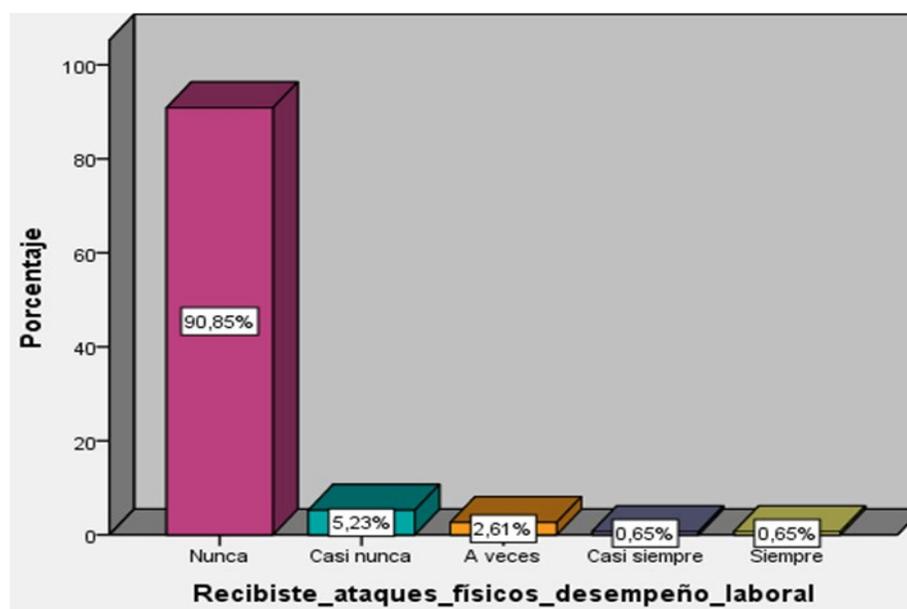
Frecuencia del indicador ataques físicos por desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	138	90,8
	Casi nunca	8	5,2
	A veces	4	2,6
	Casi siempre	1	0,7
	Siempre	1	0,7
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 31.**

Nivel de porcentaje del indicador ataques físicos por desempeño laboral



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 29 y figura 31, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 90.85% (138 operarios) mencionaron que nunca recibieron ataques físicos por su desempeño laboral, el 5.23% casi nunca, 2.61% a veces, con un 0.65% casi siempre y siempre presentado también por el 0.65%.

**Tabla 30.**

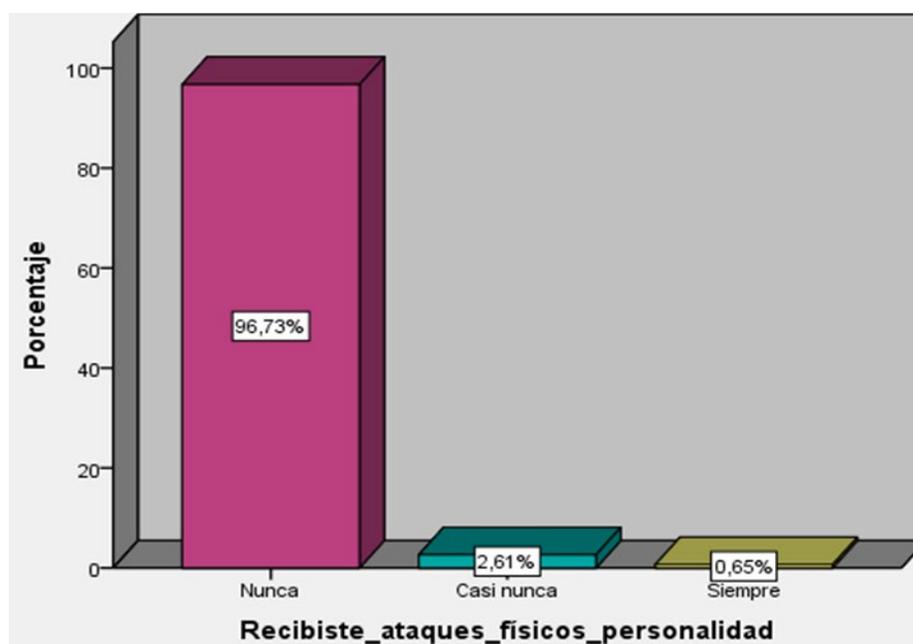
Frecuencia del indicador ataques físicos por tu personalidad

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nunca	148	96,7
	Casi nunca	4	2,6
	A veces	0	0,0
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	1	0,7
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 32.**

*Nivel de porcentaje del indicador ataques físicos por tu personalidad*



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 30 y figura 32, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 96.73% (148 operarios) mencionaron que nunca han recibido ataques físicos por su personalidad, el 2.61% casi nunca y siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 31.**

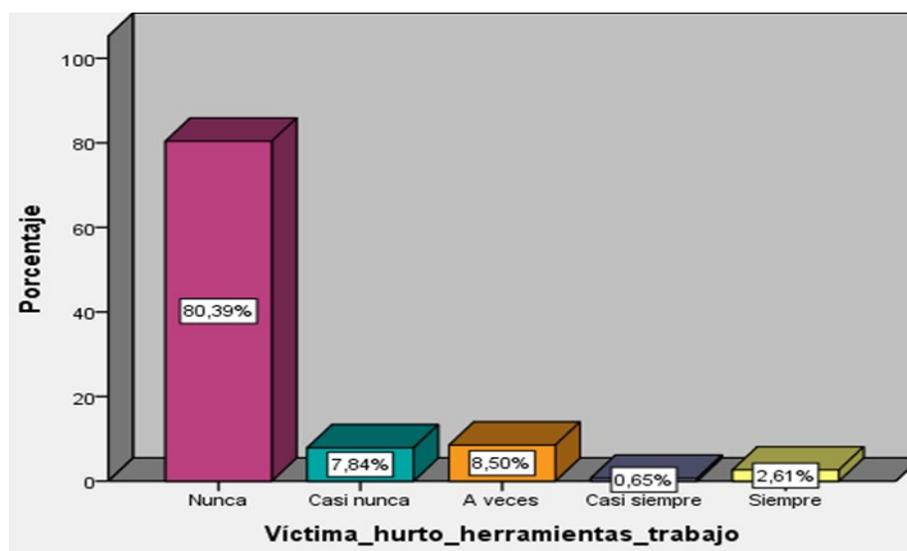
Frecuencia del indicador víctima de hurto de herramientas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nunca	123	80,4
	Casi nunca	12	7,8
	A veces	13	8,5
	Casi siempre	1	0,7
	Siempre	4	2,6
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 33.**

*Nivel de porcentaje del indicador víctima de hurto de herramientas de trabajo*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 31 y figura 33, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 80.39% (123 operarios) mencionaron que nunca han sido víctimas de robo de sus herramientas de trabajo, el 8.50% a veces, 7.84% casi nunca, con un 2.61% siempre y casi siempre representado por el 0.65%.

**Tabla 32.**

Frecuencia del indicador víctima de hurto de objetos personales

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	122	79,7
	Casi nunca	10	6,5
	A veces	16	10,5
	Casi siempre	3	2,0
	Siempre	2	1,3
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 34.**

*Nivel de porcentaje del indicador víctima de hurto de objetos personales*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 32 y figura 34, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 79.74% (122 operarios) mencionaron que nunca han sido víctimas de robo de sus pertenencias personales, el 10.46% a veces, 6.54% casi nunca, con un 1.96% casi siempre y siempre representando por el 1.31%.

**Tabla 33.**

Frecuencia del indicador víctima de exposición de temas personales

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	129	84,3
	Casi nunca	13	8,5
	A veces	3	2,0
	Casi siempre	4	2,6
	Siempre	4	2,6
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 35.**

Nivel de porcentaje del indicador víctima de exposición de temas personales



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 33 y figura 35, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 84.31% (129 operarios) mencionaron que nunca han sido víctimas que se expongan sus temas personales en el trabajo, el 8.50% casi nunca, 2.61% casi siempre, al igual que siempre con un 2.61% y a veces representado por el 1.96%

**Tabla 34.**

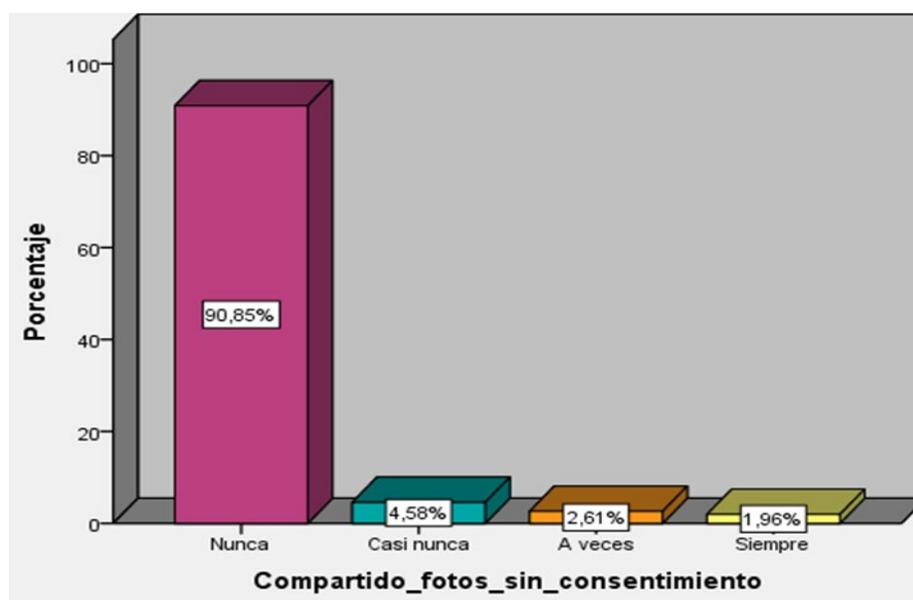
Frecuencia del indicador socializado fotos sin tu consentimiento

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nunca	139	90,8
	Casi nunca	7	4,6
	A veces	4	2,6
	Casi siempre	0	0,0
	Siempre	3	2,0
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre acoso sexual.

**Figura 36.**

*Nivel de porcentaje del indicador socializado fotos sin tu consentimiento*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 34 y figura 36, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 90.85% (139 operarios) mencionaron que nunca sus fotos y mensajes personales han sido compartido en su entorno laboral, el 4.58% casi nunca, con un 2.61% a veces y siempre representado por el 1.96%.

