



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las
trabajadoras de la Administración Central del Ministerio de Salud,
2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Abogada

AUTORA:

Hoyos Lopez, Celeste Aurora (orcid.org/0009-0009-0350-2798)

ASESOR:

Dr. Castillo Casa, Julio Edgar (orcid.org/0000-0002-5647-3611)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral : Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistema Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi familia, especialmente a mi padre por su apoyo constante y fuente de inspiración durante todo proceso, por la confianza y aliento que han sido fundamentales en mi camino académico y profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a todos mis seres queridos y colaboradores, por su orientación y apoyo para la realización de este trabajo de investigación, al compartir sus conocimientos, experiencias y su tiempo que han enriquecido enormemente en mi investigación.



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HOYOS LOPEZ CELESTE AURORA estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CELESTE AURORA HOYOS LOPEZ DNI: 70613587 ORCID: 0009-0009-0350-2798	Firmado electrónicamente por: CEHOYOSLO el 17-04- 2024 15:18:54

Código documento Trilce: TRI - 0742966



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO CASA JULIO EDGAR, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023", cuyo autor es HOYOS LOPEZ CELESTE AURORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO CASA JULIO EDGAR DNI: 41271626 ORCID: 0000-0002-5647-3611	Firmado electrónicamente por: JCASTILLOC2 el 02- 05-2024 13:17:51

Código documento Trilce: TRI - 0742967

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iv
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Matriz de operacionalización	10
3.3. Escenario de estudio	10
3.4. Participantes.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección	11
3.6. Procedimiento.....	11
3.7. Rigor científico.....	12
3.8. Método de análisis de datos	12
3.9. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	28
Anexos	

Índice de figuras

Cuadro 1. Matriz de categorización.

Figura 2. Análisis Cualitativo de la subcategoría afectación psicológica.

Figura 3. Análisis cualitativo de la subcategoría bajo rendimiento laboral.

Figura 4. Análisis cualitativo de la subcategoría renuncia laboral.

Figura 5. Análisis cualitativo de la categoría afectación del desempeño laboral por el acoso sexual.

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado " Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023" tuvo como objetivo Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023. En cuanto a la metodología empleada, el estudio fue realizado bajo el enfoque cualitativo, con el diseño del estudio de caso, siendo una investigación de tipo básico, complementándose también con un diseño fenomenológico, en donde se utilizó la técnica de la entrevista de 06 participantes quienes son abogados y las propias trabajadoras del Ministerio de Salud, para luego proponer recomendaciones para la solución del problema local.

De acuerdo con los resultados, se demostró que el desempeño laboral se ve afectado por el acoso sexual, a través de sus modalidades, siendo importante que se forme en cuenta una adecuada implementación de mecanismos orientados a generar un ambiente en donde prevalezca el respeto y la igualdad de género. Asimismo, se determinó la existencia de una subcategoría emergentes como lo es los estereotipos de género.

Palabras clave: Acoso sexual, desempeño laboral, bajo rendimiento laboral, renuncia laboral y afectación psicológica.

Abstract

The present research work entitled "Affectation of work performance due to sexual harassment of workers in the central administration of the Ministry of Health, 2023" had the objective of analyzing the situation of the impact of work performance due to sexual harassment of workers in the Ministry of Health. central administration of the Ministry of Health, 2023. Regarding the methodology used, the study was carried out under the qualitative approach, with the design of the case study, being a basic type of research, also complemented with a phenomenological design, where used the interview technique of 06 participants who are lawyers and the Ministry of Health workers themselves, to then propose recommendations for the solution of the local problem

According to the results, it was shown that work performance is affected by sexual harassment, through its modalities, and it is important to take into account an adequate implementation of mechanisms aimed at generating an environment where respect and integrity prevail. gender equality. Likewise, the existence of an emerging subcategory such as gender stereotypes was determined.

Keywords: Sexual harassment, job performance, poor job performance, job resignation and psychological affectation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional el tema del acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral viene a tomar gran relevancia, claro ejemplo, se da en México, en donde este fenómeno social está en crecimiento, generando una afectación psicológica, y por ende una menor producción laboral, asimismo muchas de estas denuncias no suelen ser atendidas o no denunciadas por represalias en el trabajo, por lo que es necesario que se tomen las medidas correspondientes. (Chaparro, 2021)

En Ecuador en las empresas públicas y privadas las trabajadoras denuncian acoso sexual de parte de sus empleadores y compañeros de trabajo, teniendo como consecuencia la afectación psicológica, la falta de motivación laboral, para prevenir y combatir se debe realizar campañas de difusión a los trabajadores las consecuencias legales que acarrea esta conducta delictiva. (Chávez y Zambrano, 2023)

Asimismo, las mujeres que laboran en el área de educación, están siendo víctima de acoso constantemente generando incomodidad, culpa, apatía con sus compañeros de trabajo, por ello se debe impulsar normas severas para sancionar a los acosadores, así como se debe brindar terapia psicológica gratuita a las víctimas (Ochoa et al, 2021)

En España en las entidades públicas de salud, el acoso sexual al personal femenino va en aumento, generando la incomodidad en ellas, muchas veces denunciando ante recurso humanos no teniendo una protección legal, por ello se debe implementar protocolos para generar una cultura de no violencia y acoso a las mujeres (Cortizo, 2022)

En el Perú, se ha vuelto una práctica cotidiana el hecho de que las mujeres reciban tratos hostiles por parte de sus compañeros de trabajo, así como insinuaciones sexuales, generando indignación, en razón de que esta conducta atenta contra la integridad de ellas, ante ello el empleador debe aplicar una sanción ejemplar a los agresores con ello se evitará esta conducta (Calderón, et al 2021)

Ante este tipo de situaciones muchas trabajadoras han renunciado a su trabajo, en razón de haber sido víctima de acoso sexual, y ante la indiferencia de las autoridades peruanas han decidido culminar su vínculo laboral con la finalidad

de no seguir siendo víctima de agresión sexual, por lo cual los jefes se encuentran en la obligación de detectar a estos agresores y mediante un proceso disciplinario deben despedirlos de la empresa. (APERHU, 2023)

En el Perú se suscita el hostigamiento sexual y acoso sexual a las trabajadoras de las entidades públicas y privadas, por parte de sus jefes, compañeros de labor, ante la impunidad de estos actos, motivo por el cual, se promulgo la Ley N° 27942, para sancionar esta conducta, así como una indemnización a la víctima. (Gaceta Jurídica, 2022)

Debido a la suma de denuncias de acoso sexual laboral por parte de las mujeres y la indiferencia de las autoridades del Perú, las mujeres víctimas están renunciando a su centro de trabajo, por lo que hay la necesidad de generar una política pública de difusión de la Ley 27942, así como la celeridad en los procesos. (Arévalo, 2020)

En la sede de la administración central del Ministerio de Salud, se está suscitando el acoso sexual a las trabajadoras como personal médico, administrativo, por parte de sus compañeros, si bien al denunciar mediante el proceso administrativo disciplinario se establece responsabilidad administrativa y sanción, se está generando afectación en el desempeño laboral como la disminución de la producción laboral, reiteradas tardanza, un ambiente laboral no óptimo, desgano laboral, por lo que es necesario que el director general de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, realice campañas gratuitas de asesoría legal, de terapia psicológica, incentivo laboral para las trabajadoras víctimas de acoso sexual.

En el planteamiento del problema general, se formuló lo siguiente: ¿Cuál es la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023?. Teniendo como objetivos específicos: ¿Cuál es la situación en relación a la afectación psicológica por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023?, ¿Cuál es la situación en relación al bajo rendimiento laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023?, ¿Cuál es la situación en relación a la renuncia laboral

por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023?

Con respecto a la justificación teórica en el presente trabajo de investigación, se hizo la mención de la teoría de la indefensión o desesperanza aprendida y a la teoría de los derechos fundamentales, las cuales se encuentran orientadas a determinar los aspectos a los cuales un empleado se puede ver expuesto ante actos que atenten contra su integridad física y psicológica, permitiendo analizar la forma en como el acoso sexual vulnera sus derechos, contribuyendo de esa manera a comprender las posibles consecuencias de esta problemática.

De igual manera, se ha planteado la justificación práctica a razón de que resulta importante la salvaguarda de los derechos fundamentales de los trabajadores, puesto que se viene vulnerando su dignidad, por lo que, se dará a conocer las implicancias del acoso sexual por parte del entorno laboral y como de esta manera genera un impacto negativo en el desempeño laboral de cada trabajadora, a fin de establecer una posible solución al problema local.

Asimismo, con relación a la justificación metodológica se ha utilizado la investigación con enfoque cualitativo, mediante el cual se hará uso de la entrevista, a través de la guía de entrevista a fin de obtener datos e información coherente al tema planteado, basándose en el análisis de las experiencias y conocimientos adquiridos por parte de las empleadas del Ministerio de Salud, para poder plantear las recomendaciones idóneas y eficientes, que busquen la salvaguarda de sus derechos.

La presente investigación tiene como objetivo general. Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023. Asimismo, se tiene como objetivos específicos. Analizar la situación en relación a la afectación psicológica por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023; Analizar la situación en relación al bajo rendimiento laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022 y Analizar la situación en relación a la renuncia laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En Colombia, Castiblanco y Pineda (2022), en su investigación sobre el acoso sexual desde una mirada de género en Latinoamérica, sostuvo que en los países de México, Perú, Chile, las incidencias de acoso sexual en las entidades laborales, tiene como índice mayor hacia las mujeres, en razón de que según los datos de denuncias, las víctimas tienen como rasgos en común la deficiencia en su trabajo, renuncia, por lo que mediante la estrategia de participación se debe fomentar la igualdad, reflexión sobre el acoso sexual, de esta manera se reducirá el número de incidencias.

En Argentina, Serrano (2022), en su investigación sobre el acoso laboral en Argentina, menciona que el acoso sexual a las mujeres afecta su derecho fundamental de la dignidad, teniendo en cuenta que las víctimas se encuentran en desprotección legal al ser las leyes no severas, asimismo sus agresores siguen laborando en el mismo espacio que la víctima, porque los legisladores de Argentina deben emitir una norma legal que sancione esta conducta de acoso sexual imponiendo penas altas de esta manera los agresores no cometerían este ilícito contra las mujeres.

En Nicaragua, Baquedano (2023). En su estudio sobre el acoso laboral y su regulación en el ordenamiento jurídico nicaragüense, teniendo como objetivo identificar la falta de normas jurídicas encargadas de regular los actos de acoso laboral en Nicaragua, realizado bajo un enfoque cualitativo concluyendo, que es necesario la formulación de una regulación normativa en el ámbito laboral, encargada de resguardar el derecho de una persona en contra del acoso laboral, siendo necesario establecer herramientas que busquen prevenir y sancionar este tipo de actos, a fin de que los trabajadores se desarrollen en un entorno laboral saludable y se evite la impunidad de estos actos que atentan contra el trabajador.

En Bolivia, Aruquipa y Fernández (2019). En su investigación sobre el acoso laboral y el desempeño laboral en las mujeres de la caja nacional de salud, tuvo como objetivo principal dar a conocer las causas que originan un bajo desempeño laboral en las mujeres que vienen desarrollándose en sus centros laborales, para lo cual, ha realizado una investigación de tipo mixto, con una predominación de las características del enfoque cuantitativo, a fin de recoger las percepciones de los

trabajadores. De esta manera se ha concluido que, una de las causas que origina la violencia psicológica es el acoso recibido dentro de un entorno laboral, en razón de que no solo perjudica la integridad del empleado, sino que también genera repercusiones en el desarrollo social en el que este se desenvuelve, en consecuencia, se da un bajo rendimiento en el cumplimiento de sus funciones.

