

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**

**TESIS PARA OPTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

**HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SUS CONSECUENCIAS
EN TRABAJADORES, HOSPITAL REGIONAL VIRGEN
DE FÁTIMA, CHACHAPOYAS – 2023.**

Autor: Bach. Ivan Edzon Gonzales Crispin

Asesor: Dr. Barton Gervasi Sajami Luna

Registro: ()

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía en cada uno de los pasos que doy para así lograr mis metas y mis anhelos.

A mis padres por todo el cariño, amor, trabajo, sacrificio, dedicación, esfuerzo y apoyo incondicional que me brindan para poder cumplir mis metas, por brindarme esa confianza y por tener la fe en que puedo salir adelante, y sobre todo por estar en cada una de las facetas de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Al Director del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, por su apoyo incondicional y autorización para permitirme recolectar los datos.

A todos los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Regional Virgen de Fátima por su valiosa colaboración y tiempo disponible para poder lograr el registro de datos y ejecución de la presente investigación.

Al Dr. Barton Gervasi Sajami Luna, por su acertado asesoramiento durante el proceso de la investigación, y guiarme con sus conocimientos fundamentales para concretar y culminar con el estudio de investigación.

A todos aquellos que directa e indirectamente apoyaron a la culminación del presente estudio.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. Jorge Luis Maicelo Quintana

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza

Vicerrectora de investigación

Dr. Segundo Roberto Vásquez Bravo

Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Hostigamiento sexual y sus consecuencias en Trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas-2023; del egresado Bach: Ivan Edzon Bonzales Crispin de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 30 de Abril de 2024

Firma y nombre completo del Asesor

Pr. Barton Bervasi Sajami Luna.

JURADO EVALUADOR DE TESIS
(RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 427-2023-UNTRM-VRAC/FADCIP)



Dr. Euclides Walter Luque Chuquija

Presidente



Mg. German Auris Evangelista

Secretario



Mg. Edwin Manuel Aguilar Torres

Vocal

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

"Hostigamiento Sexual y sus Consecuencias en Trabajadores Hospital Regional Virgen de Fatima, Chachapoyas - 2023"
presentada por el estudiante ()/egresado (x) Ivan Edzon Gonzales Crispin
de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas
con correo electrónico institucional ivan.gonzales.1008@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 13 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 10 de Mayo del 2024

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:
.....
.....

REPORTE DEL SOFTWARE TURNITIN


HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y SUS CONSECUENCIAS EN TRABAJADORES, HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA, CHACHAPOYAS – 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.perucontable.com Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to UDELAS: Universidad Especializada de las Americas Panama Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1%


FUENTES WALTER J. CHUJARZA
PRESIDENTE

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 31 de Mayo del año 2024, siendo las 9:00 horas, el aspirante: Ivan Edzon Gonzales Crispin, asesorado por Dr. Barton Cervasi Sayami Luna defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: "Hostigamiento sexual y sus consecuencias en Trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fatima, Chachapoyas - 2023", para obtener el Título Profesional de ABOGADO a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. Eclides Walter Lopez Cruzcuz

Secretario: Mg. German Luis Evangelista

Vocal: Mg. Edum Manuel Aguilar Torres

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

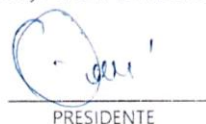
Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 9:55 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	v
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	vii
REPORTE DEL SOFTWARE TURNITIN	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
Índice.....	x
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	19
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	35
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	24
Tabla 2: Consecuencias del Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	25
Tabla 3: Relación entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	26
Tabla 4: Dimensiones del Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	28
Tabla 5: Dimensiones de las consecuencias del hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas –	29
Tabla 6: Hostigamiento sexual según género en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	47
Tabla 7: Hostigamiento sexual según edad en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	47
Tabla 8: Hostigamiento sexual según estado civil en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	48
Tabla 9: Hostigamiento sexual según profesión en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	48
Tabla 10: Hostigamiento sexual según área laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	49
Tabla 11: Hostigamiento sexual según condición laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	49
Tabla 12: Hostigamiento sexual según tiempo de servicio en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	50
Tabla 13: Consecuencias del Hostigamiento sexual según género en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	50
Tabla 14: Consecuencias del Hostigamiento sexual según edad en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	51

Tabla 15: Consecuencias del Hostigamiento sexual según profesión en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	51
Tabla 16: Consecuencias del Hostigamiento sexual según área laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	52
Tabla 17: Consecuencias del Hostigamiento sexual según condición laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	52
Tabla 18: Consecuencias del Hostigamiento sexual según condición laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	53

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	24
Figura 2: Consecuencias del Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	25
Figura 3: Relación entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.	26

RESUMEN

El presente estudio se ejecutó con un enfoque cuantitativo, relacional, prospectivo, transversal y analítico, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas 2023. La muestra fue de 195 trabajadores; Se utilizó dos instrumentos ya validados como el “cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL”, con una confiabilidad de 0.82 y una validez de 0.340 y 0.358 según la normalidad del test de Kaiser. Los resultados indicaron que el 83.1% presentaron un hostigamiento sexual nulo, el 16.9% medio, ninguno alto; así mismo el 81.5% presentó consecuencias de hostigamiento sexual no grave y el 18.5% grave. Finalmente, el 76.4% presentó hostigamiento sexual nulo con consecuencias no graves, 6.7% hostigamiento sexual nulo con consecuencias graves, 11.8% hostigamiento sexual medio con consecuencias graves y un 5.1% hostigamiento sexual medio con consecuencias no graves. En conclusión, se contrastó la hipótesis alterna (H_a) cuyo valor del Chi – cuadrado fue $X^2= 69.270$; $G1 = 1$; $p = 0.000$ indicando que existe relación entre las variables de estudio.

Palabras clave: Hostigamiento sexual, consecuencias, trabajadores, hospital.

ABSTRACT

The present study was carried out with a quantitative, relational, prospective, transversal and analytical approach, whose objective was: Determine the relationship that exists between sexual harassment and its consequences in workers, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas 2023. The sample was 195 workers; Two already validated instruments were used, such as the “HOSEL sexual harassment questionnaire”, with a reliability of 0.82 and a validity of 0.340 and 0.358 according to the normality of the Kaiser test. The results indicated that 83.1% presented zero sexual harassment, 16.9% average, none high; Likewise, 81.5% presented consequences of non-serious sexual harassment and 18.5% serious ones. Finally, 76.4% presented no sexual harassment with non-serious consequences, 6.7% no sexual harassment with serious consequences, 11.8% medium sexual harassment with serious consequences and 5.1% medium sexual harassment with non-serious consequences. In conclusion, the alternative hypothesis (H_a) was tested, whose Chi-square value was $X^2 = 69.270$; $Df = 1$; $p = 0.000$ indicating that there is a relationship between the study variables.

Keywords: Sexual harassment, consequences, workers, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Como es de conocimiento universal, el hostigamiento sexual dentro del entorno laboral exclusivamente en contra de las mujeres, produce consecuencias desfavorables en su aspecto físico, psíquico emocional y social, atentando contra el derecho de las personas, convirtiéndoles como miembros pasivos, imposibilitados de no ejercer con normalidad sus labores; pese a que el estado es responsable de su cuidado y prevención debe prevenir y garantizando el derecho al trabajo, de tener una identidad sexual propia, respeto a su intimidad, a su integralidad, la no exclusión laboral, trabajar en un ambiente digno y seguro garantizado su bienestar personal (Armoa, 2018, p. 9).