## Sobre el Desempeño Laboral

**Tabla 35.**

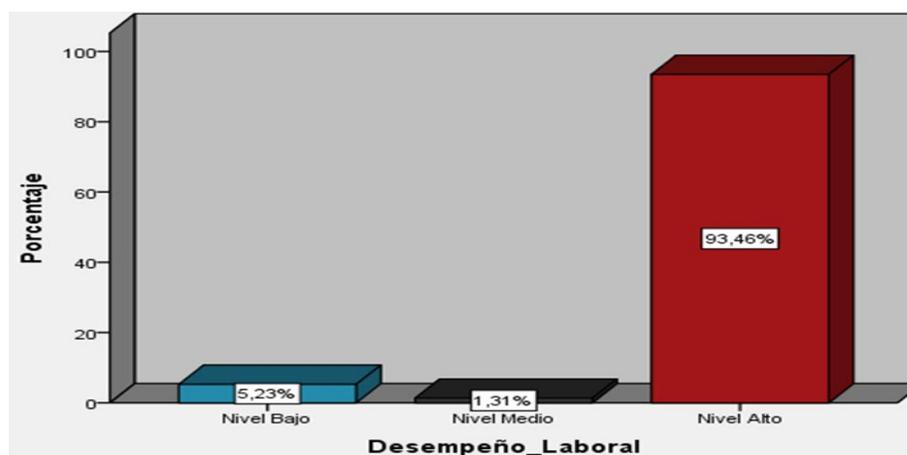
Frecuencia de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nivel Bajo	8	5,2
	Nivel Medio	2	1,3
	Nivel Alto	143	93,5
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 37.**

*Nivel de porcentaje de la variable desempeño laboral*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 35 y figura 37, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el porcentaje de desempeño laboral, tiene un nivel alto representado por el 93.46%, un nivel bajo con un 5.23% y un nivel medio del 1.31%; lo cual demuestra que no se presenta casos de desempeño laboral en un grado bajo, sino por el contrario en un nivel alto.

**Tabla 36.**

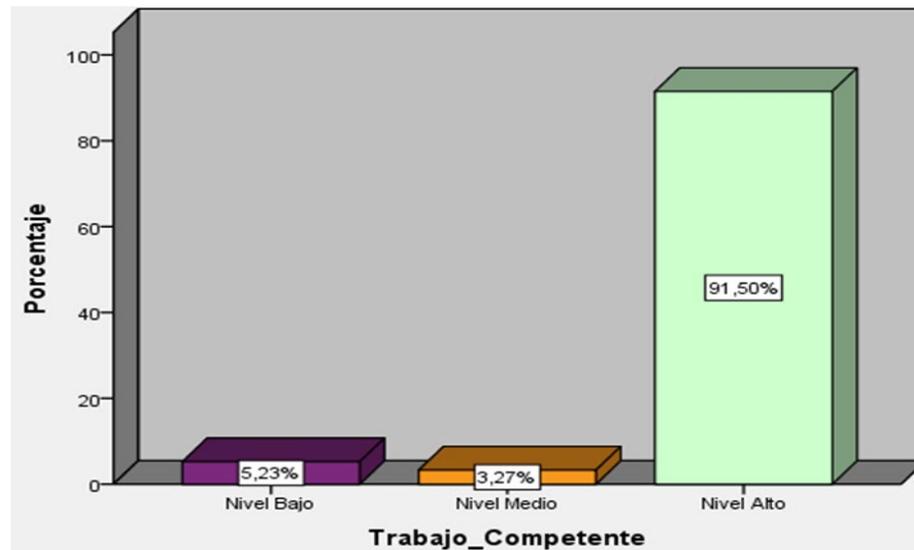
Frecuencia de la dimensión trabajo competente

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nivel Bajo	8	5,2
	Nivel Medio	5	3,3
	Nivel Alto	140	91,5
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 38.**

*Nivel de porcentaje de la dimensión trabajo competente*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 36 y figura 38, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el porcentaje de la dimensión trabajo competente, tiene un nivel alto representado por el 91.50%, un nivel bajo con un 5.23% y un nivel medio del 3.27%; lo cual demuestra que existe un trabajo competente de un grado alto por parte de los mismos colaboradores al existir un desempeño laboral también en un alcance alto.

**Tabla 37.**

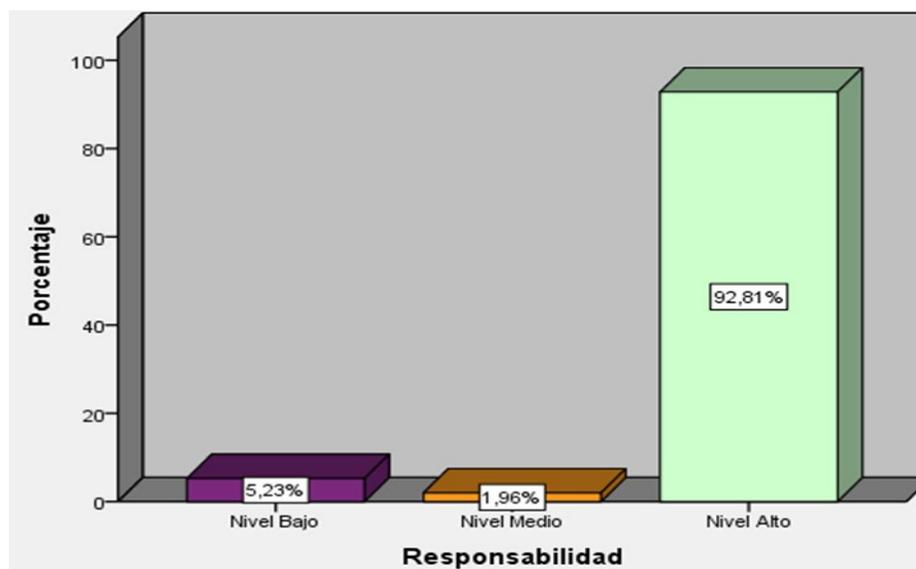
Frecuencia de la dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nivel Bajo	8	5,2
	Nivel Medio	3	2,0
	Nivel Alto	142	92,8
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 39.**

*Nivel de porcentaje de la dimensión responsabilidad*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 37 y figura 39, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el porcentaje de la dimensión responsabilidad, tiene un nivel alto representado por el 92.81%, un nivel bajo con un 5.23% y un nivel medio del 1.96%; lo cual demuestra que existe una responsabilidad de un grado alto por parte de los mismos colaboradores al existir un desempeño laboral también en un alcance alto.

**Tabla 38.**

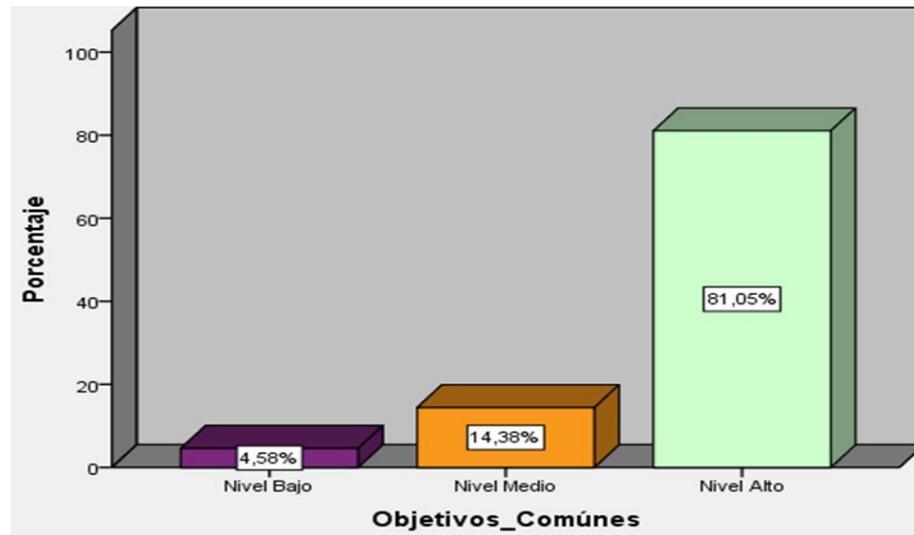
Frecuencia de la dimensión objetivos comunes

		Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Válido</b>	Nivel Bajo	7	4,6
	Nivel Medio	22	14,4
	Nivel Alto	124	81,0
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 40.**

*Nivel de porcentaje de la dimensión objetivos comunes*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 38 y figura 40, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el porcentaje de la dimensión objetivos comunes, tiene un nivel alto representado por el 81.05%, un nivel medio con un 14.38% y un nivel bajo del 4.58%; lo cual demuestra que existe objetivos comunes de un grado alto por parte de los mismos colaboradores al existir un desempeño laboral también en un alcance alto.

**Tabla 39.**

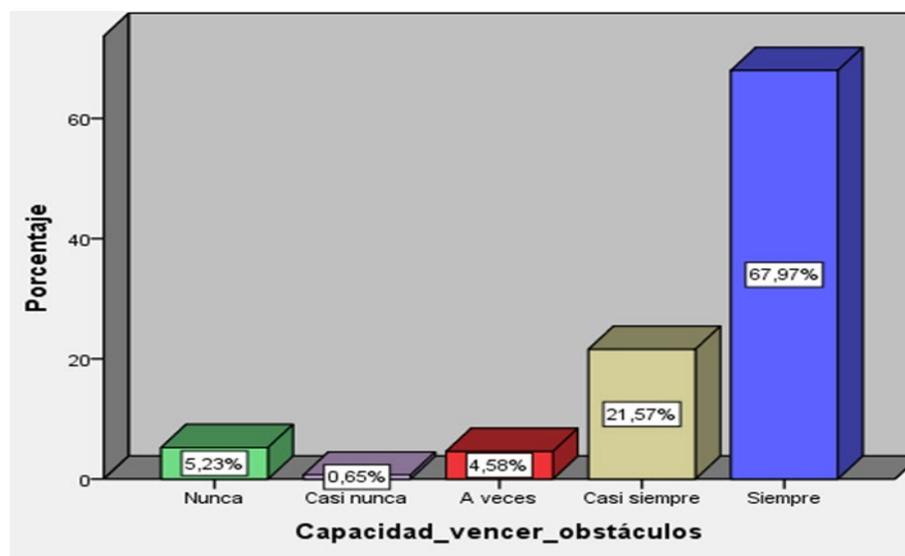
Frecuencia del indicador capacidad para vencer obstáculos

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	1	0,7
	A veces	7	6,2
	Casi siempre	33	21,6
	Siempre	104	68,0
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 41.**

Nivel de porcentaje del indicador capacidad para vencer obstáculos



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 39 y figura 41, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 67.97% (104 operarios) mencionaron que siempre han tenido la capacidad para vencer obstáculos en su trabajo, el 21.57% casi siempre, 5.23% nunca, con un 4.58% a veces y casi nunca representado por el 0.65%.