En Ecuador, Carrasco (2020). En su trabajo respecto al acoso laboral como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral en una institución pública, en la ciudad de Quito, la cual tuvo como objetivo general determinar los factores en donde se ve afectado el desempeño laboral y su relación con el acoso laboral, utilizando la investigación descriptiva y exploratoria, a fin de poder identificar las posibles causas a través de un método estadístico, a través del cuestionario. Llegando a la conclusión, de que existe una relación entre el acoso laboral y el bajo rendimiento del personal, en razón de que se evidencio que, a mayor riesgo de sufrir una afectación psicosocial, se da un menor porcentaje con respecto a su rendimiento laboral, siendo necesario estrategias que ayude a prevenir todo acto de hostigamiento o molestia en contra de un trabajador.

Tiza (2018). En su investigación sobre el acoso sexual en las mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, en donde sostuvo que las mujeres al encontrarse en una posición social subordinada, tienden a ser víctimas de distintos tipos de violencia por parte de la sociedad, siendo el acoso sexual uno de los problemas sociales más relevantes, y por ende, se utilizó en la investigación el enfoque cuantitativo, a través de la encuesta, a fin de medir el acoso sexual dentro de una determinada área de trabajo. En ese sentido se concluyó que el acoso sexual, ocasiona que la víctima no pueda desempeñarse de manera eficiente en un entorno laboral y digno, afectando la calidad de vida de la persona, debido a un estereotipo en donde las mujeres suelen ser tratadas como menos.

Palacios (2022), En su investigación con respecto al incumplimiento de la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, donde se sostuvo que el acoso sexual en el ámbito laboral genera una gran amenaza para el bienestar emocional de las personas que se ven expuestas a este tipo de violencia. Siendo esta investigación de tipo básico, en donde se hizo uso de la encuesta, en

la cual participaron 126 personas. Por lo cual, llegaron a la conclusión que la mayoría de colaboradores no presentan un conocimiento con respecto a las medidas preventivas relacionadas con el hostigamiento sexual, así como, presentan un desconocimiento con respecto a los protocolos de prevención para denunciar este tipo de actos dentro de la unidad donde se encuentran laborando.

Castañeda y Miranda (2020). En su trabajo de investigación relacionado a la violencia de género y el acoso sexual laboral en el sector público, distrito de Independencia, donde se sostuvo que las conductas de índole sexual efectuado en contra de la mujer tienen una repercusión negativa con respecto a su dignidad como derecho fundamental. Para lo cual, se realizó bajo un enfoque cualitativo, haciendo uso del instrumento de la entrevista, a fin de recabar la información relevante en base a las vivencias y experiencias de los participantes. Concluyéndose que, el acoso sexual viene a manifestarse de manera física y psicológica dentro de las relaciones laborales, en donde en su mayoría provienen de individuos que ocupan un puesto privilegiado en el lugar donde prestan sus labores, a través de insinuaciones, amenazas y otras conductas.

Illares y Jihuallanca (2021). En su trabajo de investigación sobre el estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres, en el ámbito ocupacional público, basado en determinar la percepción de la problemática del acoso sexual laboral, a través de un estudio de tipo básico, utilizando como instrumento el cuestionario, a fin de determinar la situación real de las empleadas que se encuentran dentro de las instituciones públicas de chincha. A lo que se concluyó que, resulta necesario una adecuada implementación de medidas basadas en la prevención del acoso sexual dentro del ámbito laboral, ya que se ha determinado que presenta un impacto positivo en el rendimiento y desempeño de sus labores, ocasionando el cumplimiento de metas propuestas por las entidades del estado.

Pimentel (2019). En su trabajo de investigación sobre el acoso sexual en las relaciones laborales en el distrito de Ayacucho, tuvo como objetivo analizar las consecuencias que ocasionan el acoso sexual dentro de un entorno laboral, realizándose bajo la investigación de tipo básico, en donde se busca ampliar el conocimiento respecto a la problemática observada, realizando la encuesta a 74

trabajadores hombres y mujeres. Obteniendo como resultado, que más del 67% de las mujeres encuestadas, indicaron haber sufrido de actos que atentan contra su integridad física y psicológica, existiendo un nivel significativo de vulnerabilidad frente al acoso sexual, siendo reflejado a través de una incomodidad en el ambiente laboral de la institución, ocasionando un bajo rendimiento por parte del trabajador y por consecuente una baja competitividad.

Como categoría de la presente investigación se mencionó al acoso sexual laboral; el cual viene a ser definida como aquella acción de naturaleza sexual ejercida por personas que presentan un vínculo laboral con su víctima, independientemente de su relación jerárquica, implicando actos de abuso de poder, gestos, insinuaciones, generando un daño a su integridad sexual de la víctima, que puede verse expresado en estrés, depresión o rechazo a su centro de labores, aspectos que dificultan su interacción con las demás personas. (Ruiz y Ayala, 2016; Urteaga, 2020)

La presente investigación se sustenta bajo la teoría de la indefensión o desesperanza aprendida, avalada por Raps et al y Seligman, quienes sustentan la relevancia de las situaciones adversas o abusivas que experimenta un individuo, ya que generan cambios en su comportamiento, permitiendo que la sensación de falta de control ante esas circunstancias conlleve a que el sujeto tienda a adoptar una actitud pasiva frente a un entorno negativo, ya que percibe que sus acciones no tendrán impacto en la situación. En consecuencia, esta teoría permitirá comprender, de qué manera influye el tema de acoso sexual a un trabajador en el desarrollo de sus labores, en razón de que en muchos casos estos se encuentran sometidos ante sus empleadores y entorno laboral. (Raps et al, 1982; Barandiaran, 2020)

Asimismo, se hizo uso de la teoría de los derechos fundamentales, la cual se encuentra avalada por Emacora y Hesse, quienes sustentan la importancia de los derechos humanos, en razón de que son inherentes de la dignidad humana desde el momento de su concepción, los cuales pueden entenderse como un conjunto de facultades, que el estado se encuentra en la obligación de resguardar. En ese sentido, la teoría de los derechos fundamentales, proporcionara en la investigación, comprender la manera en como se viene vulnerando la dignidad de

la persona en los casos en donde esta se ve expuesta a acontecimientos de índole sexual por parte de su entorno laboral. (Landa, 2002; Duran, 2002)

Como primera subcategoría, se hizo mención a la afectación psicológica, que viene a ser definida como aquel efecto negativo que se produce en el estado mental de una persona a consecuencia de un suceso violento y/o traumático, el cual genera un desequilibrio en su capacidad de respuesta a la realidad, ocasionando la manifestación de un conjunto de síntomas que responden al estado de ansiedad y miedo producto de los acontecimientos a los que la persona fue sometida. (Ministerio Público, 2020; Rosadio, 2000; Castillo, 2019)

Como segunda subcategoría, se mencionó al bajo rendimiento laboral, que viene a ser definido como aquella conducta de un determinado individuo, en donde no cumple con los estándares y objetivos requeridos de una organización, no permitiendo que este cumpla con las metas y objetivos esperados, esto debido a factores como la falta de habilidades, motivación, estrés o circunstancias personales en donde se puede ver afectado el rendimiento laboral de la persona. (Jáuregui, 2018; Granda ,2006)

Como tercera subcategoría, se ha hecho mención a la renuncia laboral, la cual viene a ser definida como aquel acto de voluntad unilateral mediante el cual un empleado decide poner fin a la relación laboral que mantiene con una empresa, que debe darse a través de una manifestación escrita, no siendo necesaria tener una causa justificada para realizarlo, ya que viene a ser un derecho del trabajador que permite la flexibilidad en la manera de gestionar su desarrollo económico y laboral. (Campos, 2012)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada es de tipo básica, el cual tiene como objetivo principal la búsqueda de nuevos conocimientos y la expansión de la teoría sin preocuparse por su aplicación en prácticas inmediatas. Su enfoque se centra en contribuir de manera organizada la base del conocimiento científico, a través de la recopilación de información de la realidad percibida, de esa manera sentar las bases para futuras investigaciones y desarrollos científicos. (Martínez, 2012; Valderrama, 2015)

Bajo el enfoque cualitativo, puesto que se enfoca en comprender los fenómenos sociales a través del estudio desde la perspectiva de los participantes, explorando sus experiencias y opiniones con respecto a la problemática planteada bajo un conocimiento crítico, por lo que, a diferencia de los enfoques cuantitativos, se prescinde de los métodos estadísticos, y se desarrolla mediante el análisis y la interpretación de información que se obtendrá de las entrevistas, a fin de realizar una comprensión profunda y contextualizada de la realidad percibida. (Mejía, 2004; Sánchez y Reyes, 2015)

Se planteó el diseño de la teoría fundamentada, ya que consiste en el desarrollo de una teoría, a través de la recolección de información y datos, y por ende se busca realizar un diagnóstico e interpretación de una realidad problemática, permitiendo que sea factible construir nuevas teorías y conceptos, a partir de los datos recabados por parte de los participantes en la entrevista, resultando importante la interpretación que se le realice. (Aquiahuatl, 2015; Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Asimismo, se utilizó el diseño del método fenomenológico, en razón de que se realizara un análisis de las experiencias vividas por parte de los entrevistados, enfocándose en la comprensión profunda de las vivencias individuales de los participantes, para obtener conocimientos significativos sobre fenómenos particulares, utilizando instrumentos como la entrevista para recolectar información de manera verídica. (Reeder, 2011; Bisquerra et al, 2009; Hernández et al, 2014)

3.2. Matriz de operacionalización

Categoría		Sub categoría		Indicadores		Entrevistas
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	Ítem
C.1.	<i>Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual</i>	C1.1.	Afectación psicológica	C1.1.1	Actos de naturaleza sexual	1,2,3
				C1.1.2	Maltrato verbal sexual	
				C1.1.3	Discriminación sexual	
		C1.2.	Bajo rendimiento laboral	C1.2.1	Ambiente laboral deficiente	4,5,6
				C1.2.2	Estrés laboral	
				C1.2.3	Desgano laboral	
		C1.3.	Renuncia laboral	C1.3.1	Hostigamiento Sexual	7,8,9,10
				C1.3.2	Relaciones conflictivas	
				C1.3.3	Sanciones arbitrarias	
				C1.3.4	Abuso de Poder	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

El escenario en donde se realizará el presente estudio será en la sede de la administración central del Ministerio de Salud, ubicado en la Av. Gral. Salaverry 801 – Distrito de Jesús María, Lima, lugar en donde se ha podido identificar la problemática materia de análisis, siendo crucial puesto que, es el lugar en donde

se vienen produciendo determinados incidentes de acoso sexual, generando un impacto negativo en el rendimiento laboral de los empleados.

3.4. Participantes

Para el desarrollo de la presente investigación, la cual ha sido realizada en la sede de la administración central del Ministerio de Salud - MINSA, en donde se ha seleccionado a una determinada cantidad de informantes, compuesto por dos empleadas de la sede de la administración central del MINSA y cuatro abogados especializados en la materia, los cuales presentan una relación directa e indirecta sobre la problemática planteada, puesto que los sujetos que forman parte del estudio deben poseer una comprensión previa respecto a la información que se va a obtener y analizar. (Rodríguez, 1996)

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección

La técnica utilizada para la presente investigación es la entrevista, en donde se aplicarán preguntas a los participantes, transcribiendo cada una de sus respuestas. En dónde se busca que el individuo entrevistado transmita oralmente su definición personal de la situación, implicando un esfuerzo de inmersión más teatral para generar familiaridad y hacer la entrevista más llevadera y justificada. (Ruiz, 1999; Hernández et al, 2014)

El instrumento utilizado es la guía de Entrevista, el cual viene a ser un documento estructurado que contiene preguntas abiertas, diseñadas para conocer y analizar la problemática planteada en la investigación. Este instrumento facilitará la obtención de información y datos relevantes que solventen el trabajo de investigación. (Hernández y Mendoza, 2018; Martínez, 1998)

3.6. Procedimiento

Para poder llevar a cabo la presente investigación, se realizó una entrevista conforme a los objetivos establecidos en la investigación. Se programó una fecha para la realización de las entrevistas con los expertos en derecho y los empleados del Ministerio de Salud. Se realizó la interpretación de la información proporcionada y de los comentarios ofrecidos por los participantes. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis y la interpretación de la información recopilada, con el objetivo de obtener ideas que sirvan como base para la formulación de recomendaciones.