Según la Organización Internacional del Trabajo el hostigamiento sexual es considerado como una conducta de índole sexual que es humillante y desagradable para quien lo padece, por ejemplo, cuando se condiciona a una mejora del empleo, salario y la víctima lo acepta; o cuando el ambiente se torna muy hostil con ejercicios abusivos de poder y sometimientos sexuales, conllevando a un riesgo para la víctima. (Alarcón, 2022, p. 4).

Existen estudios donde los jefes de las trabajadoras y trabajadores son los que en mayor porcentaje realizan el hostigamiento sexual 56.5% y estas se realizan dentro de la institución laboral, y de estos los trabajadores administrativos (secretarias) son las más afectadas seguida de los trabajadores de servicio asistencial (enfermeras, obstetras, etc.) entre otros, estas cifras son alarmantes con consecuencias graves de hasta tener la idea de abandonar su centro laboral, consecuencias en su salud mental, manteniéndose calladas por conservar su trabajo. (Cortes, 2018, p. 7).

Estudios en Corea reportaron que el 52% de las Enfermeras sufrieron algún tipo de hostigamiento sexual siendo un 6.7% con consecuencias graves siendo los más afectados las mayores de 40 años, aunque también algunos varones en un 1.4% reportaron casos de hostigamiento sexual. Así mismo en Canadá informaron 40% de casos de hostigamiento sexual en mujeres, con consecuencias de vergüenza en un 24%, frustración 20.8%. (Frías, 2021, p. 15).

En el Perú, 3 de cada 10 mujeres sufren hostigamiento sexual, por consentimiento propio, indicando que es un factor social importante que ensombrece el verdadero

problema. El hostigamiento sexual es calificado como un incidente fatal, que lastima a la víctima afectando su salud física y mental, impidiéndole a trabajar de manera eficiente, evitando cumplir con las metas de la organización, disminuyendo hasta su productividad, o provocando ausentismo laboral, renuncias o baja moral, y otras hasta presentan sentimientos de desesperación, impotencia y cólera, conocidas como consecuencias del hostigamiento sexual. (Huamán, Beltrán, 2019, p. 10).

Según el MIMP, el hostigamiento sexual refleja el bajo estatus social de una mujer, haciéndola percibida como inferior y limitando así sus oportunidades de desarrollo personal, profesional y social. (MIMP, 2022, p. 4).

Los encargados en temas jurídicos de la Comisión de Justicia de Género (Estefanía Saldaña Pérez) del Poder Judicial, señalaron que el hostigamiento sexual es un delito tipificado en el artículo 176 B del Código Penal, además, indica que es una conducta donde una persona “bajo cualquier circunstancia, vigila, persigue, asecha o busca acercarse a su víctima sin su consentimiento a fin de conseguir favores sexuales”. Así mismo señaló que el hostigamiento sexual es un comportamiento ligado a los espacios institucionales y laborales, ocasionándolo un ambiente hostil, humillante, amenazante, afectando su desarrollo y situación laboral. (Poder Judicial, 2023, p. 2).

Durante el tiempo de trabajo en la Oficina de Asesoría Legal del Hospital Regional Virgen de Fátima, se ha recepcionado quejas de hostigamiento sexual, por parte de los trabajadores administrativos y asistenciales, de igual manera al interactuar manifestaron que siempre han sufrido este tipo de maltratos sobre todo cuando son contratadas, pero también muchas no denuncian por temor de ser despedidos, o simplemente quede como un escándalo y no se haga justicia, además indican que muchas veces faltaron a su centro de trabajo.

Por todo lo mencionado líneas arriba se planteó formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas 2023?. Cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas 2023; y los objetivos específicos fueron: - Identificar hostigamiento sexual en los

trabajadores. Identificar las consecuencias del hostigamiento sexual en los trabajadores. - Identificar las características de la población en estudio. Las hipótesis fueron: - Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas 2023. - Ho: No existe relación estadística entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas 2023.

El hostigamiento sexual es un tema que se ha vuelto cada vez más frecuente con el tiempo, pero no le está dando la suficiente importancia. Recientemente, el gobierno se ha centrado en este problema social y, por lo tanto, ha establecido normas para gestionarlo. El documento aborda este tema dejando claro que existen regulaciones para apoyar a las personas que sufren acoso en el lugar de trabajo.

El presente estudio será útil para generalizar el hostigamiento sexual en los diferentes ámbitos laborales y de esta forma prevenir este flagelo que por cierto su incremento se hace visible.

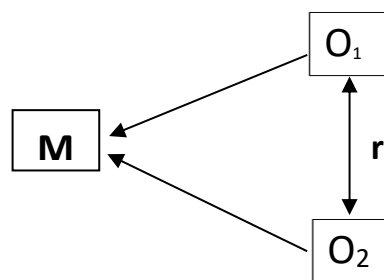
II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Enfoque, nivel y tipo de investigación:

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo (porque cuantificó los resultados), nivel relacional (porque se relacionaron a las dos variables), de Tipo: observacional (ya que no hubo intervención del investigador), prospectivo (porque la información lo brindaron los trabajadores), transversal y analítico (Supo, 2020, pp. 2 - 21).

2.2. Diseño de investigación

Representado como:



Donde:

M = Trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima.

O₁ = Variable 1 = Hostigamiento sexual

O₂ = Variable 2 = Consecuencias del hostigamiento sexual

Método del estudio:

Los resultados del presente estudio se desarrollaron mediante el método Hipotético - deductivo. (Supo, 2021, pp. 28 - 30).

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Población de estudio: Fue constituido por 392 trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima. (Oficina de recursos humanos HRVF)

PERSONAL HRVF	Adminis trativos	Enfer meros	Téc Enf	Médi cos	Obste tras	Otros	Total
Nombrados	26	22	28	29	21	23	150
Contratados CAS 276	55	37	25	7	11	26	161
CAS COVID	-	26	18	12	8	15	881
Total	81	86	71	48	38	64	392

(Oficina de Recursos Humanos HRVF)

Criterios de inclusión

- Personal Médico, no Médico y Administrativos de ambos sexos que laboran en el HRVF
- Personal trabajador del HRVF que desearon participar del estudio.
- Personal trabajador del HRVF que estuvieron en la capacidad de responder.

Criterios de exclusión:

- Personal trabajador del HRVF que no estuvo en la capacidad de responder la encuesta
- Personal trabajador del HRVF que estuvo de vacaciones o con licencia por salud.

Muestra:

Estuvo formado por 195 trabajadores del HRVF de acuerdo se detalla en el desarrollo de la formula estadística siguiente:

Donde:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

$$E = 0.05 \quad p = 0.5 \quad q = 0.5 \quad Z = 95 \% = 1.96 \quad N = 392$$

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (392)}{(0.05)^2 (392 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (376.47)}{(0.0025) (391) + (3.8416) (0.25)}$$

$$n = \frac{376.5}{0.97 + 0.96} \qquad n = \frac{376.5}{1.93}$$

$$n = 195.07 \qquad n = 195$$

Muestreo:

La selección de las unidades muestrales se realizó mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple (rifa). (Supo, 2020, p. 19).

2.4. Variables de estudio

Identificación de variable:

V1 = Hostigamiento sexual

V2 = Consecuencias del hostigamiento sexual

Operacionalización de variables

(Ver - anexo - 1)

2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnica: Se utilizó la encuesta para ambas variables (Hernández, et al, 2018, p. 217).