**Tabla 40.**

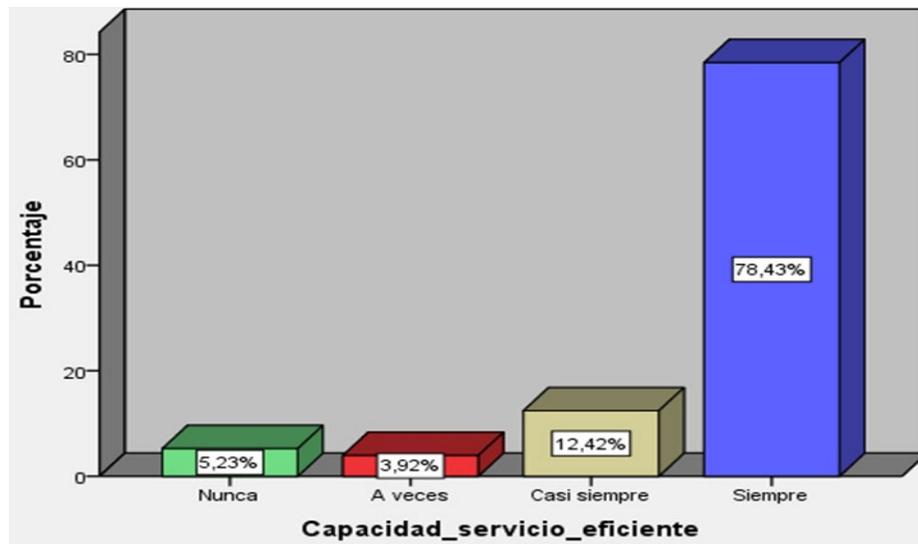
Frecuencia del indicador capacidad de brindar servicio eficiente

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	6	3,9
	Casi siempre	19	12,4
	Siempre	120	78,
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 42.**

*Nivel de porcentaje del indicador capacidad de brindar servicio eficiente*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 40 y figura 42, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 78.43% (120 operarios) mencionaron que siempre brindan un servicio eficiente en su trabajo, el 12.42% casi siempre, con un 5.23% nunca y a veces representado por el 3.92%.

**Tabla 41.**

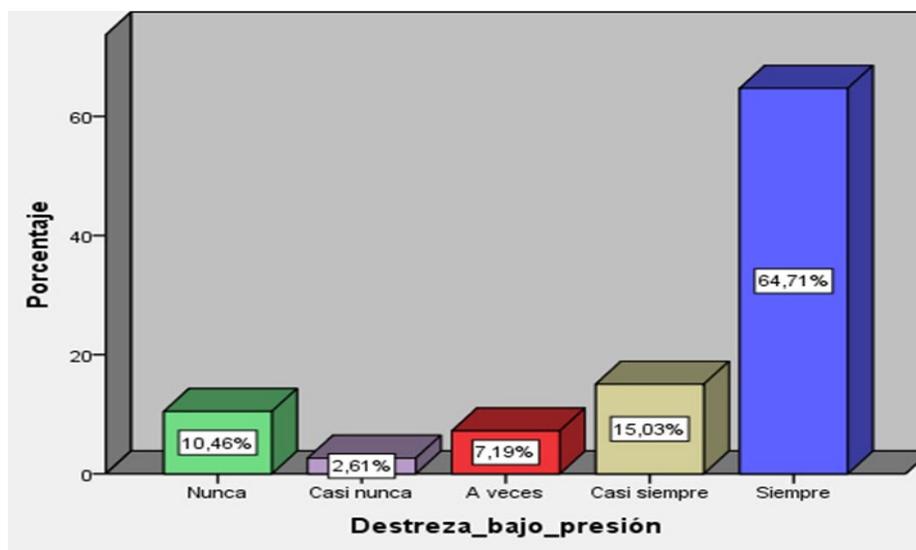
Frecuencia del indicador destreza para trabajar bajo presión

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	16	10,5
	Casi nunca	4	2,6
	A veces	11	17,2
	Casi siempre	23	15,0
	Siempre	99	64,7
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 43.**

Nivel de porcentaje del indicador destreza para trabajar bajo presión



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 41 y figura 43, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 64.71% (99 operarios) mencionaron que siempre han tenido la destreza para trabajar bajo presión, el 15.03% casi siempre, 10.46% nunca, con un 7.19% a veces y casi nunca representado por el 2.61%.

**Tabla 42.**

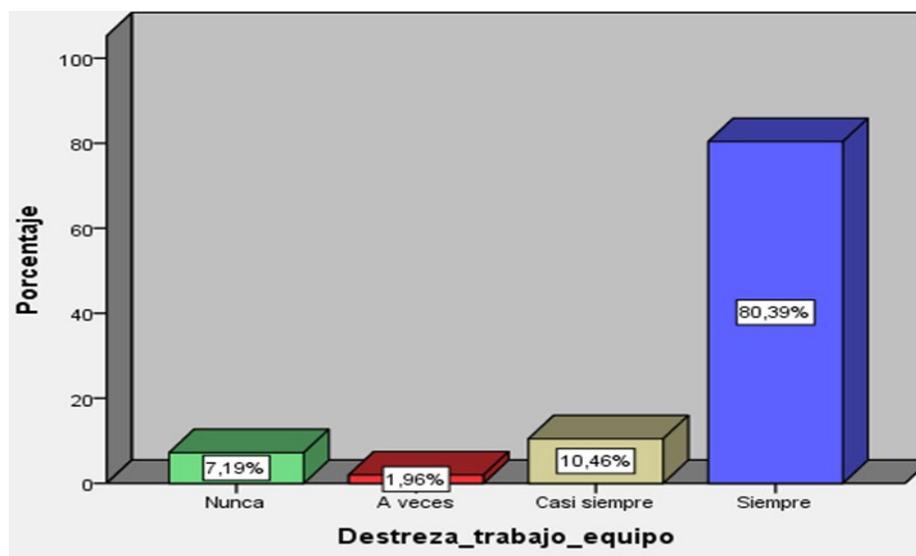
Frecuencia del indicador destreza para trabajar en equipo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	11	7,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	3	2,0
	Casi siempre	16	10,5
	Siempre	123	80,4
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 44.**

*Nivel de porcentaje del indicador destreza para trabajar en equipo*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 42 y figura 44, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 80.39% (123 operarios) mencionaron que siempre han tenido la destreza para trabajar en equipo, el 10.46% casi siempre, con un 7.19% nunca y a veces representado por el 1.96%.

**Tabla 43.**

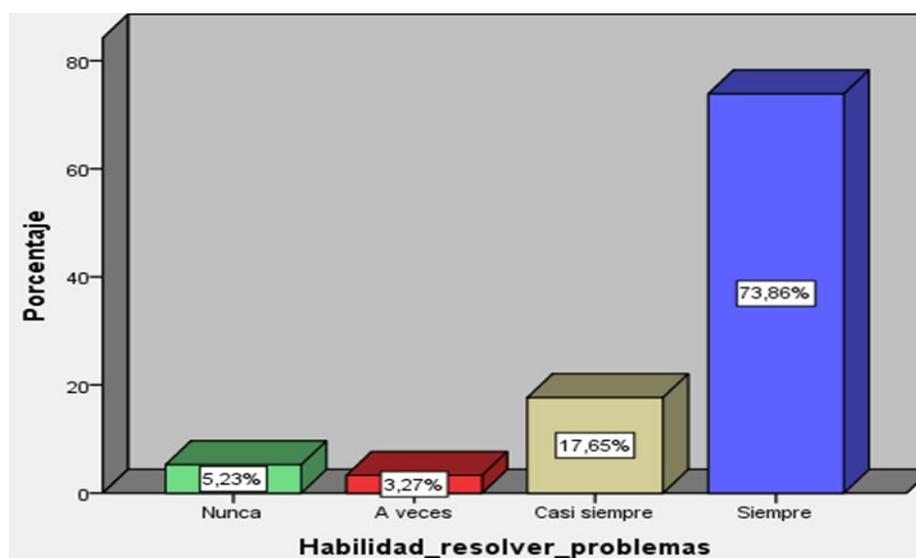
Frecuencia del indicador habilidad para resolver problemas

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	5	3,3
	Casi siempre	27	17,6
	Siempre	113	73,9
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 45.**

*Nivel de porcentaje del indicador habilidad para resolver problemas*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 43 y figura 45, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 73.86% (113 operarios) mencionaron que siempre han tenido la habilidad para resolver problemas en su entorno laboral, el 17.65% casi siempre, con un 5.23% nunca y a veces representado por el 3.27%.

**Tabla 44.**

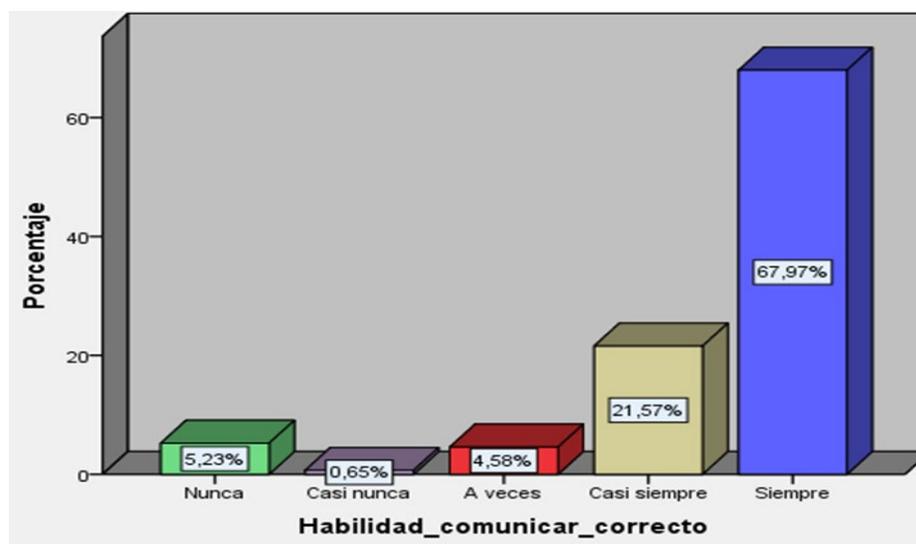
Frecuencia del indicador habilidad para comunicar correctamente

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	1	0,7
	A veces	7	4,6
	Casi siempre	33	21,6
	Siempre	104	68,0
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 46.**

*Nivel de porcentaje del indicador habilidad para comunicar correctamente*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 44 y figura 46, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 67.97% (104 operarios) mencionaron que siempre han tenido la habilidad de comunicarse de manera correcta en su trabajo, el 21.57% casi siempre, 5.23% nunca, con un 4.58% a veces y casi nunca representado por el 0.65%.