3.7. Rigor científico

Con respecto al rigor científico, este viene a ser aquella que involucra la evaluación de las circunstancias en las cuales una investigación es considerada como confiable. (Erazo, 2011). Por ende, en la tesis planteada, se ha implementado de manera eficiente la técnica y el instrumento, los cuales han sido validados por expertos, en razón de que la confiabilidad se fundamenta en las perspectivas proporcionadas, y que a través de ellas se realizará la interpretación de las posiciones.

3.8. Método de análisis de datos

En la presente investigación, se utilizará la triangulación del Atlas ti, el cual viene a ser una herramienta diseñada para una investigación con enfoque cualitativo, para el análisis de datos e información, que pueden ser textos, audios, imágenes o videos, ya que proporciona funcionalidades que facilitan la organización del material. (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo que, el uso de esta herramienta contribuye a la mejora de la credibilidad de los resultados recopilados en las entrevistas realizadas.

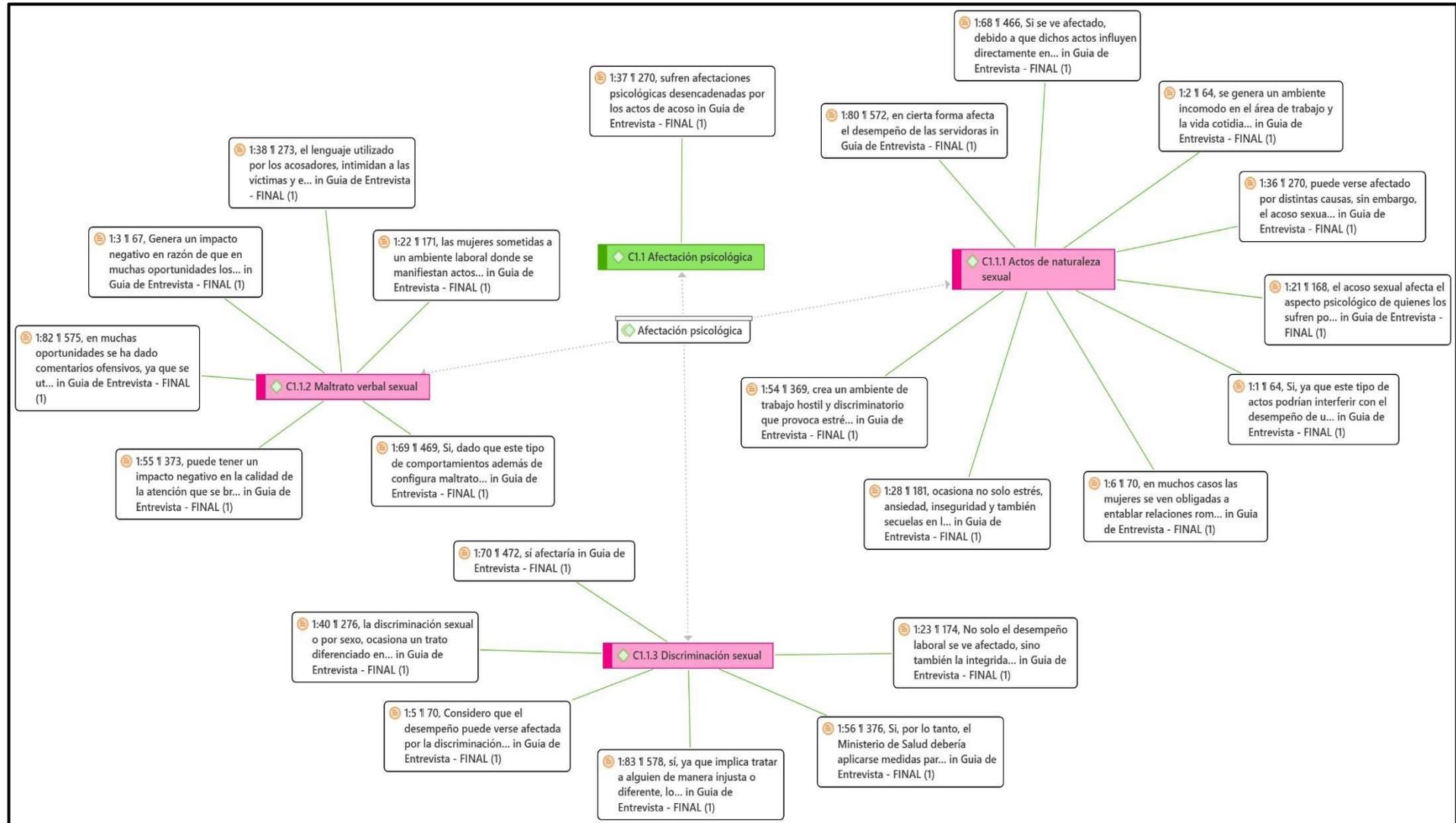
3.9. Aspectos éticos

El presente trabajo realizado viene cumpliendo lo establecido en la guía y reglamento de la universidad, por ende, se viene citando de manera eficaz las fuentes de información, de acuerdo al formato APA, a fin de que no se transgreda los derechos de autor. De igual manera, se respetará las respuestas obtenidas sin realizarse ninguna modificación que afectará a la investigación. (Moscoso y Díaz, 2018)

IV. RESULTADOS

Figura 1.

Análisis Cualitativo de la subcategoría Afectación Psicológica.

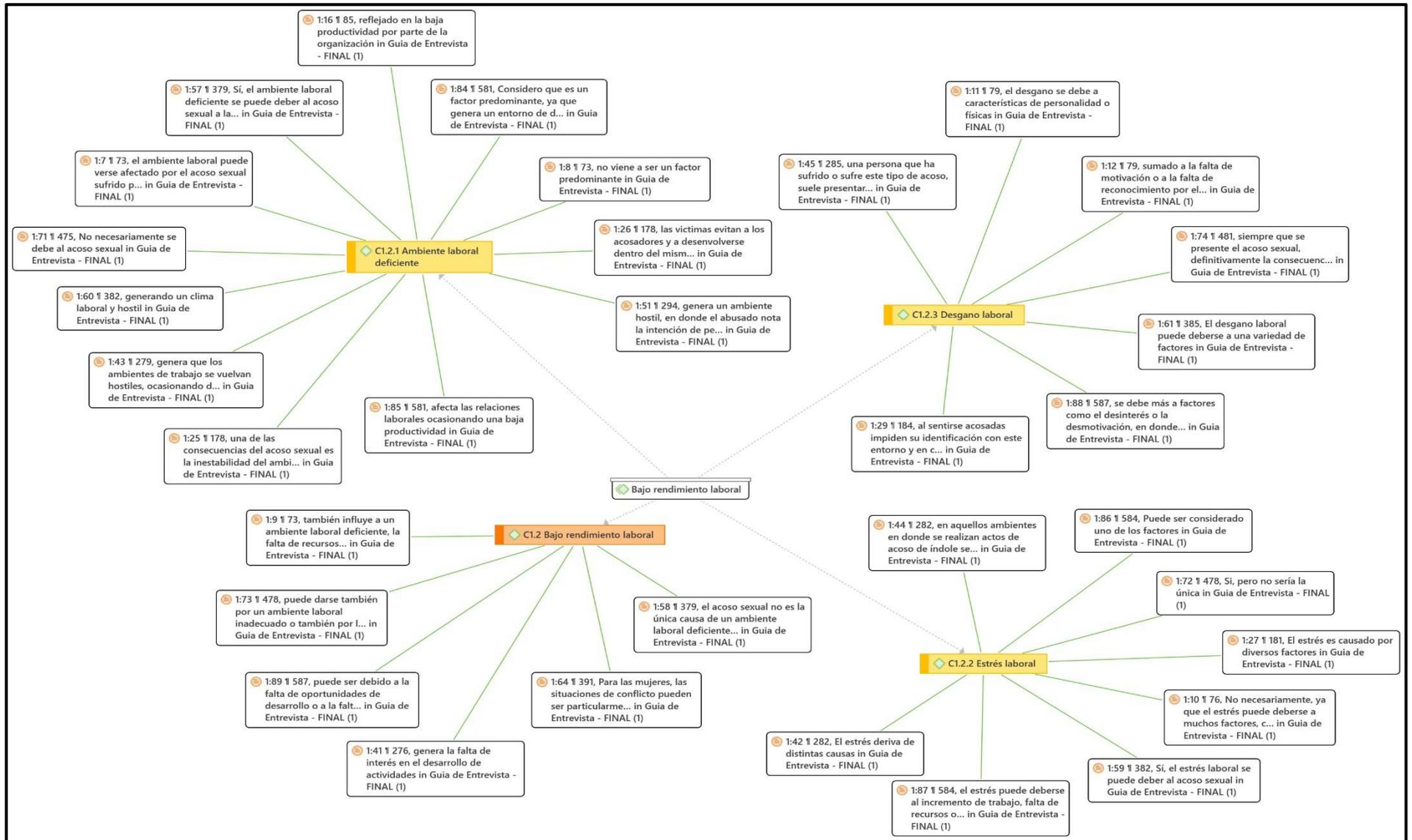


El análisis de la subcategoría con respecto a la afectación psicológica, se respalda de los siguientes indicadores los cuales vienen a ser: actos de naturaleza sexual, maltrato verbal sexual y discriminación sexual. Con respecto al indicador actos de naturaleza sexual, los entrevistados en la investigación coincidieron que el desempeño laboral se ve afectado por aquellas acciones que tienen connotaciones sexuales, ya sea a través de comentarios, gestos, tocamientos no deseados o cualquier otra conducta que involucre la sexualidad de manera apropiada, causando un impacto en el aspecto psicológico de una trabajadora, lo que conlleva a un descenso progresivo en los niveles de rendimiento laboral, debido al ambiente hostil y discriminatorio que se origina en el centro de trabajo. Con respecto al indicador maltrato verbal sexual, los entrevistados de forma conjunta refieren que el maltrato sexual verbal en el entorno laboral, manifestado a través de una comunicación agresiva, tosca y ofensiva por parte de algunos varones hacia las mujeres, genera que estas se vean intimidadas, conllevando a consecuencias perjudiciales que van más allá de la esfera individual de la persona, ya que no solo impacta negativamente en el desempeño laboral de las mujeres, sino que también afecta la calidad de la atención o servicio ofrecido a los usuarios, puesto que este tipo de conducta causa un clima laboral ineficiente. Con respecto al indicador discriminación sexual, los participantes de la entrevista realizada, coinciden en que este tipo de conductas no solo afectan el desempeño laboral y la integridad de las mujeres, sino que también genera una desigualdad en los temas de salarios, puestos de trabajo o los ascensos, debido al trato injusto y diferente hacia una mujer, dándose un ambiente adverso que perjudica el desarrollo profesional de una trabajadora en su centro de labores, por lo que, una parte de los participantes consideran pertinente implementar medidas preventivas, políticas y capacitación del personal a fin de que se contrarreste estos acontecimientos.

Asimismo, se logró obtener la categoría emergente que es estereotipos de género, donde los entrevistados coincidieron en algunas de sus respuestas que el acoso sexual se debe a los estereotipos de género y la ideología que algunos hombres mantienen respecto al rol y al comportamiento que deberían cumplir las mujeres, siendo tratadas como objetos y sometidas en diversas áreas de la vida, ya sea en el hogar o el trabajo, en donde se ve una discriminación en el desarrollo profesional equitativo.

Figura 2.