2.5.2. Instrumentos:

Para la Variable 01: Hostigamiento sexual:

Se usó un cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL para poder identificar la existencia de hostigamiento sexual, dicho instrumento presentó 22 ítems en una escala de likert. (Preciado, 2019. p. 18)

Existen 03 dimensiones del hostigamiento sexual y medidas en 03 categorías:

- **Verbal:** Nulo o bajo = 0 a 5 Medio = 6 a 121 Alto = 13 a más

- **Emocional:** Nulo o bajo = 0 - 6 Medio = 7 - 14 Alto = 15 a más

- **Ambiental:** Nulo o bajo = 0 - 8 Medio = 9 -18 Alto = 19 a más

El total de la variable se midió también en 03 categorías:

Nulo o bajo = 0 – 19 Medio = 20 – 44 Alto = 45 a más

El cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL, ya fue validado mediante el análisis de Varimax con una normalidad del test de Kaiser cuyo valor fue de 0.856; y una fiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.8.

Para la Variable 02: Consecuencias del hostigamiento sexual:

Se usó el cuestionario de consecuencias del hostigamiento sexual contenido en 11 ítems en una escala dicotómica. (Preciado, 2019. p. 20)

1 = Sí 0 = No

Existen 03 dimensiones de las consecuencias del hostigamiento sexual y se medirá en 02 categorías:

- **Personales** = No grave = 0 – 2 Grave = 3 - 5
- **Laborales** = No grave = 0 – 2 Grave = 3 - 4
- **Sociales** = No grave = 0 – 1 Grave = 2

El total de la variable se midió también en 02 categorías:

No grave = 0 – 5 Grave = 6 - 11

El cuestionario de consecuencias del hostigamiento sexual, ya fué un instrumento validado y apto para su aplicación, fue validado mediante el análisis factorial con una normalidad del test de Kaiser cuyo valor fue de 0.340 y 0.358; con una confiabilidad según Alfa de Cronbach de 0.82.

2.6. Procedimiento de recolección de datos:

- Se solicitó a la Dirección del Hospital Regional Virgen de Fátima, información del número de trabajadores y su respectiva autorización de ejecución del trabajo de investigación.

- Previo consentimiento informado se solicitó a los trabajadores médicos, no médicos y administrativos, para recabar la información de acuerdo a los días y horarios autorizados, así mismo se les brindó las instrucciones y pautas necesarias para el llenado correcto de los formularios.
- Como etapa final se plasmó los resultados obtenidos y mediante análisis estadístico.

2.7. Análisis de datos

Se realizó con el SPSS – V27, la hipótesis se contrastó con el chi-cuadrado con el 0.05 de significancia, 95% de confiabilidad y 5% de margen de error. El resultado se presentó en tablas y figuras.

III. RESULTADOS

Tabla 1.

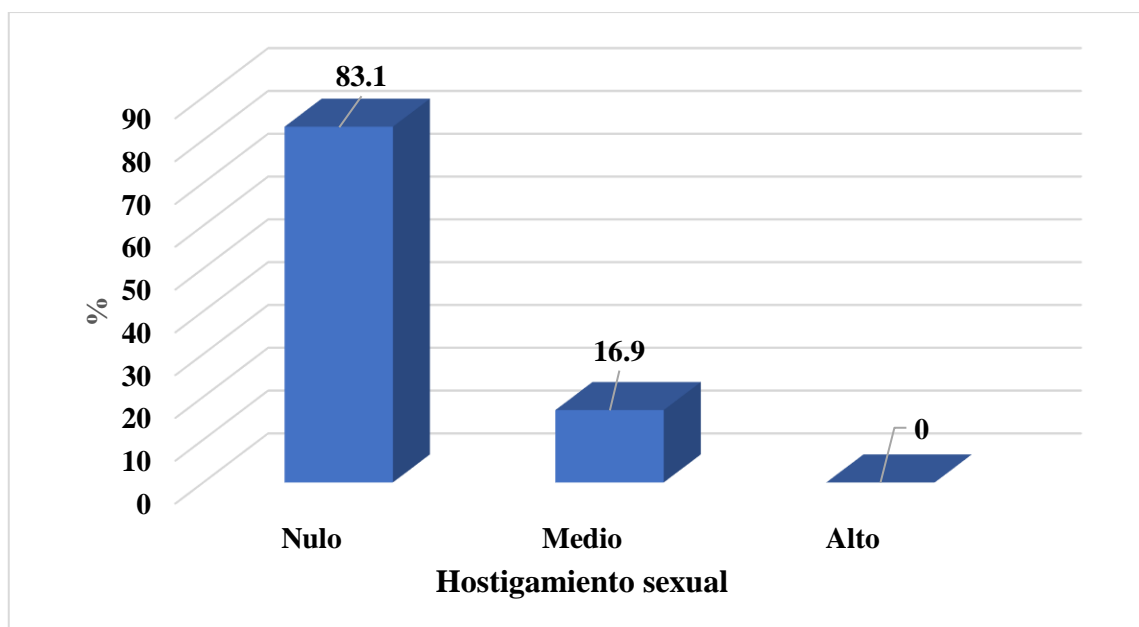
Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Hostigamiento sexual	fi	%
Nulo	162	83.1
Medio	33	16.9
Alto	0	0
Total	195	100

Fuente: Cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL

Figura 1.

Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023



Fuente: Tabla 1

En la tabla y figura 1, se observa que del 100% de trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima el 83.1% (162) presentaron un hostigamiento sexual nulo, y el 16.9% (33) medio, ninguno alto.

Tabla 2.

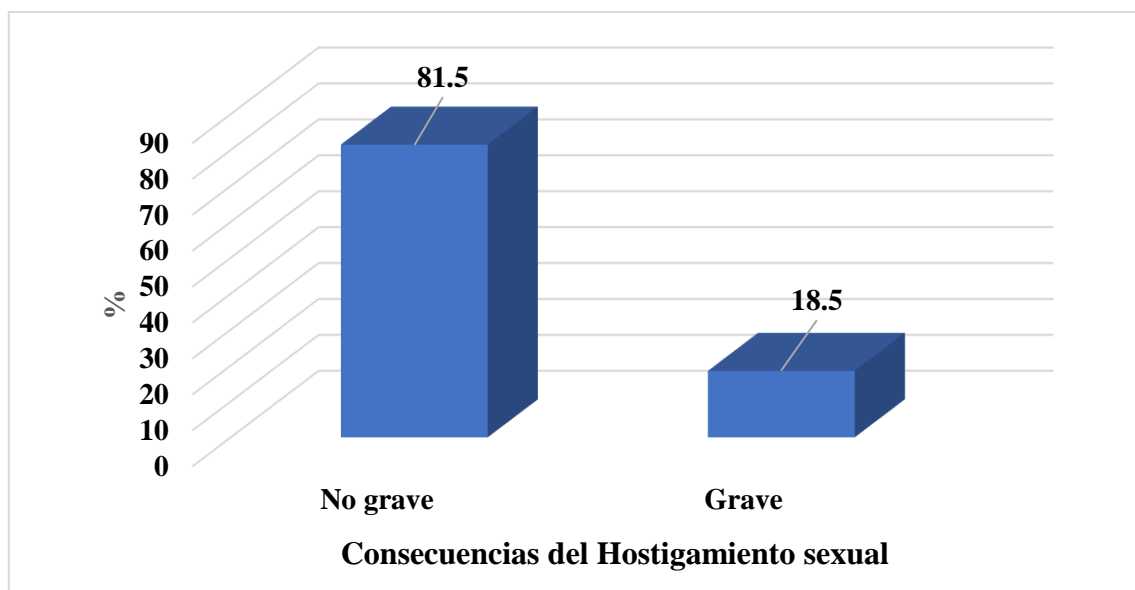
Consecuencias del Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Consecuencias del Hostigamiento sexual	fi	%
No grave	159	81.5
Grave	36	18.5
Total	242	100

Fuente: Cuestionario de las consecuencias del hostigamiento sexual

Figura 2.