**Tabla 45.**

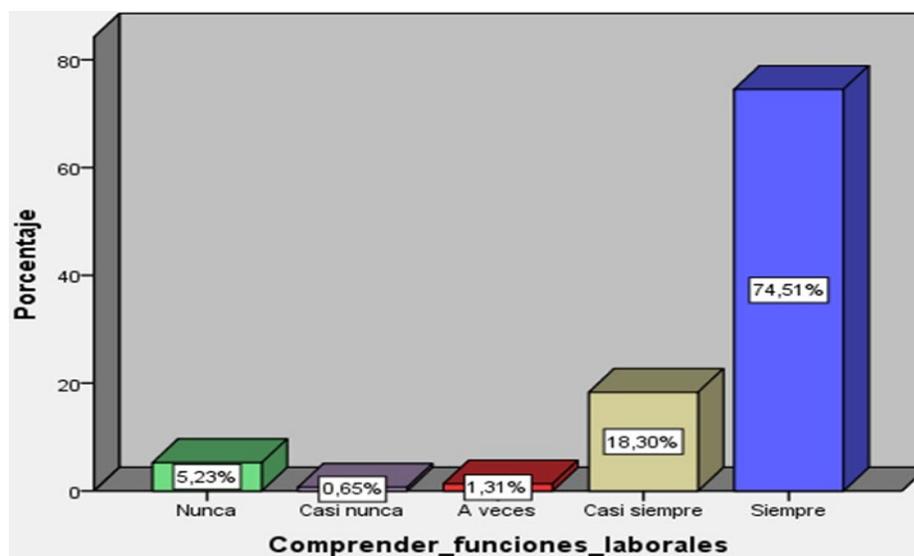
Frecuencia del indicador comprender tus funciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	1	0,7
	A veces	2	1,3
	Casi siempre	28	18,3
	Siempre	114	74,5
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 47.**

Nivel de porcentaje del indicador comprender tus funciones laborales



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 45 y figura 47, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 74.51% (114 operarios) mencionaron que siempre logran comprender sus funciones laborales, el 18.30% casi siempre, 5.23% nunca, con un 1.31% a veces y casi nunca representado por el 0.65%.

**Tabla 46.**

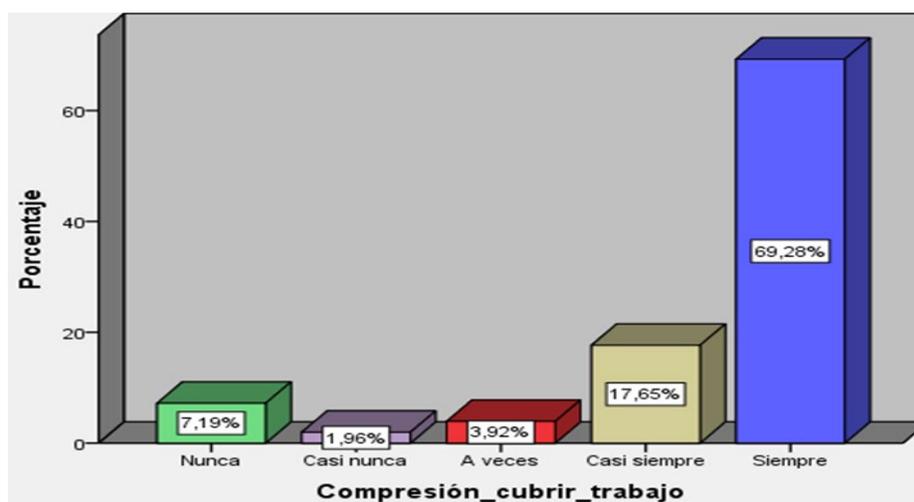
Frecuencia del indicador comprensible para cubrir a un compañero de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	11	7,2
	Casi nunca	3	2,0
	A veces	6	3,9
	Casi siempre	27	17,6
	Siempre	106	69,3
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 48.**

*Nivel de porcentaje del indicador comprensible para cubrir a un compañero de trabajo*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 46 y figura 48, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 69.28% (106 operarios) mencionaron que siempre son comprensibles al cubrir el puesto de un compañero de trabajo, el 17.65% casi siempre, 7.19% nunca, con un 3.92% a veces y casi nunca representado por el 1.96%.

**Tabla 47.**

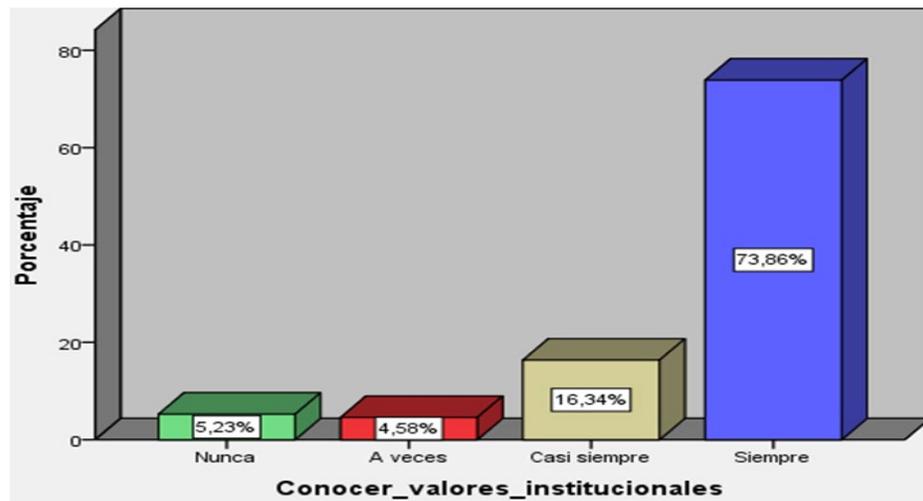
Frecuencia del indicador conoces los valores institucionales de tu empresa

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	7	4,6
	Casi siempre	25	16,3
	Siempre	113	73,9
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 49.**

Nivel de porcentaje del indicador conoces los valores institucionales de tu empresa



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 47 y figura 49, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 73.86% (113 operarios) mencionaron que siempre conocen los valores instituciones de su empresa, el 16.34% casi siempre, con un 5.23% nunca y a veces representado por el 4.58%.

**Tabla 48.**

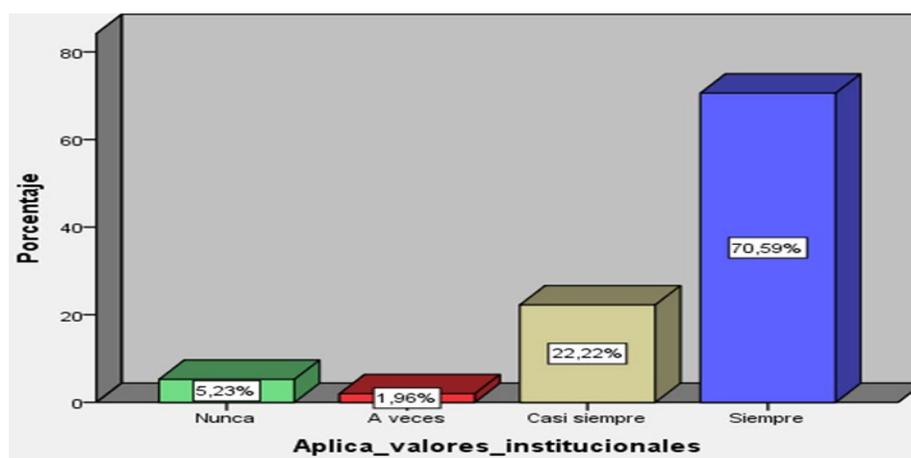
Frecuencia del indicador aplicas los valores institucionales aun realizando actividades externas

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	3	2,0
	Casi siempre	34	22,2
	Siempre	108	70,6
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 50.**

*Nivel de porcentaje del indicador aplicas los valores institucionales aun realizando actividades externas*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 48 y figura 50, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 70.59% (108 operarios) mencionaron que siempre aplican los valores instituciones de su empresa aun realizando actividades externas, el 22.22% casi siempre, con un 5.23% nunca y a veces representado por el 1.96%.

**Tabla 49.**

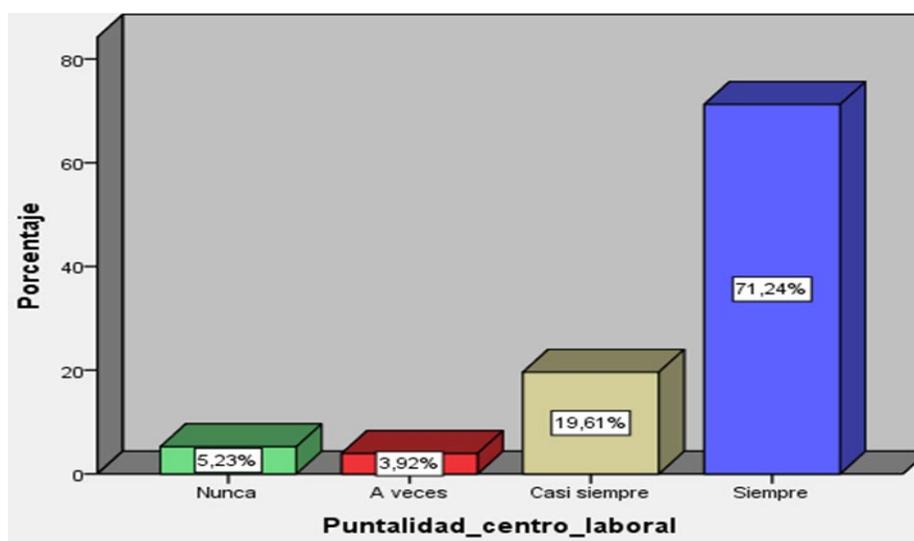
Frecuencia del indicador llegas puntual a tu centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	6	3,9
	Casi siempre	30	19,6
	Siempre	109	71,2
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 51.**

*Nivel de porcentaje del indicador llegas puntual a tu centro de trabajo*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 49 y figura 51, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 71.24% (109 operarios) mencionaron que siempre son de llegar puntuales a su centro de trabajo, el 19.61% casi siempre, con un 5.23% nunca y a veces representado por el 3.92%.

**Tabla 50.**

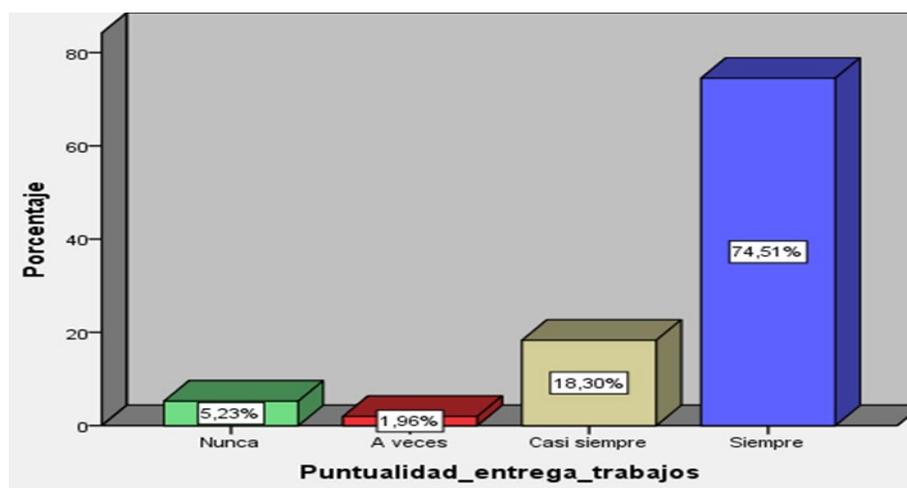
Frecuencia del indicador entregas a tiempo los trabajos que te encargan

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	3	2,0
	Casi siempre	28	18,3
	Siempre	114	74,5
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 52.**

*Nivel de porcentaje del indicador entregas a tiempos los trabajos que te encargan*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 50 y figura 52, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 74.51% (114 operarios) mencionaron que siempre entregan a tiempo el trabajo que le solicitan, el 18.30% casi siempre, con un 5.23% nunca y a veces representado por el 1.96%.