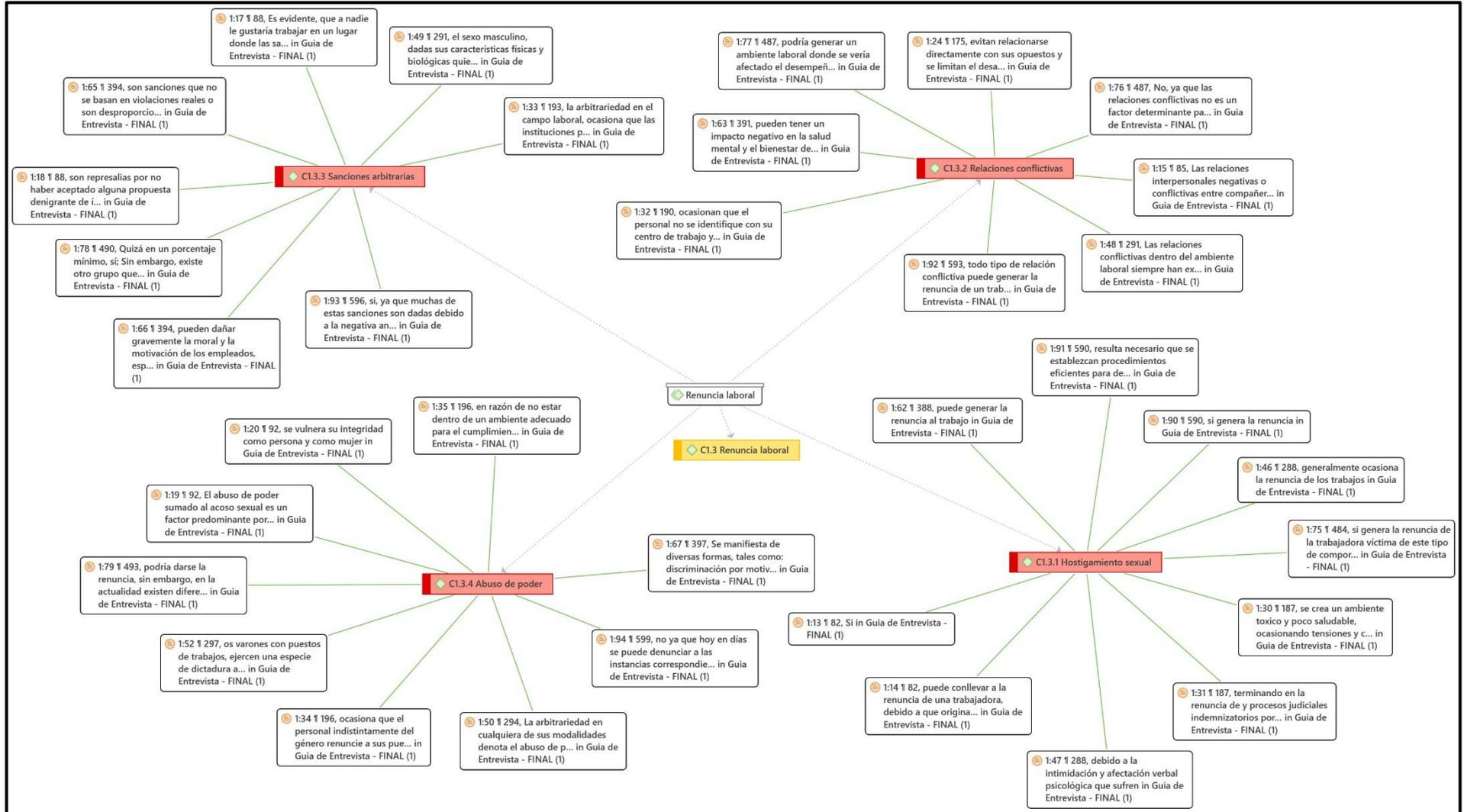
Análisis Cualitativo de la subcategoría Bajo Rendimiento Laboral.



El análisis de la subcategoría con respecto al bajo rendimiento laboral, se respalda de los siguientes indicadores los cuales vienen a ser: ambiente laboral deficiente, estrés laboral y desgano laboral. Con respecto al indicador ambiente laboral deficiente, las respuestas de los participantes varían con respecto a sus posibles causas, por un lado, refieren que el acoso sexual desencadena una inestabilidad general en el ambiente laboral, generando hostilidad, deficiencias en el personal y desinterés en el cumplimiento de funciones por parte de las trabajadoras mujeres, dándose un entorno de desconfianza entre los empleados, resultando en una baja productividad global en el trabajo, por otro lado, refieren que, existen otros factores que contribuyen a un entorno laboral negativo, como la falta de comunicación entre los trabajadores, la ausencia de oportunidades y la escasez de recursos en el área de trabajo. Con respecto al indicador estrés laboral, los participantes coincidieron que viene a ser un fenómeno multifactorial, donde factores como la carga laboral, problemas personales, un ambiente laboral inadecuado, la sobrecarga de trabajo y la presión de los superiores para alcanzar metas y objetivos, contribuyen a su aparición y aunque el acoso sexual puede ser considerado como uno de los factores desencadenantes, no necesariamente lo consideran como la causa predominante del estrés laboral. Con respecto al indicador desgano laboral, los entrevistados en sus respuestas coincidieron que este puede originarse por diversos factores como la falta de motivación y reconocimiento en el entorno laboral, la falta de motivación o incentivos, la falta de desafíos o el propio desinterés en las tareas asignadas, sin embargo, también refieren que en el caso de las mujeres víctimas de acoso, puede ser una causa significativa, ya que afecta la identificación con el entorno laboral y limita la participación activa en las labores.

Figura 3.

Análisis Cualitativo de la subcategoría Renuncia Laboral.



El análisis de la subcategoría con respecto a la renuncia laboral, se respalda de los siguientes indicadores los cuales vienen a ser: hostigamiento sexual, relaciones conflictivas, sanciones arbitrarias y abuso de poder. Con respecto al indicador hostigamiento sexual los participantes en sus respuestas brindadas coinciden que estos tipos de actos en el entorno laboral puede provocar la renuncia de una trabajadora debido al impacto emocional que crea, generando un ambiente insostenible y tóxico, motivo por el cual lo prefieren evitar, ya que no solo ocasiona conflictos entre colegas, sino que también puede resultar en denuncias y por ende en procesos judiciales indemnizatorios debido a los daños sufridos, por lo que consideran necesario establecer procedimientos eficientes en donde se pueda garantizar un ambiente de apoyo para las mujeres víctimas. Con respecto al indicador relaciones conflictivas, los participantes coinciden en que las relaciones interpersonales conflictivas en el trabajo, especialmente cuando están marcadas por desigualdades de género y jerarquías, pueden generar un ambiente laboral tenso, afectando la productividad de la propia empresa o entidad y por ende conlleva a la renuncia de empleados debido al impacto negativo en su bienestar mental y emocional, siendo un impacto especialmente significativo para las mujeres, que a menudo enfrentan actos de discriminación y estrés adicional en un entorno laboral conflictivo. Con respecto al indicador sanciones arbitrarias, los entrevistados indicaron que trabajar en un lugar donde las sanciones de los encargados sean orientadas por favoritismos, amiguismos o también por represalias por negarse a propuestas inapropiadas en el ámbito laboral genera una atmósfera hostil que conduce a la constante pérdida de empleados, en razón de que daña la moral y la motivación de los trabajadores, conllevando a la renuncia ante la arbitrariedad y la injusticia percibida, viéndose afectado el cumplimiento de los objetivos de la organización. Con respecto al indicador abuso de poder, los participantes en sus respuestas indicaron que el acoso sexual sumado al abuso de poder, vienen a ser factores significativos que llevan a la renuncia de las mujeres y del personal en general, en razón de que se crea un ambiente laboral inadecuado para el desempeño de funciones, asimismo, refieren que nos encontramos en una sociedad con tendencias machistas, y por ende la denuncia a instancias correspondientes puede ser crucial para salvar la integridad de los trabajadores y cambiar la dinámica laboral hacia un entorno más respetuoso e igualitario.

El análisis de la categoría afectación del desempeño laboral por el acoso sexual se respalda de la subcategoría afectación psicológica, el mismo que posee como indicadores: los actos de naturaleza sexual, el maltrato verbal sexual y la discriminación sexual. Como también la subcategoría bajo rendimiento laboral, teniendo como indicadores el ambiente laboral deficiente, el estrés laboral y el desgano laboral. Por último, la subcategoría renuncia laboral, el cual tiene como indicadores: el hostigamiento sexual, las relaciones conflictivas, las sanciones arbitrarias y el abuso de poder, en donde los participantes al responder en la hoja de respuesta de la guía de entrevista coincidieron que se viene dando una afectación en el desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras mujeres, el cual viene generando una afectación psicológica debido al trato que vienen recibiendo en su área de trabajo, asimismo, refieren que el bajo rendimiento laboral, no necesariamente se debe al acoso, ya que puede darse por diversos factores, siendo necesario abordar de manera integral todos los elementos que podrían contribuir al mismo a fin de promover ambientes de trabajo saludables y sostenibles, y por último, sostienen que la renuncia laboral puede darse cuando hay casos de acoso sexual, ya que provoca un impacto emocional negativo, por lo que resulta necesario promover la igualdad de género no solo en el ámbito laboral.

Mi opinión es que mi trabajo de investigación guarda relación con los antecedentes planteados en mi trabajo de investigación que es Castiblanco y Pineda (2022), quienes mencionan que el acoso sexual conlleva a consecuencias significativas en las personas, no solo en los aspectos psicológicos, sino también en el ámbito laboral, aunado a ello se refuerza con la Teoría de la indefensión o desesperanza aprendida mencionada por Raps et al y Seligman quienes sostienen la importancia de las situaciones adversas o abusivas en la vida de un individuo, argumentando que estas experiencias provocan modificaciones o alteraciones en su comportamiento.

V. DISCUSIÓN

Como resultado del presente trabajo de investigación se ha podido apreciar que la afectación del desempeño laboral por acoso sexual guarda relación con las subcategorías afectación psicológica, bajo rendimiento laboral y la renuncia laboral, ya que vienen a ser aspectos que presentan una influencia en el desempeño laboral de una mujer en su centro de trabajo perteneciente al Ministerio de Salud, esto en razón que de acuerdo a los participantes en la entrevista realizada en forma conjunta indicaron que debido a distintos acontecimientos de índole sexual en donde se ve expuesta una mujer, se ve afectada psicológicamente debido al momento que han tenido que pasar, conllevando a que está presente un bajo rendimiento en el entorno laboral y que en algunos casos tanto sea la afectación, que genera en la mujer trabajadora a que se vea en la necesidad de alejarse de ese lugar a través de la renuncia laboral, y como consecuencia se vea también afectada la productividad de la empresa o entidad en la que labora. Lo planteado presenta una coincidencia con lo mencionado por Castiblanco y Pineda (2022), quienes mencionan que el acoso sexual en las entidades laborales se da mayormente en las mujeres, en donde estas víctimas comparten características similares, como por ejemplo una afectación psicológica, un deficiente desempeño laboral, conllevando a la renuncia, por lo que resulta crucial implementar estrategias de participación que fomenten la igualdad y de esa manera promover la reflexión sobre las posibles consecuencias del acoso sexual, permitiendo un cambio cultural hacia un ambiente laboral más inclusivo.

También se ha podido apreciar que de las respuestas de los participantes en forma conjunta que el objetivo general de analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se cumple a raíz de que es necesario implementar mecanismos eficientes que tengan como fin garantizar un ambiente de apoyo para las víctimas de acoso sexual en los centros de trabajo, de esta manera prevenir una afectación psicológica en las trabajadoras, evitando así un bajo rendimiento en sus labores, así como una futura renuncia, perjudicando a la entidad en donde prestan sus servicios. Lo planteado presenta una coincidencia con lo mencionado por Illares y Jihuallanca (2021), quienes mencionan que es necesario implementar medidas preventivas que resulten eficientes contra el acoso sexual, ya que no solo

contribuirá hacia un entorno laboral más seguro, sino que también tendrá un impacto positivo en el rendimiento y desempeño laboral, protegiendo a las trabajadoras de experiencias adversas y generando un impulso para el logro de metas.