Consecuencias del Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.



Fuente: Tabla 2

En la tabla y figura 2, se observa que del 100% de trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima el 81.5% (159) presentaron consecuencias de hostigamiento sexual no grave, y el 18.5% (36) grave.

Tabla 3.

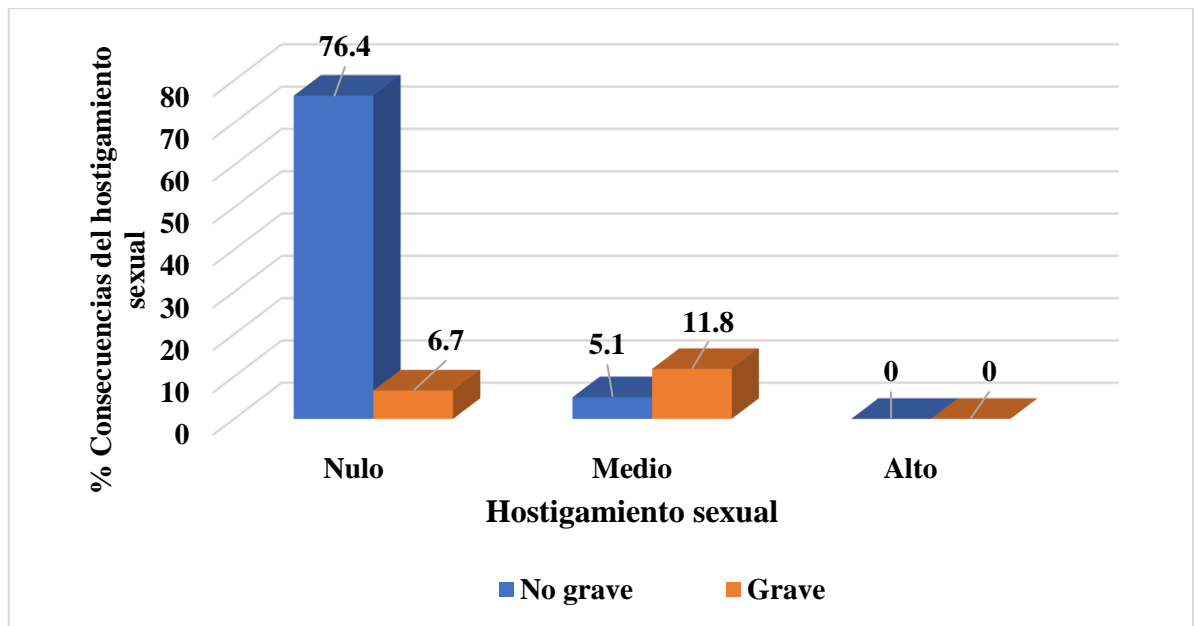
Relación entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Hostigamiento sexual	Consecuencias del Hostigamiento sexual				Total	
	No grave		Grave			
	fi	%	fi	%	fi	%
Nulo	149	76.4	13	6.7	162	83.1
Medio	10	5.1	23	11.8	33	16.9
Alto	0	0	0	0	0	0
Total	159	81.5	36	18.5	195	100

Fuente: Cuestionarios de hostigamiento sexual de HOSEL y Consecuencias del hostigamiento sexual. $X^2= 69.270$; $G1 = 1$; $p = 0.000 < 0.05$

Figura 3.

Relación entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.



Fuente: Tabla 2

En la tabla y figura 3, en relación al hostigamiento sexual y consecuencias del hostigamiento sexual, se observa que el 76.4% (149) presentaron un hostigamiento sexual nulo con consecuencias no graves, el 6.7% (13) presentaron hostigamiento sexual nulo con consecuencias graves, mientras que el 11.8% (23) hostigamiento sexual medio con consecuencias graves, y un 5.1% (10) hostigamiento sexual medio con consecuencias no graves.

La hipótesis se contrastó con la prueba estadística del Chi-cuadrado donde $X^2 = 69.270$; $G1 = 1$; $p = 0.000 < 0.05$, por lo que se contrastó la hipótesis alterna (H_a), el cual indica que existe relación entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias.

Tabla 4.

Dimensiones del Hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Dimensiones del hostigamiento sexual	Hostigamiento sexual						Total	
	Nulo		Medio		Alto		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Verbal	161	82.6	34	17.4	0	0	195	100
Emocional	162	83.1	33	16.9	0	0	195	100
Ambiental	171	87.7	24	12.3	0	0	195	100

Fuente: Cuestionarios de hostigamiento sexual de HOSEL

En la tabla 4, de acuerdo a las dimensiones del hostigamiento sexual, se observa que, en la Dimensión Verbal el 82.6% (161) tienen un hostigamiento sexual nulo y el 17.4% (34) medio. Mientras que en la Dimensión Emocional el 83.1% (162) tuvieron un hostigamiento sexual nulo y el 16.9% (33) medio. Así mismo, en la Dimensión Ambiental el 87.7% (171) hostigamiento sexual nulo y 12.3% (24) hostigamiento sexual medio.

Tabla 5.

Dimensiones de las consecuencias del hostigamiento sexual en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Dimensiones de las consecuencias de hostigamiento sexual	Consecuencias del hostigamiento sexual				Total	
	No grave		Grave		fi	%
	fi	%	fi	%		
Personal	160	82.1	35	17.9	195	100
Laboral	186	95.4	9	4.6	195	100
Social	191	97.9	4	2.1	195	100

Fuente: Cuestionario de las consecuencias del hostigamiento sexual.

En la tabla 5, en función a las a las dimensiones de las consecuencias del hostigamiento sexual, se observa que, en la Dimensión Personal el 82.1% (160) tienen consecuencias de hostigamiento sexual no grave y el 17.9% (35) consecuencias graves. En la Dimensión Laboral el 95.4% (186) tuvieron consecuencias no graves de hostigamiento sexual y el 4.6% (9) consecuencias graves. Así mismo, en la Dimensión Social el 97.9% (191) tuvieron consecuencias no graves y el 2.1% Grave.

IV. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, más de las tres cuartas partes (83.1%) de los trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima presentaron un hostigamiento sexual nulo, pero existe un 16.9% de trabajadores reportaron un hostigamiento sexual de nivel medio; o sea que recibieron hostigamientos sexuales de contenido verbal, contenido emocional y hasta ambiental, pero de forma moderada (Tabla 1). Así mismo de acuerdo a sus dimensiones, un 17.4% de los trabajadores de salud presentó hostigamiento sexual de tipo verbal como burlas, sobrenombres, comentarios sexuales, proposiciones sexuales, peticiones sexuales, comentarios obscenos; de igual forma el 16.9% presentó un hostigamiento sexual de tipo emocional como humillaciones, tocamientos cuerpo, ofensas sexuales, demandas sexuales, sentirse impotentes, exigencia de relaciones sexuales; también un 12.3% presentó hostigamiento sexual de tipo ambiental como, exhibicionismos de material sexual, acercamientos al cuerpo, intimidación sexual, invitaciones sexuales, abuso de autoridad, actos sexuales, cambio de actividades, perder trabajo. (Tabla 4).