**Tabla 51.**

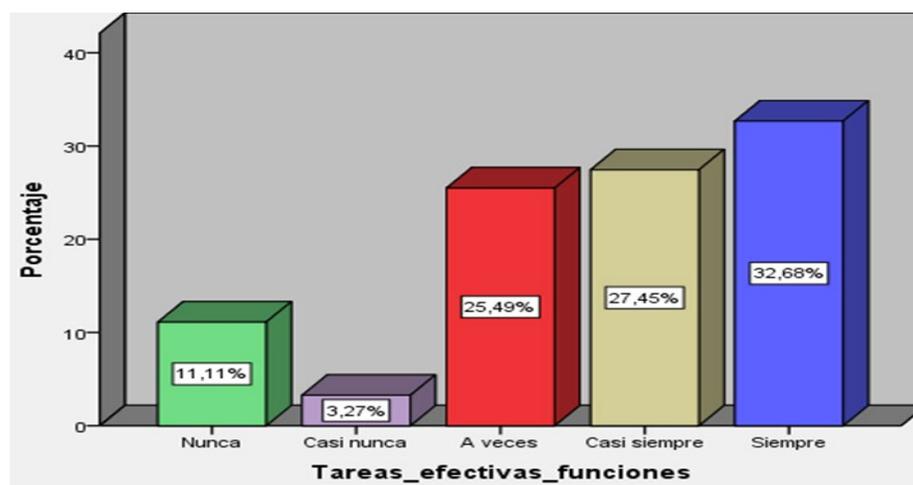
Frecuencia del indicador desarrollas tus funciones de un modo efectivo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	17	11,1
	Casi nunca	5	3,3
	A veces	39	25,5
	Casi siempre	42	27,5
	Siempre	50	32,7
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 53.**

*Nivel de porcentaje del indicador desarrollas tus funciones de un modo efectivo*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 51 y figura 53, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 32.68% (50 operarios) mencionaron que siempre desarrollan sus funciones de modo efectivo, el 27.45% casi siempre, 25.49% a veces, con un 11.11% nunca y casi nunca representado por el 3.27%.

**Tabla 52.**

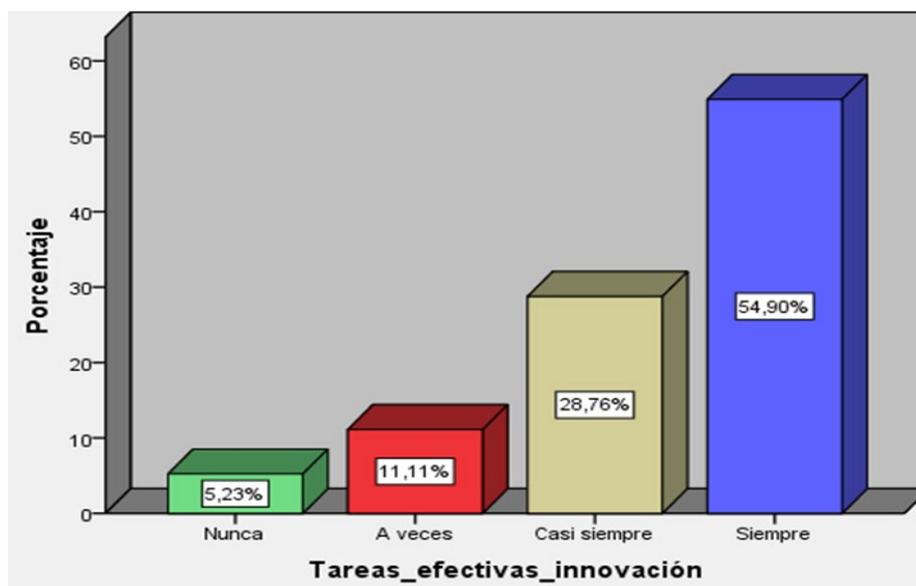
Frecuencia del indicador realizas tus tareas innovando las mismas

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	17	11,1
	Casi siempre	44	28,8
	Siempre	84	54,9
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 54.**

*Nivel de porcentaje del indicador realizas tus tareas innovando las mismas*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 52 y figura 54, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 54.90% (84 operarios) mencionaron que siempre realizan tareas de un modo innovador, el 28.76% casi siempre, con un 11.11% a veces y nunca representado por el 5.23%.

**Tabla 53.**

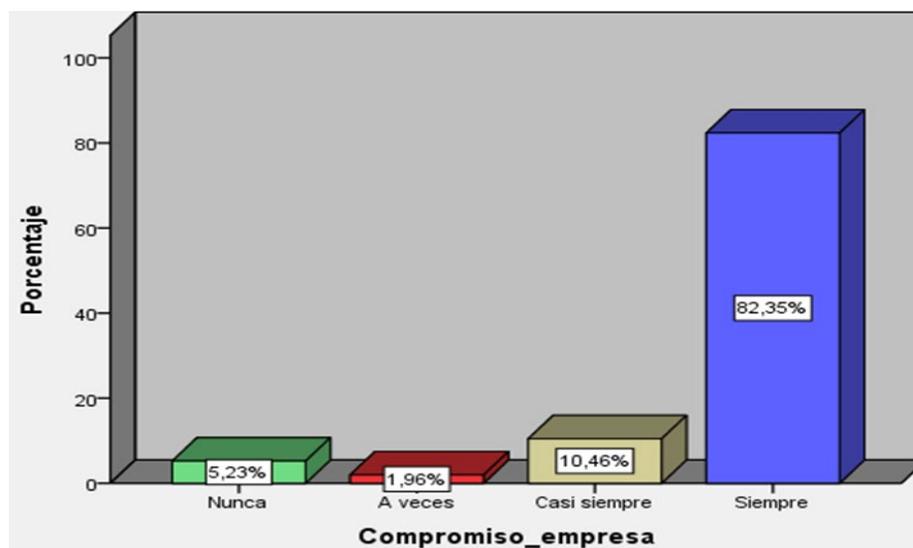
Frecuencia del indicador te sientes comprometido con tu empresa

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	3	2,0
	Casi siempre	16	10,5
	Siempre	126	82,4
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 55.**

*Nivel de porcentaje del indicador te sientes comprometido con tu empresa*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 23 y figura 25, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 82.35% (126 operarios) mencionaron que siempre se han sentido comprometidos con su empresa, el 10.46% casi siempre, con un 5.23% nunca y a veces representado por el 1.96%.

**Tabla 54.**

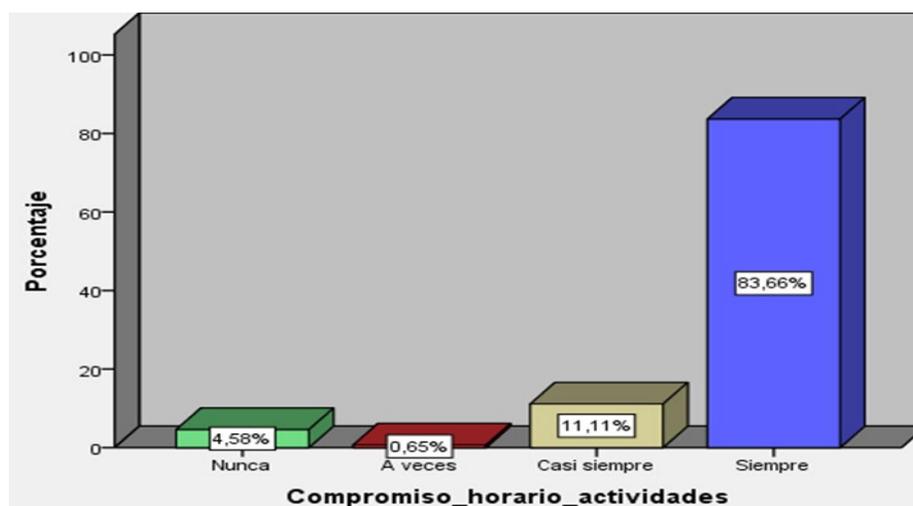
Frecuencia del indicador cumple con tus funciones, horarios y otras actividades

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	7	4,6
	Casi nunca	0	0,0
	A veces	1	0,7
	Casi siempre	17	11,1
	Siempre	128	83,7
	Total	153	100,0

Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 56.**

Nivel de porcentaje del indicador cumple con tus funciones, horarios y otras actividades



Nota: SPSS V22.

Se observa en la tabla 54 y figura 56, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 83.66% (128 operarios) mencionaron que siempre cumplen con sus obligaciones laborales como otras actividades, el 11.11% casi siempre, con un 4.58% nunca y a veces representado por el 0.65%.

**Tabla 55.**

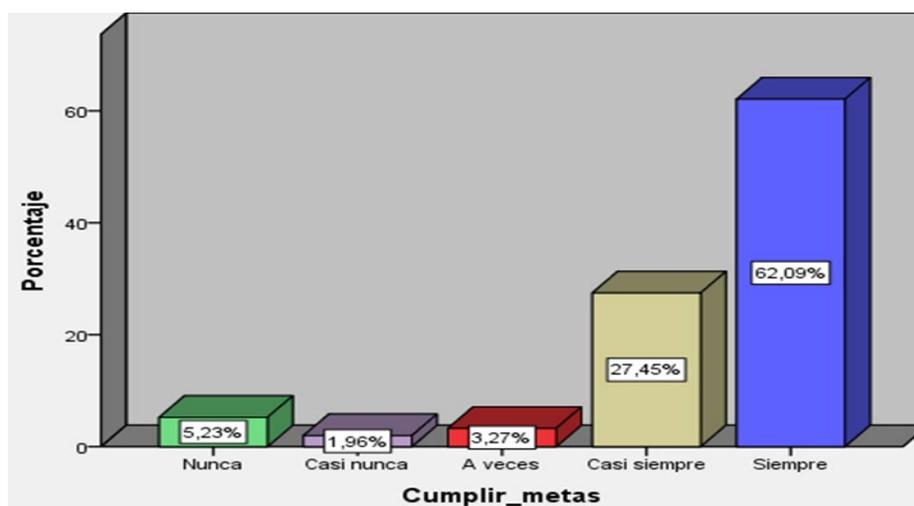
Frecuencia del indicador has logrado cumplir las metas de tu empresa

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	3	2,0
	A veces	5	3,3
	Casi siempre	42	27,5
	Siempre	95	62,1
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 57.**

*Nivel de porcentaje del indicador has logrado cumplir las metas de tu empresa*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 55 y figura 57, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 62.09% (95 operarios) mencionaron que siempre han logrado cumplir con las metas empresariales, el 27,45% casi siempre, 5.23% nunca, con un 3.27% a veces y casi nunca representado por el 1.96%.