También se ha podido valorar que de las respuestas brindadas de los entrevistados refieren con respecto al objetivo específico de analizar la situación en relación a la afectación psicológica por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud. Indicando que el acoso sexual a través de los actos de índole sexual, maltrato verbal sexual y de la discriminación sexual, afectan significativamente en el desempeño laboral de las mujeres, puesto que generan una alteración en las emociones y en la propia conducta de la persona dando una afectación psicológica, en donde la intimidación y la discriminación provocan un deterioro en los niveles de rendimientos de la entidad, esto reflejado en las desigualdades de los salarios y las oportunidades profesionales, siendo necesario la implementación de medidas como la capacitación del personal sobre esta problemática. Lo planteado presenta una coincidencia con lo mencionado por Aruquipa y Fernández (2019), donde mencionan que el acoso sexual que vienen padeciendo las mujeres es una de las causas que ocasiona una afectación psicológica, puesto que no solo afecta la integridad personal del empleado, sino que también genera repercusiones en su entorno social y por ende un desempeño laboral deficiente, siendo necesario la comprensión de sus efectos negativos a fin de obtener una mejora en su prevención. También de las respuestas obtenidas surgió la categoría emergente de estereotipos de género, por lo mismo que determinada cantidad de entrevistados indicaron que el acoso sexual viene a darse debido a la ideología de algunos hombres, sobre las características, roles y comportamientos que se atribuye a las mujeres, en donde estas vienen a ser tratadas como menos, siendo sometidas en todos los aspectos de la vida cotidiana. Lo planteado presenta una coincidencia con lo mencionado por Tiza (2018), donde mencionan que el acoso sexual se relaciona con los estereotipos de género arraigados en la sociedad, en donde se asignan roles específicos y expectativas a hombres y mujeres, fomentando la desigualdad y un ambiente en donde determinados comportamientos son aceptables o considerados como normales.

También se pudo apreciar que de las respuestas de los participantes en forma conjunta indicaron en razón al objetivo específico. Analizar la situación en relación al bajo rendimiento laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud. Indicando que el bajo rendimiento laboral puede deberse a una gran diversidad de factores como un ambiente laboral deficiente, el estrés y el desgano laboral, en donde no necesariamente puede verse influenciado por el acoso sexual, ya que puede darse por aspectos como la carga laboral, la falta de motivación, falta de incentivos entre otros, sin embargo, recalcan que en los posibles casos donde se da este tipo de comportamientos, conlleva a un ambiente hostil para las mujeres, debido al trato que reciben, y por ende a una baja productividad en el trabajo. De esta manera lo que se ha planteado presenta una coincidencia con lo mencionado por Pimentel (2019), donde menciona que los actos de connotación sexual vienen a ser una amenaza a la integridad física y psicológica de la mujer, en donde existe un nivel alarmante de vulnerabilidad ante este tipo de actos, afectando la salud mental y física, viéndose reflejado en el bajo rendimiento laboral y conllevando a una disminución en la competitividad de la entidad en la que laboran.

También se pudo apreciar que de las respuestas de los participantes en forma conjunta indicaron en razón al objetivo específico. Analizar la situación en relación a la renuncia laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud. Donde mencionan que el hostigamiento sexual en el entorno laboral puede llevar a la renuncia de las trabajadoras debido al impacto emocional, generando un ambiente ineficiente por las relaciones conflictivas que se originan en centro de trabajo, en donde prima la desigualdad de género y jerarquía, a través del abuso de poder por parte del personal encargado en las sanciones arbitrarias, que se encuentran orientadas por represalias ante solicitudes de índole sexual que han sido negativas, lo que no permite un entorno respetuoso e igualitario. Lo planteado presenta una coincidencia con lo mencionado por Castañeda y Miranda (2020), quienes señalaron que el acoso sexual en el entorno laboral, es perpetrado mayormente por individuos que ocupan posiciones de privilegio en el área de trabajo, ya sea a través de insinuaciones, amenazas y otras conductas, creando un ambiente laboral perjudicial que conlleva a la renuncia laboral de quienes se ven envueltos.

VI. CONCLUSIONES

Primero.- Los participantes en forma conjunta indicaron en sus respuestas de la guía de entrevista, que el acoso sexual en el área de trabajo presenta un impacto significativo en el ámbito laboral y psicológico de una persona, por lo que el Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la administración central del Ministerio de Salud, debe promover la igualdad de género, así como tomar medidas que permitan prevenir y abordar el acoso sexual en las trabajadoras mujeres, a fin de evitar una afectación psicológica, que conlleve a un bajo rendimiento laboral en su área de trabajo y por ende a una posible renuncia, con el propósito de garantizar un ambiente laboral productivo y equitativo, sin embargo, también se hace mención, que el bajo rendimiento laboral puede haberse afectado por factores distintos como un ambiente laboral deficiente, estrés laboral y desgano laboral.

Segundo.- Los participantes en forma conjunta indicaron en sus respectivas respuestas, que las trabajadoras que son expuestas a este tipo de acontecimientos presentan una afectación psicológica, debido a los constantes actos de naturaleza sexual, como comentarios, gestos o tocamientos no deseados, sumado al maltrato verbal sexual, que se caracteriza por ser una comunicación tosca y ofensiva por parte de los varones, asimismo, la discriminación sexual resulta en una desigualdad en términos de salarios, puestos laborales y futuros ascensos, todo ello, en base a los estereotipos de género que contribuyen a la desigualdad, por ende, el Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la administración central del Ministerio de Salud, debe implementar medidas preventivas, y una constante capacitación del personal a fin de abordar y contrarrestar estos problemas.

Tercero.- Los participantes en forma conjunta indicaron en sus respuestas de la guía de entrevista, que el bajo rendimiento laboral se debe a un ambiente laboral deficiente, que se encuentra caracterizado por la hostilidad y desconfianza en los trabajadores, en donde este puede ser resultado tanto del acoso sexual como de otros problemas organizacionales como la falta de comunicación, limitados recursos y la excesiva carga laboral, asimismo, puede verse afectado por factores, como el estrés y desgano laboral, ya sea por la falta de motivación, reconocimiento

o por problemas personales, no siendo necesariamente el acoso sexual un factor predominante, por ende, el Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la administración central del Ministerio de Salud, debe promover un entorno laboral que tenga un efecto positivo en el rendimiento de su personal.

Cuarto.- Los participantes en forma conjunta indicaron en sus respuestas de la guía de entrevista, que la renuncia laboral viene a estar influenciada por múltiples factores interrelacionados, entre los cuales se encuentra el hostigamiento sexual en el entorno laboral, las relaciones conflictivas marcadas por desigualdades de género y jerarquías, sumado también a las sanciones arbitrarias que en su mayoría se encuentran influenciadas por favoritismos o represalias, haciendo un uso abusivo de su poder ante cualquier tipo de favor de índole sexual, por lo que, el Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la administración central del Ministerio de Salud, debe implementar procedimientos eficientes que garanticen un ambiente de apoyo para las mujeres víctimas a través del cese de las relaciones laborales irrespetuosos y la prevención del abuso de poder para mejorar la retención del personal.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.- El Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la administración central del Ministerio de Salud, debe disponer al jefe encargado correspondiente que realice una correcta gestión a través de la implementación de mecanismos de prevención, como charlas orientadas a la reducción del acoso sexual, a fin de evitar una posible afectación psicológica que padecen las mujeres víctimas de acoso en todas sus modalidades, de esa manera se evitara un bajo rendimiento en el centro de labores y una posible renuncia, debido a que el ambiente laboral se vuelve inadecuado para la realización de sus responsabilidades y funciones siendo eficiente a fin de elevar el desempeño laboral.

Segundo.- El Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la administración central del Ministerio de Salud, debe disponer al jefe encargado correspondiente, que debe priorizar la implementación de cursos de capacitación constante a fin de contrarrestar el acoso sexual, en donde se oriente al personal que hay determinados actos, como comentarios, gestos o tocamientos que generan una afectación psicológica en las trabajadoras mujeres, debido a que se ven expuestas a un momento incomodo, asimismo, también se debe disponer que se establezca en los trabajadores una cultura de igualdad en oportunidades de crecimiento profesional en el ámbito laboral.

Tercero.- El Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la administración central del Ministerio de Salud, debe disponer al jefe del área correspondiente, que promueva un rendimiento laboral adecuado, a través de un ambiente laboral eficiente y saludable, que se encuentre basado en el respeto, la confianza y la comunicación abierta, asimismo, promueva programas de apoyo para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés, el desgano laboral y otros problemas de índole personal, los cuales muchas veces se debe a factores como la carga laboral, falta de oportunidades, motivación, entre otros. Estos aspectos pueden mejorar significativamente el bienestar y el rendimiento de su personal, lo que a su vez contribuirá a una mejor calidad en la prestación de servicios.

Cuarto.- El Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la administración central del Ministerio de Salud, debe disponer al jefe del área correspondiente, que se implemente políticas y procedimientos efectivos

contra el hostigamiento sexual y las relaciones laborales conflictivas entre hombres y mujeres, a través de canales de denuncias seguras y medidas disciplinarias idóneas ante cualquier falta de respeto por parte del personal, asimismo, esto aplicara también ante la imposición arbitraria de sanciones y el abuso de poder por parte de los jefes encargados, permitiendo una mejora significativa con respecto a la retención de personal y a un entorno laboral más equitativo y productivo.

REFERENCIAS

- Aruquipa, A. y Fernández, M. (2019). El acoso laboral (mobbing) y desempeño laboral en mujeres de la caja nacional de salud – La Paz. [Tesis de pregrado]. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. Repositorio Institucional UMSA: <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/20317>
- Aquiahuatl, E. (2015) Metodología de la investigación interdisciplinaria. México: Ink.
- Barandiaran, B. (2020). Indefensión aprendida: una revisión sistemática de la literatura científica. [Tesis de pregrado]. Universidad Privada del Norte. Repositorio Institucional UPN: <https://hdl.handle.net/11537/27076>
- Baquedano, S. (2023). El acoso laboral y su regulación en el ordenamiento jurídico nicaragüense. [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Bisquerra, R.; Dorio, I; Gómez, J.; Latorre, A.; Martínez, F.; Massot, I; y Sans, M. (2009) Metodología de la investigación educativa. (6ta ed.). España. Editorial La Muralla
- Campos, S. (2012). Inicio y término de la relación laboral. (1ra ed.). Editorial El Bicho E.I.R.L.
- Carrasco, M. (2020). El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito. [Tesis de posgrado]. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Repositorio Institucional del Organismo CAN: <http://hdl.handle.net/10644/7845>
- Castiblanco, N. y Pineda, V. (2022). Perspectiva de riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una mirada de género en Latinoamérica. Una revisión de alcance. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado de: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/14853>
- Castillo, J. (2019) La prueba en el delito de violencia contra la mujer y el grupo familiar. Lima: Editores del Centro

- Castañeda, C. y Miranda, J. (2020). Violencia de género y el acoso sexual laboral en el sector público, Distrito de Independencia – 2019. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Repositorio Institucional UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63522>
- Duran, W. (2002). La protección de los derechos fundamentales en la doctrina y jurisprudencia constitucional. *Ius et Praxis*. 8(2), 177-194. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122002000200006>
- Erazo, M. (2011). Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa. *Revista Ciencia, Docencia y Tecnología*, 42 (1), 107 – 136.
- Granda, S. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Revista UNMSM*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. Mc Graw Hill Educación
- Illares, V. y Jihuallanca, L. (2021). Estudio de la legislación en el ámbito de acoso sexual femenino en mujeres, en el ámbito ocupacional público en el 2020, chincha. [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma de Ica, Perú. Repositorio Institucional UA: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1261>
- Jáuregui, G. (2018). El estrés laboral en el bajo rendimiento laboral de los trabajadores del seguro integral de salud San Miguel. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo – Lima. Repositorio Institucional UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19994>