Existen **resultados similares** al presente estudio como Caycho, A. (2020), el cual afirma que el 20.5% de trabajadores presentaron hostigamiento sexual moderado, 10.5% hostigamiento sexual activo y el 69% un hostigamiento nulo, o sea poco frecuente.

Comparando los resultados del presente estudio **existe una diferencia** con los resultados de Tovar, B. (2020), quien sostiene que el 16.3% de los encuestados indican que el hostigamiento sexual no es frecuente, el 55.8% indica que a veces se presenta, y el 27.9% que es frecuente. Como se puede apreciar en el presente estudio solo un 16.3% indicó que sufrían un hostigamiento sexual de nivel medio.

También es muy diferente a los resultados de Preciado, M., Franco, Ch. (2019), quien manifiesta que el 60% presentó un acoso sexual de nivel medio, 30% nulo o bajo y 10% un acoso sexual grave. Así mismo el 70% tuvo acoso sexual verbal, 20% emocional, 10% ambiental.

De igual forma son diferentes a los resultados de Huamán, K., Beltrán, A. (2019), ya que sus resultados indicaron que el 55% tuvieron hostigamiento sexual de intermedio, 35% grave y 10% nulo, 70% sufre de acoso sexual física, verbal o

laboral, y el 30% no. Mientras que el 65% tienen desempeño laboral deficiente y 35% bueno.

De la misma forma es diferente a los resultados de Pérez, R. (2018), quién indicó que el 75% sufrió de hostigamiento sexual grave y el 25% leve, por lo cual se concluye que los trabajadores sufrieron hostigamiento sexual por lo menos una vez en la vida.

También es diferente a los resultados de Cortes, D. (2018), quien afirmó que el 85% de los trabajadores presentaron hostigamiento sexual moderado, de los cuales el 30% sufrió hostigamiento sexual de tipo físico, 60% hostigamiento sexual de tipo verbal., como se puede apreciar son muy diferentes a los resultados del presente estudio. Así mismo es diferente a los resultados de López, D. (2019). Quién demostró que el 40% sufrió de hostigamiento sexual moderado, de estos el 35% hostigamiento sexual verbal, 25% acoso sexual físico, siendo más propenso en las mujeres que los varones. También son diferentes a Frías, S. (2021). Quien indicó que el 11.28% sufrió de discriminación, 2.83% sufrió de hostigamiento sexual, 60% acoso sexual no verbal, y el 40% acoso sexual verbal.

Como se puede apreciar el hostigamiento sexual es cualquier comportamiento sexual, físico o verbal, con el único fin de vulnerar la dignidad de una persona, creando un ambiente laboral intimidatorio, ruin y ofensivo. Así mismo se puede apreciar que las expresiones del hostigamiento sexual acatan a dos situaciones como: primero, el chantaje sexual o quid pro quo (algo a cambio de algo), que se produce verbal, no verbal o físico basado en el sexo, a pesar de que la víctima no desee, pero lo realizan contra su voluntad. Segundo, un ambiente laboral hostil, donde se crea un ambiente intimidatorio humillante para la persona hostigada.

También es importante indicar que el hostigamiento sexual se constituye en acciones físicas como: manoseos, pellizcos, caricias, acercamientos innecesarios, abrazos o besos indeseados. O acciones verbales como: preguntas sobre su vida, su orientación sexual, llamadas telefónicas, bromas en doble sentido, invitaciones no deseadas, citas para salir, burlas amenazas. También acciones no verbales como: gestos sexuales, silbidos, mostrar objetos o revistas pornográficos, miradas lujuriosas, mensajes con textos sexuales.

Otro de los hallazgos encontrados fue, que el 81.5% de los trabajadores **tuvieron consecuencias de hostigamiento sexual** no grave, aunque el 18.5% si tuvo

consecuencias graves de hostigamiento sexual ya sea en lo personal, laboral y social (Tabla 2).

De la misma forma, de acuerdo a las dimensiones de las consecuencias del hostigamiento sexual, el 82.1% presentaron consecuencias personales no graves y el 17.9% consecuencias graves como comentarios negativos, expresiones negativas del ámbito laboral; mientras que el 95.4% consecuencias laborales no graves pero un 4.6% consecuencias graves como disminución del rendimiento laboral, ausencia laboral permanente, algunos hasta con intentos de renuncia y temor de despido laboral; igualmente el 97.9% presentó consecuencias sociales no graves pero un 2.1% consecuencias sociales graves, como aislamiento de los compañeros de trabajo y una deficiente comunicación (Anexo 5).

Al comparar los resultados del presente estudio se presentaron resultados similares como los de Tovar, B. (2020) quien indicó que el hostigamiento sexual originó consecuencias graves en un 45% y 55% no graves. También es similar a los resultados de Caycho, A. (2020), quien afirma que el 60% de los trabajadores presentaron consecuencias no graves y 40% consecuencias muy graves como el abandono y ausencias frecuentes al trabajo. Tal cual se presentó en el estudio.

Existen investigaciones con resultados diferentes al presente estudio como los de Huamán, K., Beltrán, A. (2019), ya que sus resultados indicaron que el hostigamiento sexual causó consecuencias graves, ya que el 65% tenga desempeño laboral deficiente y 35% bueno. Igual es diferente a los resultados de Pérez, R. (2018), quien afirmó que el 75% sufrió hostigamiento sexual con consecuencias graves como pérdida de trabajo y renuncia y un 25% con consecuencias leves de ausencia al trabajo.

También cabe mencionar que el acoso sexual tiene graves consecuencias, entre ellas: Físicos, Psicológicos y Sociales: Los efectos físicos y psicológicos incluyen frustración, estrés, ansiedad, impotencia, insomnio, baja autoestima y cambios de comportamiento, enfermedades físicas y mentales, fatiga, incluye úlceras y hábitos adictivos. Las consecuencias sociales incluyen: malas relaciones sociales, sufrimiento, ausentismo, despido, renuncia, bajo desempeño, reducción de la productividad e incluso incapacidad para trabajar.

De acuerdo a la relación entre el Hostigamiento sexual y las consecuencias del hostigamiento sexual, el 11.8% de los trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima, sufrió de hostigamiento sexual de nivel medio con consecuencias graves; aunque también un el 6.7% hostigamiento sexual nulo con consecuencias graves. (Tabla 3).

La hipótesis se contrastó con la prueba estadística del Chi-cuadrado donde $X^2=69.270$; $G1 = 1$; $p = 0.000 < 0.05$, mediante estos resultados se concluyó que existe relación entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias contrastando de esta manera la hipótesis alterna.

Al comparar con otros estudios como Tovar, B. (2020) donde concluyó que existe relación muy significativa entre sus variables de estudio cuyo valor fue de $X^2 = 31.154$, $p = 0.000 < 0.005$; valores muy similares a la investigación realizada.

De igual forma coincide con los resultados de Caycho, A. (2020), quién demostró que el hostigamiento sexual está relacionado a las consecuencias y al derecho laboral demostrando de esta manera la hipótesis alterna cuyo valor fue $X^2= 28.45$, $gl = 1$, $p = 0.0340$. Así es similar a los resultados de Huamán, K., Beltrán, A. (2019), quién concluyó que existe una asociación entre las variables de estudio (hostigamiento sexual, consecuencias y desempeño laboral) por el valor de $X^2 = 14.2$, $p = 0.007$; contrastando la hipótesis alterna.