**Tabla 56.**

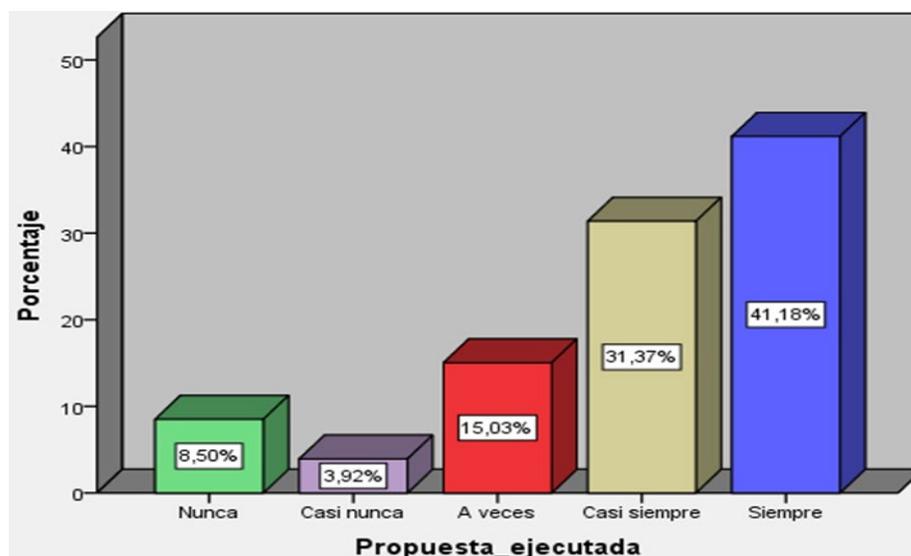
Frecuencia del indicador lograste que una propuesta tuya se ejecute

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	13	8,5
	Casi nunca	6	3,9
	A veces	23	15,0
	Casi siempre	48	31,4
	Siempre	63	41,2
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 58.**

*Nivel de porcentaje del indicador lograste que una propuesta tuya se ejecute*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 56 y figura 58, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 41.18% (63 operarios) mencionaron que siempre han logrado presentar una propuesta en su trabajo la cual pudo ser ejecutada, el 31.37% casi siempre, 15.03% a veces, con un 8.50% nunca y casi nunca representado por el 3.92%.

**Tabla 57.**

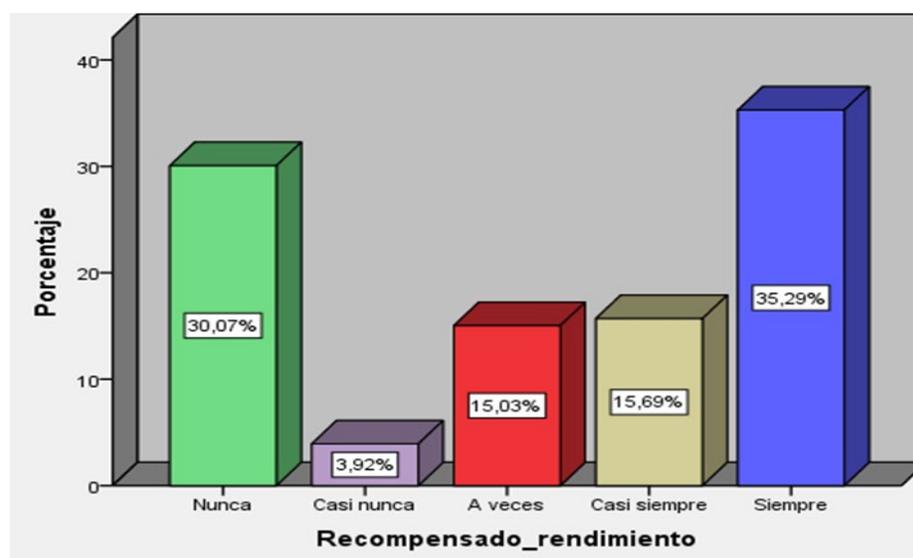
Frecuencia del indicador has sido recompensado por tu rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	46	31,1
	Casi nunca	6	3,9
	A veces	23	15,0
	Casi siempre	24	15,7
	Siempre	54	35,3
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 59.**

*Nivel de porcentaje del indicador has sido recompensado por tu rendimiento*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 57 y figura 59, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 35.29% (146 operarios) mencionaron que siempre han sido recompensado por su rendimiento laboral, el 30.07% nunca, 15.69% casi siempre, con un 15.03 a veces y casi nunca representado por el 3.92%.

**Tabla 58.**

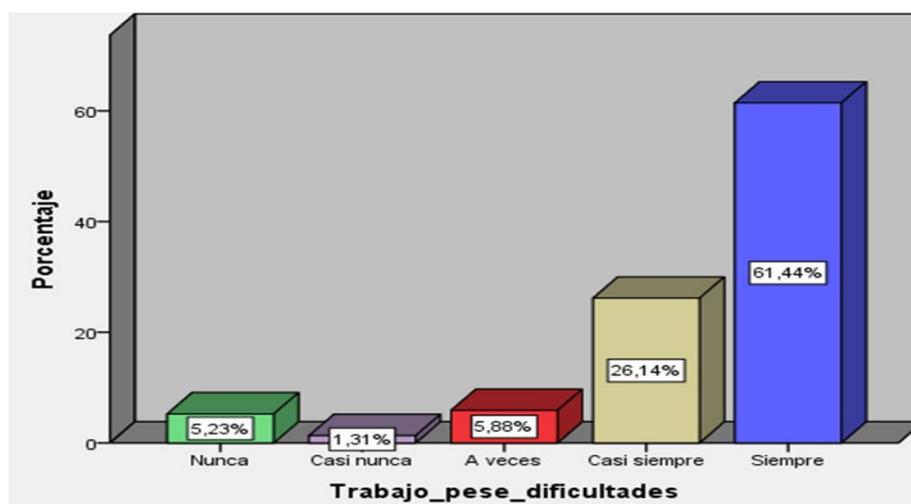
Frecuencia del indicador has logrado un trabajo continuo pese a las dificultades

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	2	1,3
	A veces	9	5,9
	Casi siempre	40	26,1
	Siempre	94	61,4
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 60.**

*Nivel de porcentaje del indicador has logrado un trabajo continuo pese a las dificultades*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 58 y figura 60, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 61.44% (94 operarios) mencionaron que siempre han seguido trabajando pese a las dificultades laborales, el 26.14% casi siempre, 5.88% a veces, con un 5.23% nunca y casi nunca representado por el 1.31%.

**Tabla 59.**

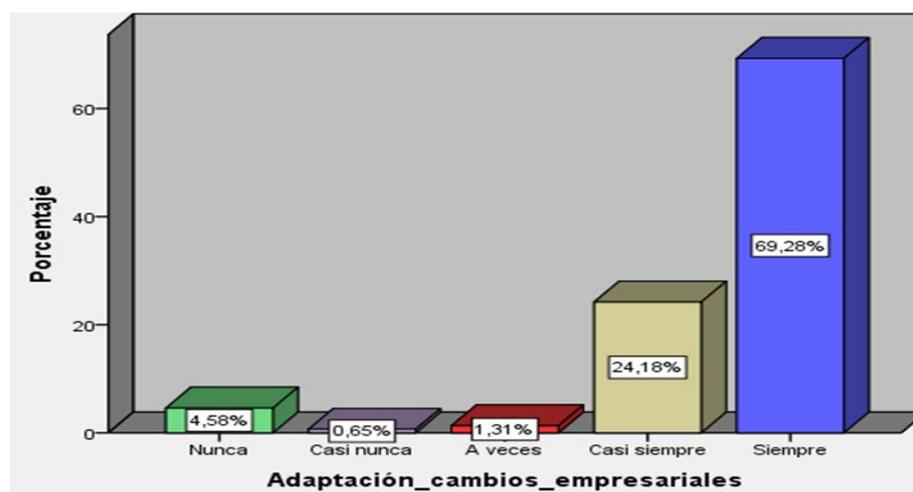
Frecuencia del indicador te adaptas a los nuevos cambios de tu empresa

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	7	4,6
	Casi nunca	1	0,7
	A veces	2	1,3
	Casi siempre	37	24,2
	Siempre	106	69,3
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 61.**

*Nivel de porcentaje del indicador te adaptas a los nuevos cambios de tu empresa*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 59 y figura 61, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 69.28% (106 operarios) mencionaron que siempre se adaptan a los nuevos cambios internos organizacionales, el 24.18% casi siempre, 4.58% nunca, con un 1.31% a veces y casi nunca representado por el 1.31%.

**Tabla 60.**

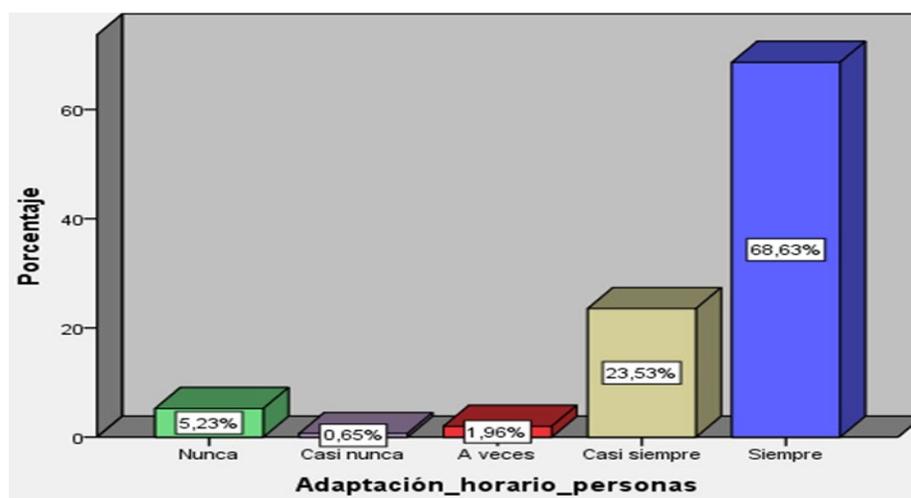
Frecuencia del indicador te adaptas al horario y nuevos compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	8	5,2
	Casi nunca	1	0,7
	A veces	3	2,0
	Casi siempre	36	23,5
	Siempre	105	68,6
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 62.**

*Nivel de porcentaje del indicador te adaptas al horario y nuevos compañeros de trabajo*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 60 y figura 62, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 68.63% (105 operarios) mencionaron que siempre se han podido adaptar a los horarios nuevos como al nuevo personal, el 23.53% casi siempre, 5.23% nunca, con un 1.96% a veces y casi nunca representado por el 0.65%.