- Landa, C., (2002). Teorías de los derechos fundamentales. Cuestiones Constitucionales, (6), 17-48.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88500603>
- Martínez, H. (2012). Metodología de la investigación (6o semestre). México: Cengage Learning.
- Mejía, J. (2014). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Investigaciones Sociales, 8(13), 277–299.
<https://doi.org/10.15381/is.v8i13.6928>
- Ministerio Público. (2020). Guía de evaluación psicológica forense en casos de violencia contemplado en la ley 30364.
- Palacios, G. (2022). Incumplimiento de la ley de prevención y sanción de hostigamiento sexual en el ámbito laboral del poder judicial, Chimbote 2020 – 2022. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. Repositorio Institucional UCV: <https://hdl.handle.net/20500.12692/100286>
- Pimentel, J. (2019). El acoso sexual en las relaciones laborales en el distrito de Ayacucho, 2017. [Tesis de pregrado]. Universidad Alas Peruanas, Perú. Repositorio Institucional UAP: <https://hdl.handle.net/20500.12990/6942>
- Rosadio, J. (2000). Una diferenciación entre lo que es una afectación psicológica, daño psicológico y daño psíquico.
<https://es.scribd.com/document/394387682/ALECTACION-PSICOLOGICAconceptos>
- Reeder, H. (2011) La praxis fenomenológica de Husserl. Colombia. Editorial San Pablo
- Rivas Meza, Mario. (2006). Investigación etnográfica cualitativa en educación. Manual teórico-práctico. Revista Educere. 10 (35), 757-758. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102006000400020&lng=es&tlng=es.
- Ruiz, J. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. (2da ed.). Bilbao: Universidad de Deusto

- Ruiz, R. y Ayala, M. (2016). Violencia de género en instituciones de Educación. *Ra Ximhai*. 12 (1). 21-32.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. (5ª. ed.). Business Support Aneth SRL.
- Serrano, E. (2019). La protección internacional de los derechos humanos: el caso del acoso sexual laboral en Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/76273>
- Tiza, Z. (2018). El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, 2016 – 2017. Universidad de Huánuco, Perú. Repositorio Institucional UDH: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1325>
- Urteaga, C. (2020). Violencia de género y el acoso sexual laboral en el Sector Público, Distrito de Independencia. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63522>
- Chaparro, A. (2021). Acoso y hostigamiento sexual: una revisión conceptual a partir de #MeToo. *Géneros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 28 (29), 243–268. <https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/generos/article/view/46>
- Chávez, K. y Zambrano, E. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio De Las Ciencias*, 9(4), 305–329. <https://doi.org/10.23857/dc.v9i4.3591>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es
- Cortizo, N. (2022). Comparación y análisis de los protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo entre personal sanitario. Recuperado de: <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/43769>

Chimpen, N., Mercado, M. y Beltrán, R. (2021). Revisión sistemática del análisis del marco legal peruano en el ámbito del acoso psicológico laboral o Mobbing. LEX, 19(28), 171. <https://doi.org/10.21503/lex.v19i28.2317>

Revista APERHU N°27. (2023). Calameo.com. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de <https://www.calameo.com/revista-aperhu/read/006265934cd6fb6c1342a>

Gaceta Jurídica. (2022). Empleadores que hostiguen sexualmente a sus trabajadores serán sancionados. Recuperado el 3 de octubre de 2023, de <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/feb03/boletin27-02.htm>

Arévalo, J. (2020) El hostigamiento sexual en el trabajo: Aspectos procesales. Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-105-124>

Anexos

Anexo 1:

Matriz de consistencia

Título: Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	Categorización		
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la situación en relación a la afectación psicológica por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023?</p> <p>¿Cuál es la situación en relación al bajo rendimiento laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023?</p> <p>¿Cuál es la situación en relación a la renuncia laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Analizar la situación en relación a la afectación psicológica por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023.</p> <p>Analizar la situación en relación al bajo rendimiento laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023.</p> <p>Analizar la situación en relación a la renuncia laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023.</p>	Categoría: Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual		
		Subcategorías	Indicadores	Ítems de la entrevista
		Afectación psicológica	<ul style="list-style-type: none"> - Actos de naturaleza sexual - Maltrato verbal sexual - Discriminación sexual 	1 al 3
		Bajo rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral deficiente - Estrés laboral - Desgano laboral 	4 al 6
Renuncia laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Hostigamiento sexual - Relaciones conflictivas - Sanciones arbitrarias - Abuso de poder 	7 al 10		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	PARTICIPANTES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	PROCESAMIENTO CUALITATIVO
<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Diseño: Fenomenológico</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p>	<p>Población censal:</p> <p>Estuvo conformado por 06 participantes entre ellos dos (02) trabajadores de la administración central del Ministerio de Salud y cuatro (04) abogados especialistas en derecho penal y violencia de genero.</p>	<p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumentos: Guía de entrevista</p>	<p>Triangulación Atlas.ti 22</p>

Anexo 2:

Matriz de categorización de procesamiento de la información

Matriz de categorización para procesamiento de información

Categoría		Subcategoría		Indicadores		ENTREVISTA
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C1	Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual	C1.1	Afectación psicológica	C1.1.1	Actos de naturaleza sexual	1,2,3
				C1.1.2	Maltrato verbal sexual	
				C1.1.3	Discriminación sexual	
		C1.2	Bajo rendimiento laboral	C1.2.1	Ambiente laboral deficiente	4,5,6
				C1.2.2	Estrés laboral	
				C1.2.3	Desgano laboral	
		C1.3	Renuncia laboral	C1.3.1	Hostigamiento sexual	7,8,9,10
				C1.3.2	Relaciones conflictivas	
				C1.3.3	Sanciones arbitrarias	
				C1.3.4	Abuso de poder	

CATEGORIA EMERGENTE E.1. Estereotipos de género

Anexo 3:
Ficha técnica

Ficha técnica

Denominación : Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud.

Autores : Celeste Aurora Hoyos López

Participantes : 6 personas

Tiempo : 40 minutos

Objetivo : Obtener información relevante en relación a la Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud.

Anexo 4: Instrumentos

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado especializado en derecho penal
Nombres y apellidos	Juan Manuel Bellido Montoya
Código de la entrevista	Entrevistado 1
Fecha	01/11/2023
Lugar de la entrevista	Estudio Jurídico Bellido & Montoya

Categoría: Afectación del desempeño laboral por acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Afectación psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?
2		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?
3		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?
4	Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
5		¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
6		¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
7	Renuncia laboral	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
8		¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
9		¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
10		¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores de varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?	Si, ya que este tipo de actos podrían interferir con el desempeño de una trabajadora no solo en el ámbito laboral, sino también personal y académico, en razón de que se genera un ambiente incomodo en el área de trabajo y la vida cotidiana de la mujer.
2	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?	Genera un impacto negativo en razón de que en muchas oportunidades los varones utilizan una comunicación agresiva y tosca con las mujeres, pese a ello, esto no debería interferir en el desempeño laboral ya que existen diferentes maneras de afrontarlo. Sin embargo, esto también se debe a los estereotipos sobre cómo debería ser tratada una mujer por su condición.
3	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?	Considero que el desempeño puede verse afectada por la discriminación sexual, debido a la desigualdad entre hombres y mujeres ya sea en el tema de salarios o ascensos en el centro de trabajo, en donde en muchos casos las mujeres se ven obligadas a entablar relaciones románticas o actos sexuales indeseadas, que interfieren en su capacidad.
4	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Considero que el ambiente laboral puede verse afectado por el acoso sexual sufrido por parte de los varones, sin embargo, no viene a ser un factor predominante, ya que también influye a un ambiente laboral deficiente, la falta de recursos en el área de trabajo, o la falta de liderazgo del jefe encargado.
5	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	No necesariamente, ya que el estrés puede deberse a muchos factores, como la carga laboral o los propios problemas personales y familiares, no necesariamente relacionado al acoso sexual.
6	¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	No el desgano se debe a características de personalidad o físicas, que puede padecer cualquier persona, sumado a la falta de motivación o a la falta de reconocimiento por el esfuerzo y buen desempeño en el área de trabajo.

7	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Si el hostigamiento sexual puede conllevar a la renuncia de una trabajadora, debido a que origina un impacto emocional que conlleva a que el entorno laboral se vuelva insostenible, por ende, no consideran otra opción que retirarse del trabajo.
8	¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Las relaciones interpersonales negativas o conflictivas entre compañeros de trabajo pueden tener un impacto negativo que conlleva a la renuncia debido al mal clima laboral que se origina, y por lo cual se ve reflejado en la baja productividad por parte de la organización.
9	¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Es evidente, que a nadie le gustaría trabajar en un lugar donde las sanciones de los encargados sean orientadas por favoritismos o amiguismos, mucho menos cuando son represalias por no haber aceptado alguna propuesta denigrante de índole sexual.
10	¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores de varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	El abuso de poder sumado al acoso sexual es un factor predominante por la cual muchas mujeres renuncian a su centro de labores, evidenciándose un total abuso debido a que se vulnera su integridad como persona y como mujer.

□

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogado especializado en derecho penal
Nombres y apellidos	Luis Enrique Ponce Contreras
Código de la entrevista	Entrevistada 2
Fecha	05.11.2023
Lugar de la entrevista	Estudio Jurídico Lujan & Asociados

Categoría: Afectación del desempeño laboral por acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Afectación psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?
2		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?
3		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?
4	Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
5		¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
6		¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
7	Renuncia laboral	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
8		¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
9		¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte de los personal encargado genera la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
10		¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?	El desempeño laboral está condicionado a factores físicos, psicológicos y sociales, en donde el acoso sexual afecta el aspecto psicológico de quienes los sufren por ello es que los niveles de rendimiento descienden progresivamente.
2	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?	El varón, por sus características biológicas resulta dominante e intimidante, el abuso o acoso sexual no solo es representado por actos físicos, si no también verbales, entendiéndolo las mujeres sometidas a un ambiente laboral donde se manifiestan actos, palabras o gestos que las intimiden no desarrollaran adecuadamente sus labores asignadas.
3	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?	No solo el desempeño laboral se ve afectado, sino también la integridad y la autoestima de estas mujeres se ve afectada. Al ocasionarse daños psicológicos en las mujeres, evitan relacionarse directamente con sus opuestos y se limitan el desarrollo de sus actividades.
4	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Efectivamente una de las consecuencias del acoso sexual es la inestabilidad del ambiente laboral, ya que las victimas evitan a los acosadores y a desenvolverse dentro del mismo ambiente genera un estado de hostilidad.
5	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	El estrés es causado por diversos factores, el acoso sexual ocasiona no solo estrés, ansiedad, inseguridad y también secuelas en la salud psicológica.
6	¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	El centro laboral debería ser uno de los espacios más seguros para las trabajadoras, debido a la gran cantidad de horas que permanecen dentro de él, sin embargo, al sentirse acosadas impiden su identificación con este entorno y en consecuencia limitan las ganas de participar activamente en sus labores.