Es necesario recalcar que, el hostigamiento sexual es la inconducta física o verbal reiterada o no por parte de los hostigadores que generalmente son los jefes o de nivel de rango más alto que los trabajadores hostigados, aunque ahora no necesariamente es el jefe si no también son los propios compañeros de trabajo, que generalmente quebranta la autonomía sexual del ser humano. Los hostigadores tienen una gran ventaja de su posición para, doblegar y hacer sentir minimizado a su víctima. Se debe aclarar que el hostigamiento sexual atenta contra los derechos esenciales de la persona, y sus consecuencias complican el buen funcionamiento psico somático del ser humano, causando muchas veces diferentes enfermedades que incrementan ausentarse del ámbito laboral, hasta llegar a renunciar, o en caso contrario hacerles sentir minimizados, ante sus compañeros de trabajo.

V. CONCLUSIONES

1. Se contrastó la hipótesis alterna (H_a) indicando que existe una relación muy significativa entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias donde el $X^2=69.270$; $Gf = 1$; $p = 0.000 < 0.05$.
2. El 83.1% de los trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima el presentaron un hostigamiento sexual nulo, y el 16.9% medio y ninguno alto.
3. Del total de trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima el 81.5% presentó consecuencias de hostigamiento sexual no grave, y el 18.5% consecuencias graves.
4. Según las dimensiones del hostigamiento sexual, en la Dimensión Verbal el 17.4% reportó hostigamiento sexual de nivel medio, así mismo en la Dimensión Emocional el 16.9% también de nivel medio. Así mismo en la Dimensión Ambiental el 12.3% medio.
5. De acuerdo a las dimensiones de las consecuencias del hostigamiento sexual, en la Dimensión personal el 82.1% tuvo consecuencias no graves y el 17.9% grave. En la Dimensión Laboral el 95.4% no graves y el 4.6% grave. Así mismo, en la Dimensión Social el 97.9% no grave y el 2.1% Grave.

VI. RECOMENDACIONES

Al Hospital Regional Virgen de Fátima

1. Se debe tomar todas las medidas necesarias para que cesar y extinguir las amenazas realizadas por el hostigador o hostigadores, así mismo detener las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que fomenten un ambiente hostil.
2. Capacitar al personal sobre las reglas y políticas de hostigamiento sexual que puedan presentarse en el del hospital para que puedan denunciar sin miedo si es necesario.
3. Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de la dirección hospitalaria, los casos de acoso sexual y los resultados de las investigaciones realizadas para verificar el cumplimiento de esta ley.
4. Como medida de precaución, se debe instalar cámaras de vigilancia en lugares estratégicos dentro de las instalaciones para monitorear objetivamente todas las actividades distintas a las de interés institucional, y otras que violen las normas legales.

A la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas:

5. Que incentiven a los estudiantes a la realización de investigaciones relacionados con el hostigamiento sexual en las diferentes instituciones del estado e instituciones privadas, ver más de cerca la problemática que se presenta.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2022). *El hostigamiento laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del Fonafun Pnp*. [Tesis para optar el título de Abogado]. En: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2133>
- Caycho, A. (2020). *Hostigamiento sexual en espacios públicos, sus consecuencias y derechos fundamentales de la mujer en Villa el Salvador, 2020*. [Tesis para optar el título de Abogada]. En: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1836/Caycho%20Cancharis%2C%20Ana%20Paola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortes, D. (2018). *Prevalencia del hostigamiento sexual en personal de una unidad de medicina familiar*. [Tesis para optar el título de Médico Especialista en Derecho Ambiental]. En: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50064/CortesPenaDaniel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frías, S. (2021). *Hostigamiento sexual y discriminación laboral por embarazo en México*. versión On-line ISSN 2594-0651 versión impresa ISSN 0188-2503. En: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032011000200005&script=sci_abstract&tlng=pt
- Hernandez, R., et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Edic. 6°. Edit. Mc Graw Hill Education. México. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamán, K., Beltrán, A. (2019). *Hostigamiento sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco. Lima*. [Tesis para optar el Título profesional de Abogado]. Universidad Peruana los andes Perú. En: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1729/TESIS%20BELTRAN%20-%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Illanes, V., Jihuallanca, L. (2021). *Estudio de la legislación en el ámbito de hostigamiento sexual femenino en mujeres, en el ámbito ocupacional público en el 2020, Chincha*. [Tesis para optar el Título profesional de Abogada]. Universidad Autónoma de Ica. En: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1261/1/illanes%20huayta%20vanessa-jihuallanca%20basilio%20lili.pdf>

- López, D. (2019). *El delito de hostigamiento sexual en el ámbito laboral*. [Tesis para optar el Título profesional de Abogado]. El Salvador. En: <https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/861/1/10136611.pdf>
- MIMP (2022). La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Módulo de asistencia técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. En: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/prevenccion_sancion_hostigamiento_sexual_modulo_ACDI.pdf
- Pimentel, J. (2019). *El hostigamiento sexual en las relaciones laborales en el Distrito de Ayacucho*. [Tesis para optar el Título profesional de Abogado]. Universidad Alas peruanas. En: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6942/Tesis_acoso%20sexual_relaciones%20laborales_Ayacucho.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, R. (2018). *El hostigamiento sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control*. [Tesis para optar el grado de Doctor]. En: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/3520/Tesis%20354-130920.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Preciado, M de L., Franco, Ch. (2019). *Hostigamiento sexual laboral en los trabajadores de un Hospital, Universidad de Guadalajara, México*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73029399002>
- Poder Judicial. (2023). Hostigamiento sexual. Poder Judicial advierte que acoso sexual laboral se sanciona hasta con ocho años de cárcel. En: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2023/cs_n_poder_judicial_advierete_que_acoso_sexual_laboral_se_sanciona_hasta_con_ocho_anios_de_carcel_#:~:text=Precis%C3%B3%20que%20el%20acoso%20sexual,llevar%20actos%20de%20connotaci%C3%B3n%20sexual%E2%80%9D
- Rodríguez, C. (2021). *El hostigamiento sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control*. [Tesis para optar el grado de Doctor]. Universidad de Valladolid. España. En: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/3520/Tesis%20354-130920.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Supo, J. (2020). *Investigación científica: Bases conceptuales de la investigación. 3ra Edic. Edit. Universitaria. Talleres gráficos Yanahuara. Arequipa - Perú.* En: <https://es.scribd.com/document/364989012/Metodologia-de-La-Ivestigacion-Resumen-Jose-Supo>
- Tovar, B. (2020). *Hostigamiento sexual, consecuencias y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho – 2020.* [Tesis para optar el Título Profesional de Abogado]. En: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4658/Tesis_Hostigamiento_Sexual.pdf?sequence=5&isAllowed=y

A N E X O S

Anexo 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULCIÓN DEL PROB	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO METODOLOGICO	ESCALA
¿Cuál es la relación que existe entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023?	<p>Objetivo General. Determinar la relación que existe entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el hostigamiento sexual en los trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023. - Identificar las consecuencias del hostigamiento sexual en los trabajadores del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023. - Caracterizar a la población objeto de estudio 	<p>Ha: Existe relación entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.</p> <p>Ho: No existe relación entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.</p>	<p>Variable 1: Hostigamiento sexual</p> <p>Variable 2: Consecuencias del hostigamiento sexual</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Tipo: observacional, prospectivo, transversal y analítico.</p> <p>Diseño: relacional</p> <p>Población de estudio: 367 trabajadores del HRVF</p> <p>Muestra = 124 trabajadores HRVF</p> <p>Técnicas RD: Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hostigamiento sexual = cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL - Consecuencias del Hostigamiento sexual = Cuestionario de Consecuencias <p>Análisis: SPSS - V27</p> <p>Para la Hipótesis se utilizará la prueba estadística del Chi - cuadrado, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. Los resultados se presentarán en tablas y figuras.</p>	<p>Para medir la variable se utilizó la Escala ordinal.</p> <p>Para evaluar los ítems</p> <p>Se utilizó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - V1 = Escala de Likert - V2 = Escala dicotómica