**Tabla 61.**

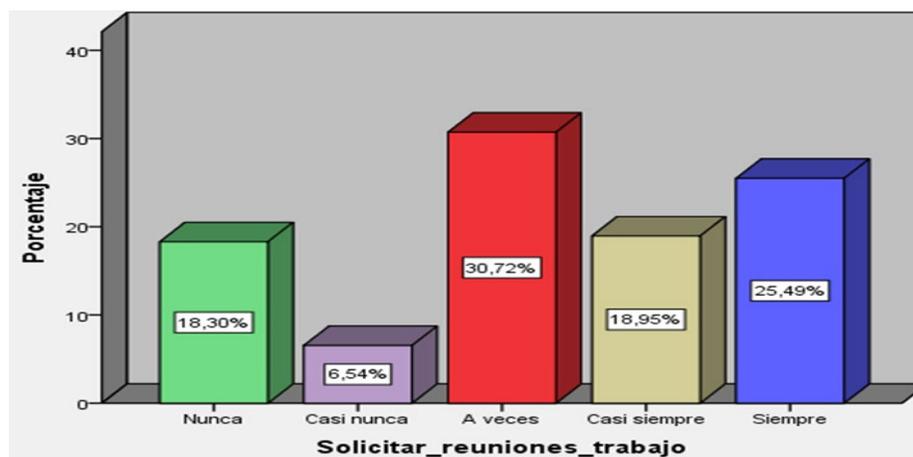
Frecuencia del indicador solicitas reuniones de trabajos para tratar asuntos que otros no ven

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	28	18,3
	Casi nunca	10	6,5
	A veces	47	30,7
	Casi siempre	29	19,0
	Siempre	39	25,5
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 63.**

*Nivel de porcentaje del indicador solicitas reuniones de trabajo para tratar asuntos que otros no ven*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 61 y figura 63, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 30.72% (47 operarios) mencionaron que a veces solicitan reuniones de trabajo para tratar temas que sus compañeros no tocan, el 25.49% siempre, 18.95% casi siempre, con un 18.30% nunca y casi nunca representado por el 6.54%.

**Tabla 62.**

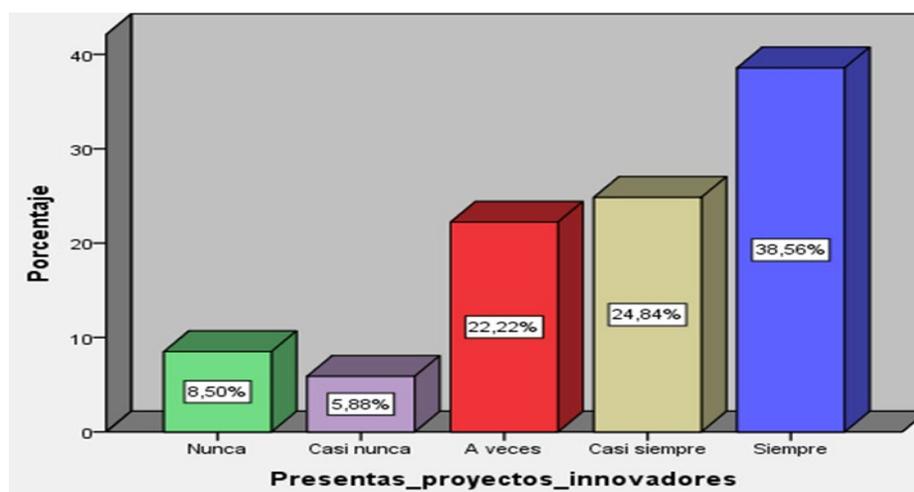
Frecuencia del indicador presentas propuestas innovadoras para mejorar tu desempeño

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Nunca	13	8,5
	Casi nunca	9	5,9
	A veces	34	22,2
	Casi siempre	38	24,8
	Siempre	59	38,6
	Total	153	100,0

**Nota.** Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - cantidad de personas que respondieron a la encuesta sobre desempeño laboral.

**Figura 64.**

*Nivel de porcentaje del indicador presentas propuestas innovadoras para mejorar tu desempeño*



**Nota:** SPSS V22.

Se observa en la tabla 62 y figura 64, que los colaboradores operarios de la empresa PAMOLSA en la región Callao, el 96.73% (159 operarios) mencionaron que siempre presentan propuestas innovadoras mejorando así su desempeño laboral, el 24.84% casi siempre, 22.22% a veces, con un 8.50% nunca y casi nunca representado por el 5.88%.

## Contrastación de las Hipótesis

### Hipótesis general:

Hi: Se presenta una relación entre el acoso sexual afecta el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021; evidenciándose en la discriminación, la violación de los derechos humanos y la desvalorización de capacidades, en los mismos.

Ho: No se presenta una relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

### Tabla 63.

Contrastación de la hipótesis general

			Acoso Sexual	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Acoso Sexual	Coefficiente de correlación	1,000	-,014
		Sig. (bilateral)	.	,864
		N	153	153
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,864	.
		N	153	153

**Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - Relación entre las variables acoso sexual y desempeño laboral.**

Se observa en la tabla 63 y según la prueba estadística Rho de Spearman el nivel de significancia es igual a 0.864, siendo menor a 0.05 existiendo un grado de correlación positivo por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En consecuencia, el acoso sexual se relaciona con el desempeño laboral afectando el rendimiento de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao.

### Hipótesis específica 1:

HE1: Se presenta una relación entre la dimensión discriminación y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

Ho: No se presenta una relación entre la dimensión discriminación y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

**Tabla 64.**

#### **Contrastación de la hipótesis específica 1**

			Desempeño Laboral	Discriminación
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,034
		Sig. (bilateral)	.	,673
		N	153	153
	Discriminación	Coefficiente de correlación	,034	1,000
		Sig. (bilateral)	,673	.
		N	153	153

**Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - Relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión discriminación.**

Se observa en la tabla 64 y según la prueba estadística Rho de Spearman el nivel de significancia es igual a 0.673, siendo menor a 0.05 existiendo un grado de correlación positivo por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por consiguiente, la discriminación por acoso sexual incide en el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, provocando un rechazo más que toda a la víctima.

## Hipótesis específica 2:

HE2: Se presenta una relación entre la violación de los derechos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

Ho: No se presenta una relación entre la violación de los derechos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

**Tabla 65.**

### Contrastación de la hipótesis específica 2

			Desempeño Laboral	Violación Derechos Humanos
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,055
		Sig. (bilateral)	.	,502
		N	153	153
	Violación Derechos Humanos	Coefficiente de correlación	,055	1,000
		Sig. (bilateral)	,502	.
		N	153	153

**Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - Relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión violación de los derechos humanos.**

Se observa en la tabla 65 y según la prueba estadística Rho de Spearman el nivel de significancia es igual a 0.502, siendo menor a 0.05 existiendo un grado de correlación positivo por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En efecto, la violación de los derechos humanos por acoso sexual incide en el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, provocando ciertas situaciones emocionales en las víctimas.

### Hipótesis específica 3:

HE3: Se presenta una relación entre la desvalorización de capacidades y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

Ho: No se presenta una relación entre la desvalorización de capacidades y el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021.

**Tabla 66.**

#### **Contrastación de la hipótesis específica 3**

			Desempeño Laboral	Desvalorización Capacidades
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,083
		Sig. (bilateral)	.	,307
		N	153	153
	Desvalorización Capacidades	Coefficiente de correlación	,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,307	.
		N	153	153

**Nota. Según cuestionario aplicado diciembre 2021 - Relación entre la variable desempeño laboral y la dimensión desvalorización de las capacidades.**

Se observa en la tabla 65 y según la prueba estadística Rho de Spearman el nivel de significancia es igual a 0.307, siendo menor a 0.05 existiendo un grado de correlación positivo por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Mencionamos entonces que la desvalorización de capacidades por acoso sexual incide en el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, haciendo que el agraviado a veces no desarrolle como antes sus tareas por la situación que atravesó.

## **3.2 Discusión de resultados**

### **Sobre el Acoso Sexual**

El objetivo principal de nuestra investigación quiso determinar el nivel de relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral en los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021. Con el resultado obtenido del 77.12% de nivel bajo en la variable acoso sexual, señalamos que esta problemática abunda solo en un 5.23% en un nivel alto (ver tabla 5 y figura 7), aseverando que el acoso sexual en la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, tiene un porcentaje bajo, es decir, que son pocos casos de acoso sexual reportados por los mismos trabajadores operarios de esta organización. Según lo que mencionan Pérez y Romero (2019), en su estudio sobre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa en el distrito de Surco, llegaron a concluir que el acoso laboral de índole sexual es de expresión mayor en su tipología con un 35% y un nivel medio del 45%, lo cual sitúa al acoso de dinámica sexual como el que se produce de mayor alcance en las empresas.

Hirigoyen (2001), argumentó que son los espacios laborales en donde se desencadena el acoso social debido a la estructura en que se posiciona tanto el acosador y el asechado, la estructura propone y establece que el escenario y los protagonistas disipen en este incidente laboral, puesto que los jefes son en su mayoría quienes acosan a sus empleados.

Por su parte, la teoría de Robbins sobre el poder de las organizaciones (1999), refleja que el acoso sexual, influye en el desempeño laboral pues tienen como efectos el temor y la desvalorización del personal que observa y quien lo padece y que se dan en personas consideradas emocionalmente dependientes o vulnerables.

Si bien existen instrumentos normativos para prevenir y erradicar el acoso sexual en los centros de trabajos, pocos son los colaboradores que llegan a demandar por temor a represalias.

Nuestro primer objetivo específico quisimos estimar el nivel de discriminación como resultado del acoso sexual y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021. En este caso, el resultado proporcionado por el programa SPPS Versión 22, nos expuso un 67.97% (ver tabla 6 y figura 8), donde los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, manifestaron que no existe discriminación por acoso sexual, sino más bien todo lo contrario, un ambiente diverso. En lo que sustenta Sánchez (2020), en su tesis para optar por el grado de doctor, sobre el acoso laboral en la dignidad del trabajador en el municipio de Tumbes, enfatizo en su estudio que el 55% de empleados relaciona o se ve afectado su dignidad por el acoso, donde procede la discriminación y el rechazo no solo por el acosador, sino también por otros colaboradores que tienden apoyar al agresor.