7	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Considero que si ya que se crea un ambiente toxico y poco saludable, ocasionando tensiones y conflictos entre los propios colegas, por lo que las trabajadoras lo prefieren evitar, terminando en la renuncia de y procesos judiciales indemnizatorios por los daños sufridos.
8	¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Los varones, que tienen puestos jerárquicos y abusan de su posición, ocasionan que el personal no se identifique con su centro de trabajo ya que todo el tiempo viven en un ambiente conflictivo, tanto entre varones, como entre mujeres a varones.
9	¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Si, efectivamente la arbitrariedad en el campo laboral, ocasiona que las instituciones pierdan trabajadores constantemente, de allí que siempre hay renovación de personal, quienes duran poco tiempo en el puesto, debido al abuso de poder ejercido.
10	¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Lo mencionado, el abuso de poder ocasiona que el personal indistintamente del género renuncie a sus puestos de trabajo, esto en razón de no estar dentro de un ambiente adecuado para el cumplimiento de sus funciones.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogada especializada en derecho penal
Nombres y apellidos	Mirella Isabel Contreras Reyes
Código de la entrevista	Entrevistada 3
Fecha	04/11/2023
Lugar de la entrevista	Estudio Jurídico Revilla & Abogados

Categoría: Afectación del desempeño laboral por acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Afectación psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?
2		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?
3		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?
4	Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
5		¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
6		¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
7	Renuncia laboral	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
8		¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
9		¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
10		¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores de varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?	El desempeño laboral puede verse afectado por distintas causas, sin embargo, el acoso sexual en los centros laborales se ha incrementado en los últimos 5 años, y esto viene repercutiendo en el desempeño de las colaboradoras, quienes sufren afectaciones psicológicas desencadenadas por los actos de acoso.
2	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?	Si, ya que el lenguaje utilizado por los acosadores, intimidan a las víctimas y esto ocasiona distorsiones de su realidad y bajo desempeño en distintas actividades, esto debido a los estereotipos de género, que han generado que los varones en muchos casos, por su sola condición, sometan a las mujeres en diversas áreas de la vida.
3	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?	La discriminación aun en la actualidad sigue siendo una gran problemática, la discriminación sexual o por sexo, ocasiona un trato diferenciado entre pares y sexos opuestos, situando un nivel de desigualdad que consecuentemente genera la falta de interés en el desarrollo de actividades
4	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	El acoso sexual en las distintas entidades, genera que los ambientes de trabajo se vuelvan hostiles, ocasionando deficiencias en el personal y falta de interés en el cumplimiento de funciones.
5	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	El estrés deriva de distintas causas, sin embargo, en aquellos ambientes en donde se realizan actos de acoso de índole sexual, este será considerado el principal motivo, repercutiendo al grado de ocasionar episodios de ansiedad y episodios traumáticos.
6	¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	El acoso sexual, humilla a la víctima al grado de incidir en sus estados emocionales, una persona que ha sufrido o sufre este tipo de acoso, suele presentar problemas de autoestima y falta de motivación.

7	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	El hostigamiento sexual, generalmente ocasiona la renuncia de los trabajos, de cada 20 trabajadores que enfrentan este problema 10 renuncian, debido a la intimidación y afectación verbal psicológica que sufren.
8	¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Las relaciones conflictivas dentro del ambiente laboral siempre han existido, entre pares, entre jefes y subordinados e incluso con terceros, generalmente es el sexo masculino, dadas sus características físicas y biológicas quienes controlan estas situaciones frente a las féminas, además muchos de ellos ocupan cargos jerárquicos que le permiten aprovechar su estatus.
9	¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	La arbitrariedad en cualquiera de sus modalidades denota el abuso de poder por parte de las autoridades o trabajadores de altos puestos, esto genera un ambiente hostil, en donde el abusado nota la intención de perturbación de sus labores orillándoles a presentar su renuncia laboral.
10	¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores de varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Si, definitivamente vivimos en una sociedad machista, en la cual de por si los hombres dominan distintos aspectos de la vida diaria, ahora más con los varones con puestos de trabajos, ejercen una especie de dictadura antes los subordinados se complica la relación existente, ocasionando la renuncia de trabajadores de menores rangos poniendo en juego su estabilidad económica.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Abogada Litigante
Nombres y apellidos	Mag. Carmela Romero Lujan
Código de la entrevista	Entrevistada 4
Fecha	03.11.2023
Lugar de la entrevista	Estudio Jurídico Lujan & Asociados

Categoría: Afectación del desempeño laboral por acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Afectación psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?
2		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?
3		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?
4	Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
5		¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
6		¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
7	Renuncia laboral	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
8		¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
9		¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
10		¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores de varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?	Sí, el desempeño de las mujeres puede verse afectado por el comportamiento sexual de los empleados varones, dado que se crea un ambiente de trabajo hostil y discriminatorio que provoca estrés, ansiedad y miedo entre los trabajadores, afecta su concentración, motivación y productividad. También podría existir la posibilidad de ausentarse del trabajo y/o renunciar, además tienen más probabilidades de desarrollar problemas psicológicos.
2	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?	En el caso específico del maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones puede tener un impacto negativo en la calidad de la atención que se brinda a los usuarios, lo cual podría generar que las trabajadoras se sienten inseguras o intimidadas, que puedan tener dificultades para concentrarse en su trabajo y proporcionar la atención que los pacientes necesitan.
3	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?	Sí, por lo tanto, el Ministerio de Salud debería aplicarse medidas para prevenir y abordar la discriminación sexual en el trabajo e implementar políticas, además de capacitar al personal, siendo un punto importante enfatizar en las consecuencias.
4	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Sí, el ambiente laboral deficiente se puede deber al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud. Sin embargo, es importante señalar que el acoso sexual no es la única causa de un ambiente laboral deficiente pudiendo presentarse los siguientes casos: la falta de comunicación entre los trabajadores, la falta de oportunidades, entre otros.
5	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Sí, el estrés laboral se puede deber al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud generando un clima laboral y hostil.

6	¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	El desgano laboral puede deberse a una variedad de factores, incluido el acoso sexual. El Ministerio de Salud debe tomar medidas para abordar todos estos factores para crear un ambiente laboral positivo y productivo para todas sus trabajadoras.
7	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Sí, considero que el hostigamiento sexual puede generar la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud.
8	¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Los conflictos en el lugar de trabajo pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de quienes están involucrados. Para las mujeres, las situaciones de conflicto pueden ser particularmente estresante ya que a menudo se encuentran en desventaja en el lugar de trabajo y pueden ser objeto de discriminación y acoso.
9	¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Sí, considero que las sanciones arbitrarias podrían provocar la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud. Dado que, son sanciones que no se basan en violaciones reales o son desproporcionadas con respecto a las violaciones; estas sanciones pueden dañar gravemente la moral y la motivación de los empleados, especialmente si se perciben como injustas.
10	¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores de varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Sí, el abuso de poder por parte de los trabajadores varones puede generar la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud. Se manifiesta de diversas formas, tales como: discriminación por motivos de género, falta de respeto o consideración, intimidación o acoso, etc.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Trabajadora del Área de Recursos Humanos de la Administración Central del MINSA
Nombres y apellidos	Evelyn Carhuatanta Semino
Código de la entrevista	Entrevistada 5
Fecha	29/10/2023
Lugar de la entrevista	Oficina de la Administración Central del MINSA

Categoría: Afectación del desempeño laboral por acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Afectación psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?
2		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?
3		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?
4	Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
5		¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
6		¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
7	Renuncia laboral	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
8		¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
9		¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
10		¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores de varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?

Matriz de respuestas

⊕

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?	Si se ve afectado, debido a que dichos actos influyen directamente en el comportamiento de las trabajadoras.
2	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?	Si, dado que este tipo de comportamientos además de configura maltrato psicológico, afectan directamente el clima laboral.
3	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?	Si se diera el caso, sí afectaría, pues de acuerdo a la coyuntura y el avance frente al empoderamiento de la mujer en su rol como trabajadora, ambos géneros deberían gozar de las mismas oportunidades.
4	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	No necesariamente se debe al acoso sexual, pero si influye de cierta manera, ya que genera un ambiente conflictivo en los trabajadores.
5	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Si, pero no sería la única, ya que el estrés laboral puede darse también por un ambiente laboral inadecuado o también por la sobrecarga laboral.
6	¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Si, siempre que se presente el acoso sexual, definitivamente la consecuencia es el desgano laboral, debido a que la persona afectada estaría desmotivada.
7	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Frente a autoridades con pensamiento machista, el acoso sexual hacia las mujeres si genera la renuncia de la trabajadora víctima de este tipo de comportamientos.

8	¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	No, ya que las relaciones conflictivas no es un factor determinante para una decisión de tanta índole, pero si podría generar un ambiente laboral donde se vería afectado el desempeño laboral medido en resultados
9	¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Quizá en un porcentaje mínimo, sí; Sin embargo, existe otro grupo que optaría por proseguir con el reclamo correspondiente.
10	¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	En algunos casos podría darse la renuncia, sin embargo, en la actualidad existen diferentes mecanismos de protección y cierto grado de rechazo hacia este tipo de comportamientos lo cual genera un ambiente de apoyo ante esta situación.

Guía de entrevista

Datos:

Condición, cargo o puesto en que se desempeña:	Trabajadora del Área de Recursos Humanos de la Administración Central del MINSA
Nombres y apellidos	Lucia Infante Saldarriaga
Código de la entrevista	Entrevistada 6
Fecha	15 de noviembre del 2023
Lugar de la entrevista	Virtual

Categoría: Afectación del desempeño laboral por acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022

Nro.	Sub categoría	Preguntas de la entrevista
1	Afectación psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?
2		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?
3		¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?
4	Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
5		¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
6		¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
7	Renuncia laboral	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
8		¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
9		¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?
10		¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores de varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?

Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?	En muchas ocasiones si, por que han ocurrido casos de acoso, que en cierta forma afecta el desempeño de las servidoras. Esto debido a la ideología que tienen los hombres con respecto al rol que debería cumplir una mujer, siendo tratadas como objetos.
2	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?	Considero que si, ya que en muchas oportunidades se ha dado comentarios ofensivos, ya que se utiliza un lenguaje obsceno o comentarios inapropiados sobre la apariencia física de otra persona, que obviamente afecta emocionalmente, y esto se ve reflejado en el desempeño laboral.
3	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?	Claro que sí, ya que implica tratar a alguien de manera injusta o diferente, lo cual ocasiona un impacto desfavorable no solo en el desempeño laboral, sino también en su bienestar emocional y su propio desarrollo profesional.
4	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Considero que es un factor predominante, ya que genera un entorno de desconfianza entre los empleados, que claramente afecta las relaciones laborales ocasionando una baja productividad.
5	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Puede ser considerado uno de los factores, pero no en su totalidad, ya que el estrés puede deberse al incremento de trabajo, falta de recursos o a la presión de los jefes a fin de cumplir las metas y objetivos.
6	¿Considera Ud. que el desgano laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Creo que el desgano laboral se debe más a factores como el desinterés o la desmotivación, en donde no hay un compromiso con las responsabilidades de su centro de labores, esto puede ser debido a la falta de oportunidades de desarrollo o a la falta de reconocimiento.
7	¿Considera Ud. que el hostigamiento sexual genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?	Considero que el hostigamiento sexual si genera la renuncia, sin embargo, este debe denunciado enseguida, por lo que resulta necesario que se establezcan procedimientos eficientes para denunciar y garantizar un ambiente de apoyo para las víctimas.

8	<p>¿Considera Ud. que las relaciones conflictivas con los trabajadores varones, generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?</p>	<p>Considero que todo tipo de relación conflictiva puede generar la renuncia de un trabajador, a fin de evitar un impacto negativo en su bienestar psicológico y emocional.</p>
9	<p>¿Considera Ud. que las sanciones arbitrarias por parte del personal encargado generan la renuncia al trabajo de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?</p>	<p>Considero que <u>si</u>, ya que muchas de estas sanciones son dadas debido a la negativa ante proposiciones o favores de índole sexual.</p>
10	<p>¿Considera Ud. que el abuso de poder por parte de los trabajadores varones genera la renuncia al trabajo, a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?</p>	<p>Considero que no ya que hoy en días se puede denunciar a las instancias correspondientes y salvaguardar la integridad de las servidoras, sin afectar su desempeño laboral y sin la necesidad de renunciar a su centro de labores.</p>

Anexo 5:

Certificados de validez de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento guía de entrevista para "Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	ROBERTO JOSE, MORALES MUÑOZ
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Derecho
Áreas de experiencia profesional:	DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO
Institución donde labora:	MINSA – ESTUDIO MORALES MUNOZ ABOGADOS
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	X
Código Orcid	0000-0001-5241-7615

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022
Autor/a:	Hoyos López, Celeste Aurora
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	UCV - Lima Norte
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Administración central del Ministerio de Salud
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Trabajadoras del Ministerio de salud y Abogados
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, compuesto por 3 subcategorías, afectación psicológica, rendimiento laboral y renuncia laboral.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento	Categorías	Definición
Entrevista	Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras	Viene a ser aquella acción de naturaleza sexual ejercida por personas que presentan un vínculo laboral con su víctima, independientemente de su relación jerárquica, implicando actos de abuso de poder, gestos, insinuaciones, generando un daño a la integridad sexual de la víctima, que puede verse expresado en estrés, depresión o rechazo a su centro de labores, aspectos que dificultan su interacción con las demás personas. (Ruiz y Ayala, 2016)
	Subcategorías	Definición
	Afectación psicológica	viene a ser definida como aquel efecto negativo que se produce en el estado mental de una persona a consecuencia de un suceso violento y/o traumático, el cual genera un desequilibrio en su capacidad de respuesta a la realidad, ocasionando la manifestación de un conjunto de síntomas que responden al estado de ansiedad y miedo producto de los acontecimientos a los que la persona fue sometida. (Ministerio Público, 2020; Rosadio, 2000; Castillo, 2019).
	Bajo rendimiento laboral	Viene a ser aquella conducta de un determinado individuo, en donde no cumple con los estándares y objetivos requeridos de una organización, no permitiendo que este cumpla con las metas y objetivos esperados, esto debido a factores como la falta de habilidades, motivación, estrés o circunstancias personales en donde se puede ver afectado el rendimiento laboral de la persona. (Jáuregui, 2018; Granda ,2006)
Renuncia laboral	Viene a ser aquel acto de voluntad unilateral mediante el cual un empleado decide poner fin a la relación laboral que mantiene con una empresa, que debe darse a través de una manifestación escrita, no siendo necesaria tener una causa justificada para realizarlo, ya que viene a ser un derecho del trabajador que permite la flexibilidad en la manera de gestionar su desarrollo económico y laboral. (Campos, 2012)	

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Celeste Aurora Hoyos López en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

6. Categoría del instrumento:

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Afectación Psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				x	Sin Observaciones ni recomendaciones
	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				X	
	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				x	
Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?				x				x				x	
	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?				x				x				x	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento guía de entrevista para "Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	CECILIA MÓNICA MADRID VALERIO
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Derecho
Áreas de experiencia profesional:	Defensa Técnica
Institución donde labora:	Estudio Oré Guardia S.R.L
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	<input checked="" type="checkbox"/>
Código Orcid	<input checked="" type="checkbox"/>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022
Autor/a:	Hoyos López, Celeste Aurora
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	UCV - Lima Norte
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Administración central del Ministerio de Salud
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Trabajadoras del Ministerio de salud y Abogados
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, compuesto por 3 subcategorías, afectación psicológica, rendimiento laboral y renuncia laboral.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento	Categorías	Definición
Entrevista	Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras	Viene a ser aquella acción de naturaleza sexual ejercida por personas que presentan un vínculo laboral con su víctima, independientemente de su relación jerárquica, implicando actos de abuso de poder, gestos, insinuaciones, generando un daño a la integridad sexual de la víctima, que puede verse expresado en estrés, depresión o rechazo a su centro de labores, aspectos que dificultan su interacción con las demás personas. (Ruiz y Ayala, 2016)
	Subcategorías	Definición
	Afectación psicológica	viene a ser definida como aquel efecto negativo que se produce en el estado mental de una persona a consecuencia de un suceso violento y/o traumático, el cual genera un desequilibrio en su capacidad de respuesta a la realidad, ocasionando la manifestación de un conjunto de síntomas que responden al estado de ansiedad y miedo producto de los acontecimientos a los que la persona fue sometida. (Ministerio Público, 2020; Rosadio, 2000; Castillo, 2019).
	Bajo rendimiento laboral	Viene a ser aquella conducta de un determinado individuo, en donde no cumple con los estándares y objetivos requeridos de una organización, no permitiendo que este cumpla con las metas y objetivos esperados, esto debido a factores como la falta de habilidades, motivación, estrés o circunstancias personales en donde se puede ver afectado el rendimiento laboral de la persona. (Jáuregui, 2018; Granda ,2006)
Renuncia laboral	Viene a ser aquel acto de voluntad unilateral mediante el cual un empleado decide poner fin a la relación laboral que mantiene con una empresa, que debe darse a través de una manifestación escrita, no siendo necesaria tener una causa justificada para realizarlo, ya que viene a ser un derecho del trabajador que permite la flexibilidad en la manera de gestionar su desarrollo económico y laboral. (Campos, 2012)	

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Celeste Aurora Hoyos López en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

6. Categoría del instrumento:

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Afectación Psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				x	Sin Observaciones ni recomendaciones
	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				x	
	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				x	
Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?				x				x				x	
	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?				x				x				x	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento guía de entrevista para "Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	WALTER JOSHUA PALOMINO RAMÍREZ
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Derecho
Áreas de experiencia profesional:	Docente en Derecho
Institución donde labora:	Universidad Científica del Sur - Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	x
Código Orcid	0000-0003-4446-8265

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista para Analizar la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2022
Autor/a:	Hoyos López, Celeste Aurora
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	UCV - Lima Norte
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Administración central del Ministerio de Salud
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Trabajadoras del Ministerio de salud y Abogados
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza la situación de la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, compuesto por 3 subcategorías, afectación psicológica, rendimiento laboral y renuncia laboral.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Instrumento	Categorías	Definición
Entrevista	Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras	Viene a ser aquella acción de naturaleza sexual ejercida por personas que presentan un vínculo laboral con su víctima, independientemente de su relación jerárquica, implicando actos de abuso de poder, gestos, insinuaciones, generando un daño a la integridad sexual de la víctima, que puede verse expresado en estrés, depresión o rechazo a su centro de labores, aspectos que dificultan su interacción con las demás personas. (Ruiz y Ayala, 2016)
	Subcategorías	Definición
	Afectación psicológica	viene a ser definida como aquel efecto negativo que se produce en el estado mental de una persona a consecuencia de un suceso violento y/o traumático, el cual genera un desequilibrio en su capacidad de respuesta a la realidad, ocasionando la manifestación de un conjunto de síntomas que responden al estado de ansiedad y miedo producto de los acontecimientos a los que la persona fue sometida. (Ministerio Público, 2020; Rosadio, 2000; Castillo, 2019).
	Bajo rendimiento laboral	Viene a ser aquella conducta de un determinado individuo, en donde no cumple con los estándares y objetivos requeridos de una organización, no permitiendo que este cumpla con las metas y objetivos esperados, esto debido a factores como la falta de habilidades, motivación, estrés o circunstancias personales en donde se puede ver afectado el rendimiento laboral de la persona. (Jáuregui, 2018; Granda ,2006)
Renuncia laboral	Viene a ser aquel acto de voluntad unilateral mediante el cual un empleado decide poner fin a la relación laboral que mantiene con una empresa, que debe darse a través de una manifestación escrita, no siendo necesaria tener una causa justificada para realizarlo, ya que viene a ser un derecho del trabajador que permite la flexibilidad en la manera de gestionar su desarrollo económico y laboral. (Campos, 2012)	

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Celeste Aurora Hoyos López en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

6. Categoría del instrumento:

Sub categoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Afectación Psicológica	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por los actos de naturaleza sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				x	Sin Observaciones ni recomendaciones
	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por el maltrato verbal sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				x	
	¿Diga Ud, si el desempeño laboral de las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, se ve afectada por la discriminación sexual por parte de los trabajadores varones?				x				x				x	
Bajo rendimiento laboral	¿Considera Ud. que el ambiente laboral deficiente se debe al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?				x				x				x	
	¿Considera Ud. que el estrés laboral se deba al acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud?				x				x				x	

Anexo 6:

Declaración de autenticidad

Declaración de autenticidad

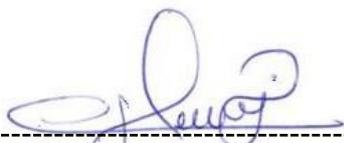
Yo, estudiante de la carrera de Derecho en la Universidad Cesar Vallejo, con la tesis titulada: Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. El presente trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados son reales y no han sido falseados ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada para lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, diciembre del 2023



Celeste Aurora Hoyos López
DNI N° 70613587

Anexo 7:

Declaración de haber aplicado el instrumento

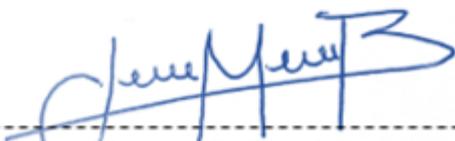
Constancia de participación en entrevista

Yo, Juan Manuel Bellido Montoya, identificado con DNI N° 70911986, en calidad de abogado especializado en derecho penal. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por la alumna Celeste Aurora Hoyos López, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023"

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de noviembre del 2022



Juan Manuel Bellido Montoya
DNI N° 70911986

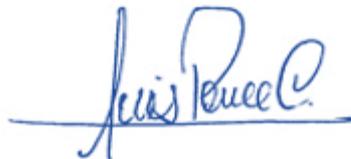
Constancia de participación en entrevista

Yo, Luis Enrique Ponce Contreras, identificado con DNI N° 70193489, en calidad de abogado especializado en derecho penal. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por la alumna Celeste Aurora Hoyos López, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023"

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de noviembre del 2022



Luis Enrique Ponce Contreras
DNI N° 70193489

Constancia de participación en entrevista

Yo, Carmela Rosalía Romero Lujan, identificado con DNI N° 70021792, en calidad de abogada especializada en derecho penal. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por la alumna Celeste Aurora Hoyos López, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023"

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de noviembre del 2022



Carmela Rosalía Romero Lujan
DNI N° 70021792

Constancia de participación en entrevista

Yo, Mirella Isabel Contreras Reyes, identificada con DNI N°70976261, en calidad de abogada con curso de especialización en violencia de genero. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por la alumna Celeste Aurora Hoyos López, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023"

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de noviembre del 2022



Mirella Isabel Contreras Reyes
DNI N° 70976261

Constancia de participación en entrevista

Yo, Evelyn Denisse Mirtha Carhuatanta Semino, identificada con DNI N° 41583424, en calidad de trabajadora en el Área de Recursos Humanos de la Administración Central del Ministerio de Salud. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por la alumna Celeste Aurora Hoyos López, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023"

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de noviembre del 2023



Evelyn Carhuatanta Semino
DNI N° 41583424

Constancia de participación en entrevista

Yo, Lucia Paola Infante Saldarriaga, identificado con DNI N° 40055543, en calidad de trabajadora en el Área de Recursos Humanos de la Administración Central del Ministerio de Salud. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por la alumna Celeste Aurora Hoyos López, relacionado a su trabajo de investigación titulado "Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la administración central del Ministerio de Salud, 2023"

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 21 de noviembre del 2023



Lucia Infante Saldarriaga
DNI N° 40055543

Constancia de autorización de la Institución Pública



PERÚ

Ministerio
de Salud

OFICINA DE DESARROLLO
DE RECURSOS HUMANOS

EQUIPO DE GESTIÓN DE
CAPACIDADES

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres*

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA N° 001-2024-ODRH-OGGRH-EGC/MINSA

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA OFICINA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MINISTERIO DE SALUD

Hace constancia que, se otorgó a **CELESTE AURORA HOYOS LÓPEZ** identificada con el número de DNI N° 70613587, alumna del grado de Bachiller de Derecho de la Universidad César Vallejo, el permiso correspondiente para recabar información aplicando entrevistas a los servidores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos que será utilizada para el desarrollo de su tesis titulada: **"Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la Administración Central del Ministerio de Salud 2023"**, para la obtención del título de Abogada en la mencionada Institución educativa.

Se expide el presente documento para los fines pertinentes.



Ing. MIGUEL DAVID APONTE JURADO
Director Ejecutivo
Oficina de Desarrollo de Recursos Humanos
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos
MINISTERIO DE SALUD



BICENTENARIO
PERÚ
2024