Anexo 02
Operacionalización de variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala
					Dimensiones	Variable	
V1 = Hostigamiento Sexual	Es cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona	Verbal	Burlas, sobrenombres, comentarios sexuales, proposiciones sexuales, peticiones sexuales, comentarios obscenos	1, 2, 3, 4, 5 y 7	0 - 5 = Nulo o bajo 6 - 12 = Medio 13 a Más = alto	0 - 19 = Nulo o bajo 20 - 44 = Medio 45 a Más = alto	Variable: fue la escala ordinal
		Emocional	Humillaciones, tocar cuerpo, ofensa sexuales, demanda sexual, sentirse impotente, exigencia de relaciones sexuales, hostigamiento sexual	9, 10, 11, 13, 14, 17 y 18	0 - 6 = Nulo o bajo 7 - 14 = Medio 15 a Más = alto		
		Ambiental	Exhibir material sexual, acercarse al cuerpo, Intimidación sexual, invitaciones sexuales, abuso de autoridad, actos sexuales, cambio de actividades, perder trabajo.	6, 8, 12, 15, 16, 19, 20, 21 y 22	0 - 8 = Nulo o bajo 9 - 18 = Medio 19 a Más = alto		

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala
					Dimensión	Variable	
V2 = Consecuencias del hostigamiento Sexual	Es la gravedad del hostigamiento sexual que sufren los trabajadores con consecuencias ya sea personales, laborales, sociales. Se medirá con el cuestionario de consecuencias del hostigamiento sexual.	Personales	Comentarios, expresar rendimiento de trabajo,	23, 24, 31, 32, 33	No grave = 0 – 2 Grave = 3 - 5	No grave = 0 – 5 Grave = 6 - 11	Variable: fue la escala ordinal Ítems: Escala dicotómica Si = 1 No =
		Laborales	Rendimiento laboral, ausencia laboral, renuncia, despido	25, 26, 28, 29	No grave = 0 – 2 Grave = 3 - 4		
		Sociales	Comunicarse con alguien, aislarse de los compañeros	27, 30	No grave = 0 – 1 Grave = 2		

Anexo 03



UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

I. INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario se realiza con la finalidad de Determinar la relación que existe entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023. Por lo que la información será de entera confidencialidad que servirá solo para fines de estudio.

II. DATOS GENERALES:

- Sexo: M () F () - Edad:
- Estado civil: a) Soltero b) Casado c) Viudo d) Divorciado e) Conviviente
- Área laboral:
- Tiempo de servicio:
a) 0 – 3 años b) 04 – 10 años c) 10 – 20 años d) 30 a más años

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) trabajador(a) puede estar viviendo. Marca con un aspa en el número que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

- (0) Nunca (1) Pocas veces al año (2) Una vez al mes aproximadamente
(3) Algunas veces al mes (4) Una vez a la semana (5) Varias veces a la semana
(6) Todos los días

Table with 8 columns (Nº, ÍTEMS, 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6) and 4 rows of survey questions regarding sexual harassment.

5	¿Recibes peticiones sexuales insistentes de parte de alguien de tu trabajo que no deseas?								
6	¿En tu trabajo, exhiben material sexual (pornografía) que no te gusta?								
7	¿Has recibido comentarios obscenos (picantes) por alguien que está en tu trabajo?								
8	¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se acerque demasiado a tu cuerpo?								
9	¿Mientras estás trabajando has sentido humillación porque te han tocado partes de tu cuerpo?								
10	¿Alguna persona de tu trabajo te hace peticiones sexuales que no deseas sin que los demás enteren?								
11	¿Te ofende alguna persona de tu trabajo por no aceptar sus peticiones sexuales?								
12	¿Expresas que no deseas la insistencia de alguna persona de tu trabajo para intimar sexualmente con él/ella?								
13	¿Sientes miedo ante las demandas sexuales de alguna persona de tu trabajo?								
14	¿Te sientes impotente por demandas sexuales de alguien en tu trabajo?								
15	¿Has recibido amenazas de alguna persona de tu trabajo por no aceptar invitaciones de carácter sexual?								
16	¿Has vivido situaciones de abuso de autoridad en tu trabajo por no aceptar las invitaciones de carácter sexual?								
17	¿Alguna persona relacionada con tu trabajo te exige tener relaciones sexuales que te hacen sentir humillada(o)?								
18	¿Te has sentido hostigada(o) sexualmente por alguna persona relacionada con tu trabajo?								
19	¿Te han pedido realizar actos sexuales no deseados a cambio de algún beneficio en tu trabajo?								
20	¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar invitaciones sexuales de alguna persona de tu trabajo?								
21	¿Te han obligado a acceder a peticiones sexuales para no perder alguna prestación en tu trabajo?								
22	¿Alguna persona de tu trabajo te ordenó a intimar sexualmente con un cliente para beneficiar a la institución donde laboras?								



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CUESTIONARIO DE CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

I. INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario se realiza con la finalidad de Determinar la relación que existe entre el hostigamiento sexual y sus consecuencias en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023. Por lo que la información será de entera confidencialidad que servirá solo para fines de estudio.

II. DATOS GENERALES:

- **Sexo:** M () F () - **Edad:**
- **Estado civil:** a) Soltero b) Casado c) Viudo d) Divorciado e) Conviviente
- **Área laboral:**
- **Condición Laboral:** **Nombrado** () **Contratado CAS 276** ()
Contratado CAS Covid ()
- **Tiempo de servicio:**
a) 0 – 3 años b) 04 – 10 años c) 10 – 20 años d) 30 a más años

III. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un listado de posibles situaciones que un(a) trabajador(a) puede estar viviendo. Marca con un aspa la respuesta que mejor represente lo que tú percibes o sientes actualmente.

N°	ÍTEMS	Si	No
1	23 ¿Has comentado con alguien que un compañero de tu trabajo te ha hecho peticiones sexuales que no deseas?		
2	24 ¿Has expresado directamente a la persona que no deseas sus peticiones sexuales?		
3	25 ¿Consideras que ha disminuido tu rendimiento laboral al sentirte hostigado sexualmente por alguien de tu trabajo?		
4	26 ¿Has faltado a tu actividad laboral por no poder impedir la presión sexual que ejerce sobre ti alguien de tu trabajo?		
5	27 ¿Evitas comunicarte con alguien de tu trabajo para huir de las peticiones sexuales?		

6	28 ¿Has renunciado a tus ocupaciones al ser intimidada(o) por peticiones sexuales?		
7	29 ¿Te han pedido renunciar a tu trabajo porque no aceptas invitaciones sexuales?		
8	30 ¿Te has aislado de los demás compañeros por el hostigamiento sexual de alguien en tu trabajo?		
9	31 ¿Has presentado alguna crisis emocional derivada de las situaciones de hostigamiento sexual?		
10	32 ¿Te has sentido triste por más de una semana a consecuencia del hostigamiento sexual vivido en tu trabajo?		
11	33 ¿Has padecido algún intento de violación por alguna persona en tu trabajo?		
12	34 ¿En tu empresa hay reglamentos que prohíben las amenazas o peticiones sexuales no deseadas?		
13	35 ¿Existen procedimientos en tu empresa para poder denunciar el hostigamiento sexual?		
14	36 ¿Conoces la existencia de instituciones que apoyan a personas afectadas por hostigamiento sexual?		
15	37 ¿Conoces la existencia de leyes para protegerte del hostigamiento sexual?		
16	38 ¿En tu empresa atienden las quejas por hostigamiento sexual?		
17	39 ¿Formularías una denuncia formal en caso de hostigamiento sexual?		
18	40 ¿En tu empresa se han llevado a cabo acciones contra alguna persona que hayan denunciado como hostigador/a sexual?		

Tabla 6.

Hostigamiento sexual según género en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Género	Hostigamiento sexual						Total	
	Nulo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Masculino	14	73.7	5	26.3	0	0	19	100
Femenino	148	84.1	28	15.9	0	0	176	100
Total	162	83.1	33	16.9	0	0	195	100

Fuente: Cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL

Tabla 7.

Hostigamiento sexual según edad en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Edad	Hostigamiento sexual						Total	
	Nulo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
20 - 24 años	11	100	0	0	0	0	11	100
25 - 29 años	44	91.7	4	8.3	0	0	48	100
30 - 39 años	78	95.1	4	4.9	0	0	82	100
40 - 49 años	9	56.3	7	43.8	0	0	16	100
50 + años	20	52.6	18	47.4	0	0	38	100
Total	162	83.1	33	16.9	0	0	195	100

Fuente: Cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL

Tabla 8.

Hostigamiento sexual según estado civil en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Estado civil	Hostigamiento sexual							
	Nulo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Soltero	110	90	9	15.8	48	84.2	57	100
Casado	0	0	9	18.8	39	81.3	48	100
Viudo	0	0	3	6.3	45	93.8	48	100
Conviviente	0	0	4	8.7	42	91.3	46	100
Total	162	83.1	33	16.9	0	0	195	100

Fuente: Cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL

Tabla 9.

Hostigamiento sexual según profesión en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Profesión	Hostigamiento sexual							
	Nulo		Medio		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Enfermero/a	48	85.7	8	14.3	0	0	56	100
Obstetra	13	81.3	3	18.8	0	0	16	100
Médico	3	100	0	0	0	0	3	100
Técnico Enf	16	69.6	7	30.4	0	0	23	100
Otros profesionales de salud	36	83.7	7	16.3	0	0	43	100
Secretaria	10	71.4	4	28.6	0	0	14	100
Otros Administrativos	36	90	4	10	0	0	40	100
Total	162	83.1	33	16.9	0	0	195	100

Fuente: Cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL

Tabla 10.

Hostigamiento sexual según área laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Área laboral	Hostigamiento sexual						Total	
	Nulo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Administrativo	51	86.4	8	13.6	0	0	59	100
Asistencial	111	81.6	25	18.4	0	0	136	100
Total	162	83.1	33	16.9	0	0	195	100

Fuente: Cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL

Tabla 11.

Hostigamiento sexual según condición laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Condición laboral	Hostigamiento sexual						Total	
	Nulo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nombrado	40	78.4	11	21.6	0	0	51	100
Cas permanente	90	94.7	5	5.3	0	0	95	100
Contrato ley 38532	32	65.3	17	34.7	0	0	49	100
Total	162	83.1	33	16.9	0	0	195	100

Fuente: Cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL

Tabla 12.

Hostigamiento sexual según tiempo de servicio en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Tiempo de servicio	Hostigamiento sexual						Total	
	Nulo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
0 a 3 años	58	93.5	4	6.5	0	0	62	100
4 a 9 años	54	100	0	0	0	0	54	100
10 a 19 años	34	54.8	28	45.2	0	0	62	100
20 a 29 años	6	85.7	1	14.3	0	0	7	100
30 a + años	10	100	0	0	0	0	10	100
Total	162	83.1	33	16.9	0	0	195	100

Fuente: Cuestionario de hostigamiento sexual de HOSEL

Tabla 13.

Consecuencias del Hostigamiento sexual según género en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Género	Consecuencias del hostigamiento sexual				Total	
	No grave		Grave			
	fi	%	fi	%	fi	%
Masculino	18	94.7	1	5.3	19	100
Femenino	141	80.1	35	19.9	176	100
Total	159	81.5	36	18.5	195	100

Fuente: Cuestionario de las consecuencias del hostigamiento sexual

Tabla 14.

Consecuencias del Hostigamiento sexual según edad en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Edad	Consecuencias del				Total	
	Hostigamiento sexual					
	No grave		Grave		fi	%
fi	%	fi	%			
20 - 24 años	11	100	0	0	11	100
25 - 29 años	47	97.9	1	2.1	48	100
30 - 39 años	69	84.1	13	15.9	82	100
40 - 49 años	9	56.3	7	43.8	16	100
50 + años	23	60.5	15	39.5	38	100
Total	159	81.5	36	18.5	195	100

Fuente: Cuestionario de las consecuencias del hostigamiento sexual.

Tabla 15.

Consecuencias del Hostigamiento sexual según profesión en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Profesión	Consecuencias del				Total	
	hostigamiento sexual					
	No grave		Grave		fi	%
fi	%	fi	%			
Enfermero/a	42	75	14	25	56	100
Obstetra	11	68.8	5	31.3	16	100
Médico	3	100	0	0	3	100
Técnico Enf	15	65.2	8	4	23	100
Otros profesionales de salud	36	83.7	7	16.3	43	100
Secretaria	13	92.9	1	7.1	14	100
Otros Administrativos	39	97.5	1	2.5	40	100
Total	159	81.5	36	18.5	195	100

Fuente: Cuestionario de las consecuencias del hostigamiento sexual.

Tabla 16.

Consecuencias del Hostigamiento sexual según área laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Área laboral	Consecuencias del hostigamiento sexual				Total	
	No grave		Grave		fi	%
	fi	%	fi	%		
Administrativo	57	96.6	2	3.4	59	100
Asistencia	102	75	34	25	136	100
Total	159	81.5	36	18.5	195	100

Fuente: Cuestionario de las consecuencias del hostigamiento sexual.

Tabla 17.

Consecuencias del Hostigamiento sexual según condición laboral en trabajadores, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.

Condición laboral	Consecuencias del hostigamiento sexual				Total	
	No grave		Grave		fi	%
	fi	%	fi	%		
Nombrado	40	78.4	11	21.6	51	100
CAS permanente	88	92.6	7	7.4	95	100
Contrato Ley 38532	31	63.3	18	36.7	49	100
Total	159	81.5	36	18.5	195	100

Fuente: Cuestionario de las consecuencias del hostigamiento sexual.

Tabla 18.

**Consecuencias del Hostigamiento sexual según condición laboral en trabajadores,
Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas – 2023.**

Tiempo de servicio	Consecuencias del hostigamiento sexual				Total	
	No grave		Grave		fi	%
	fi	%	fi	%		
0 a 3 años	62	100	0	0	62	100
4 a 9 años	47	87	7	13	54	100
10 a 19 años	34	54.8	28	45.2	62	100
20 a 29 años	6	85.7	1	14.3	7	100
30 a + años	10	100	0	0	10	100
Total	159	81.5	36	18.5	195	100

Fuente: Cuestionario de las consecuencias del hostigamiento sexual.