En la teoría de la ONU MUJERES (2011), propone que las leyes cubren de medidas cautelares a las víctimas de acoso sexual, donde prescribe la discriminación por razones de género, es decir, que las que sufren de acoso en mayor cantidad o porcentaje es el sexo femenino al ser más vulneradas en cuanto a físico y aspecto emociona-afectivo y causas que son originarias por temas culturales, sociales, familiares hasta económicas.

Leymann, por otro lado, propone que la conducta del abusador o acosar atenta contra la dignidad de la persona y esto pasa en el plano laboral, sin realizar el descargo correspondiente para sancionar a la persona que cometió dicho delito, solo llegando a informar y normalizando este acto los escuchantes.

El segundo objetivo específico nos fundamentamos en interpretar el nivel de violación de los derechos humanos como resultado del acoso sexual y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021. Para ello, el porcentaje de 85.52% nos brindó un nivel bajo sobre esta dimensión, y contrastando

con otros estudios encontramos a Mosquera (2020), quien desarrollo su proyecto relacionado al aumento del acoso laboral entre los trabajadores y su falta en la regulación de un artículo que defiende la seguridad del trabajador en el país de Ecuador, la investigación, denotó que el código de ética manejado no es el adecuado puesto que no se rigen adecuadamente las normativas y sanciones para los acosadores que provienen de rango jerárquicos altos (jefes y gerentes) y también esto pasa entre los mismos compañero de trabajo donde ellos buscan asediar por medio de insultos a sus víctimas, no siendo estipulado en dicho estatus laboral que no permita ningún tipo de agresión a los empleados. En el caso de la empresa PAMOLSA, cuenta con un protocolo para sancionar a la persona que acoso a otra sin importar el rango jerárquico, ante ello la víctima llena un formulario sobre los motivos de acoso y algunos datos personales más no su nombre a fin de denunciar dicho acto.

En lo que sostiene Nina (2019), en su tesis impacto del mobbing en el desempeño laboral, las líneas finales enfatizaron que el 80% de los trabajadores son del sector operario y donde el 53% de los mismos colaboradores expusieron que son sus supervisores quienes realizan prácticas de acoso y hostigamiento, lo cual indicó como consecuencia grave que el 64% de los trabajadores han sufrido alguna vez de acoso sin que este sea reportado y da omisión a que los subordinados no sean sancionados.

El último objetivo específico que elaboramos fue evaluar el nivel de desvaloración de capacidades como resultado del acoso sexual y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA Región Callao, 2021. El resultado de esta dimensión tuvo un porcentaje del 82.35% en su nivel bajo. En este contexto, el tema abordado por Morales, Marín, Amutio y Rosario (2021), en función al acoso psicológico laboral y su impacto en el clima y desempeño laboral en los maestros del sector público, apuntando como conclusiones que los

maestros de ven afectando drásticamente por el acoso laboral que reciben diariamente, perjudicando el rendimiento como el clima laboral y sobre todo la productividad de estos docentes, aparte que esta entidad no cuenta con un protocolo o política la cual contemple su salvaguardia ante cualquier tipo de maltrato laboral, teniendo consecuencias los maestros de ansiedad y estrés. La tesis referida, es lo contrario a nuestros hallazgos por no existir un nivel de acoso sexual alto en lo referido por los encuestados, por lo exponemos como una contraparte de los efectos que padecen los trabajadores que a su vez son personas y debido al acoso que sufrieron padecen de trastornos netamente emocionales que les impide de vez en cuando realizar como anteriormente sus funciones.

Núñez (2019), sostiene en su propuesta académica del hostigamiento laboral en relación con los derechos a la dignidad, integridad física y psicológica de los trabajadores del sector público, teniendo como conclusión que existe hostigamiento hacia los empleados y donde estos llegan a ser no solo vulnerados en relación con sus derechos, sino que son agredidos con la finalidad de que no puedan tolerar tales maltratos que llegan a renunciar. En lo que dice la teoría del conflicto de Sculum y Woodman (1990), ellos expresaron que en las empresas en común que se produzca actos de acoso por la necesidad de querer someter al empleado a todo tipo de burlas, órdenes y obligaciones que no son de su competencia con el único fin de molestarlos y hacer de ellos lo que quisieran y esto surge por las relaciones que se ejercen en las organizaciones y que son permitidas tanto por el acosador y su víctima.

### **Sobre el Desempeño Laboral**

En cuanto a la variable desempeño laboral, pudo tener un porcentaje alto del 93.46%, lo cual hace hincapié que existe un gran rendimiento y productividad de parte de los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, y teniendo solo un 5.23% de nivel bajo.

Bajo estos resultados, algunas investigaciones sustentan lo siguiente, como es el caso de Villarreal (2020), con su estudio el acoso laboral y su influencia en el desempeño laboral, dieron como conclusiones que existe un nivel de desempeño laboral del 43% y del 86% que no existe acoso sexual, pero que el 14% de los trabajadores que si han padecido acoso no desarrollan síntomas, no son atendidos y menos denuncian los hechos.

Beltrán y Huamán (2019), en el desarrollo de su tesis del acoso sexual y el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa presentaron como resultado que el 72.5% sostuvieron que acoso sexual que han padecido les ha afectado su desempeño laboral, no logrando cumplir con sus tareas y teniendo problemas psicosomáticos.

El desempeño laboral, se ve afectado cuando existe acoso sexual de parte de la persona que comete estas acciones, por lo cual lo mejor es concientizar a los trabajadores para poder sancionarlos. Asimismo, es indispensable que la víctima, sea sensibilizada y empoderada en poder contar los sucesos, los informe y denuncie; no teniendo el temor que se vayan a tomar represalias en su contra y cuente con la seguridad necesaria y que no pase lo contrario, donde la empresa apoye al agresor y se convierta el acoso sexual, en una herramienta de normalización, sino que esto sea el comienzo de cambios organizacionales, partiendo por los agraviados.

También las dimensiones de la variable desempeño laboral, de nuestro presente estudio, obtuvieron los siguientes resultados:

- La dimensión trabajo competente con un nivel alto del 91.50%, resultando un porcentaje que precisa la eficiencia y eficacia de los colaboradores de esta organización.
- La dimensión responsabilidad con un nivel alto del 92.81%, donde los trabajadores demuestran su interés por mantener en alto los valores de la empresa PAMOLSA.

- La dimensión objetivos comunes con un nivel alto del 81.05%, compartiendo el sentido de pertinencia y las ventajas que traen pertenecer a la misma.

Los cuestionarios de acoso sexual y desempeño laboral, diseñados por las autoras y los cuales fueron aplicados a los colaboradores operarios de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, tuvo una muestra representativa de 153 personas (mayor a la cantidad obtenida por la fórmula, esto debido a la gran cantidad de trabajadores que decidieron participar de manera voluntaria de este estudio). Siendo ambos instrumentos fueron validados por expertos, quienes dieron su aprobación para poder luego hacer la transferencia de las respuestas al programa estadístico SPSS versión 22, donde se pudieron elaborar los gráficos (frecuencias y porcentuales) en el mismo software, los cuales representan los resultados de las variables, dimensiones e indicadores (preguntas de los cuestionarios), para luego efectuar las conclusiones.

Por último, entendemos que el acoso sexual es un problema de diversos ámbitos puesto que no solo afecta a la persona, sino a la dinámica de la empresa u organización, hasta la propia familia; por lo cual es bueno concientizar y capacitar a los trabajadores sobre este tema para poder erradicarlo.

## IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones:

1. El nivel de la variable acoso sexual, obtuvo un nivel bajo del 77.12%, lo cual manifiesta que el acoso sexual en la empresa PAMOLSA de la región Callao, no se da en un mayor alcance en los colaboradores operarios.
2. La dimensión discriminación por acoso sexual, obtuvo un nivel bajo del 67.97%, lo cual indica que en la empresa PAMOLSA de la región Callao, no existen en un mayor grado diversas expresiones que hacen sentir incomodo al trabajador operario
3. La dimensión violación de los derechos humanos por acoso sexual, obtuvo un nivel bajo del 85.62%, exponiendo que en la empresa PAMOLSA de la región Callao, en un porcentaje alto se respeta la dignidad del trabajador operario.
4. La dimensión desvalorización de capacidades por acoso sexual, obtuvo un nivel bajo del 82.35%, refiriendo que en la empresa PAMOLSA de la región Callao, cumplen las funciones los trabajadores operarios al sentirse libres en un alcance alto de ser asediados u hostigados.
5. El nivel de la variable desempeño laboral, obtuvo un porcentaje alto del 93.46%, lo cual demuestra que en empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, los colaboradores operarios se destacan en sus funciones por tener un alto grado de productividad, competencias y responsabilidad hacia sus tareas.

6. Por último, mencionamos que existe una relación entre el acoso sexual y el desempeño laboral, esto da a entender que el acoso sexual se produce en el ambiente laboral y cuando se consume la víctima se ve afectada en su rendimiento respecto a sus funciones.

## 4.2 Recomendaciones:

1. Los miembros del Comité de Hostigamiento sexual de la empresa industrial PAMOLSA de la región Callao, es necesario realizar actividades para difundir la existencia de dicho comité e incentivar al personal a reportar todo acto que implique agresión física o psicológica, falta de respeto, hostigamiento, amenazas, discriminación y otros dándoles a conocer los medios por los cuales pueden llegar a hacer su denuncia a las autoridades pertinentes dentro de esta organización.
2. Los miembros del Comité de Hostigamiento Sexual deben trabajar en conjunto con el área de Recursos Humanos y Bienestar Social, para afianzar un clima laboral respetable entre sus colaboradores operarios, en caso exista una falta disciplinaria brindarle los medios necesarios para reportar de manera inmediata el hecho a fin de que se puedan tomar las acciones necesarias.
3. El comité de Hostigamiento Sexual en coordinación con Sunafil debe, realizar capacitaciones orientadas a como denunciar los hechos de acoso sexual en el trabajo por medio de sus plataformas habilitadas en cada institución.
4. El Comité de Hostigamiento Sexual, en coordinación con el Ministerio de Mujer deben desarrollar estrategias de prevención, concientización y mitigación sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo a fin de promover políticas laborales que protejan al trabajador y su integridad.

5. Los colaboradores operarios de la Industrial Pamolsa de la región Callao que hayan sido afectados en su desempeño laboral por haber sufrido de acoso sexual en esta organización se les debe brindar la atención integral garantizando su bienestar y protección a través de acciones que realiza el equipo multidisciplinario.

NOMBRE DEL TRABAJO

**OJO.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**24498 Words**

RECUENTO DE PÁGINAS

**128 Pages**

FECHA DE ENTREGA

**May 31, 2023 8:18 AM GMT-5**

RECUENTO DE CARACTERES

**128915 Characters**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.0MB**

FECHA DEL INFORME

**May 31, 2023 8:19 AM GMT-5****● 20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 18% Base de datos de trabajos entregados
- 6% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado