



SAN IGNACIO DE LOYOLA – ESCUELA ISIL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

“Hostigamiento femenino y clima laboral en una empresa del sector industrial en el distrito de Ate. Año 2022”

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Bachiller en Administración y Dirección de Negocios**

PRESENTADO POR:

Ibarra López, Andrea Gabriela – Administración y Dirección de Negocios

Valdivia Brousset, Melissa Fiorela – Administración y Dirección de Negocios

ASESOR:

Mg. Roxana Alexandra Albarracín Aparicio

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

MG. ROXANA ALEXANDRA ALBARRACIN APARICIO

MIEMBROS DEL JURADO

JORGE CERNA

NATALY DIAZ

DEDICATORIAS

Le dedico este trabajo a Dios, quien me guía e inspira para continuar con mis metas, me da salud y bendición.

Andrea Ibarra Lopez

Le dedico esta investigación a Dios y a mis Padres por su soporte constante ayuda y apoyo, a mi hijo por ser mi motor e impulso de mi vida.

Melissa Valdivia Brousset

AGRADECIMIENTOS

Nuestro cordial agradecimiento a nuestra profesora y asesora Roxana Albarracín, quien nos ha guiado en nuestra formación académica, y en el desarrollo del presente trabajo de investigación, motivándonos y orientándonos a tener el mejor resultado durante todo este proceso.

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	i
DEDICATORIAS	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	4
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL	15
1.1 Título del Proyecto	15
1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario	15
1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación	16
1.4 Alcance de la solución	17
2.1.1 Descripción de la realidad problemática	18
2.1.2 Formulación del problema	22
2.1.2.1 Problema general	22
2.1.2.2 Problemas específicos	22
2.1.3 Objetivos de investigación	22
2.1.3.1 Objetivo general	22
2.1.3.2 Objetivos específicos	22
2.1.4 Justificación de la investigación	23
2.1.4.1 Justificación teórica	23
2.1.4.2 Justificación metodológica	23
2.1.4.3 Justificación práctica	23
2.1.5 Limitaciones de la investigación	24
2.1.6 Viabilidad de la investigación	24
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL	25
3.1 Antecedentes	25
3.1.1 Antecedentes nacionales	25
3.1.2 Antecedentes internacionales	27
3.2 Marco teórico	29

Hostigamiento laboral femenino	29
Clima laboral	34
3.3 Definición de términos básicos	39
CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES	40
4.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas	40
4.1.1 Hipótesis principal	40
4.1.2 Hipótesis derivadas	40
4.1.3 Operacionalización de variables	40
CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	42
5.1 Diseño metodológico	42
5.2 Diseño muestral	42
5.3 Población	43
5.4 Muestra	43
5.5 Técnica de recolección de datos	43
5.6 Técnicas estadísticas de procesamiento de la información	43
5.7.1 Análisis descriptivo	44
5.7.2 Análisis ligados a las hipótesis	66
CAPÍTULO VI: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN	68
6.1 Alcance esperado	68
6.2 Descripción de la propuesta de innovación	68
6.3 Diagnóstico situacional	69
6.5 Desarrollo del proyecto de innovación	72
6.6 Presupuesto	75
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	79
FUENTES DE INFORMACIÓN	81
7.1 FUENTES DE INFORMACIÓN	81
ANEXOS	87
8.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	87
8.2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	90
8.3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	92
8.4 VALIDACIÓN DE EXPERTOS	99
8.4 DIAGRAMA DE GANTT DE PROYECTO DE IMPLEMENTACION	102
8.4 FLUJOGRAMA PROPUESTO PARA ATENCIÓN A DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO LABORAL Y PSICOLOGICO EN LA EMRESA INDUSTRIAL	105

8.4 FLUJOGRAMA PROPUESTO PARA ATENCIÓN A DENUNCIA DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA EMRESA INDUSTRIAL

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	¿En qué área de la empresa industrial trabaja?	44
Tabla 2	¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un compañero de trabajo?	45
Tabla 3	¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un jefe inmediato?	46
Tabla 4	¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de hostigamiento? Indicar de qué tipo:	47
Tabla 5	¿Sabe que es el hostigamiento psicológico?	48
Tabla 6	¿Sabía que se puede denunciar un hecho de hostigamiento en la empresa donde labora?	49
Tabla 7	Si te vieras afectada ante un caso de hostigamiento, ¿Lo denunciarías?	50
Tabla 8	¿Sentiría que, al denunciar un caso de hostigamiento, el hostigador pudiera tomar represalias contra usted?	51
Tabla 9	¿Sabe cuáles son los pasos a seguir para hacer una denuncia por hostigamiento?	51
Tabla 10	¿Con quién denunciarías un caso de hostigamiento?	52
Tabla 11	¿Por qué medio se sentiría más cómoda para hacer una denuncia de hostigamiento?	53
Tabla 12	La empresa tiene un comité de hostigamiento sexual conformado por empleados. ¿Con frecuencia reciben charlas por parte del comité?	54
Tabla 13	¿La empresa cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación?	55
Tabla 14	¿En la empresa las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?	56
Tabla 15	¿Con qué frecuencia considera que las mujeres de la empresa son más hostigadas que los hombres?	57
Tabla 16	¿Alguna vez se ha sentido discriminada por su género para aplicar a un puesto laboral?	58
Tabla 17	Para contratar a un empleado administrativo ¿Qué considera que es más importante?	59
Tabla 18	¿Cuáles de estos factores considera limitante para la contratación de un cargo operativo?	60
Tabla 19	¿En la empresa industrial donde labora las condiciones salariales son equitativas entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo?	61
Tabla 20	¿Qué tan satisfecha se siente con el clima laboral de la empresa?	62
Tabla 21	¿Qué tan satisfecha se encuentra con su crecimiento profesional dentro de la empresa?	63
Tabla 22	¿Considera que las mujeres pueden desarrollar una línea de carrera en la empresa industrial donde actualmente labora?	64
Tabla 23	Correlación 1	66
Tabla 24	Correlación 2	67
Tabla 25	FODA de la Empresa Industrial	69
Tabla 26	Presupuesto para implementar el proyecto	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 ¿En qué área de la empresa industrial trabaja?	44
Ilustración 2 ¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un compañero de trabajo?	45
Ilustración 3 ¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un jefe inmediato..	46
Ilustración 4 ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de hostigamiento? Indicar de qué tipo:	47
Ilustración 5 ¿Sabe que es el hostigamiento psicológico?	48
Ilustración 6 ¿Sabía que se puede denunciar un hecho de hostigamiento en la empresa donde labora?	49
Ilustración 7 Si te vieras afectada ante un caso de hostigamiento, ¿Lo denunciarías?	50
Ilustración 8 Tabla 0 8 ¿Sentiría que, al denunciar un caso de hostigamiento, el hostigador pudiera tomar represalias contra usted?	51
Ilustración 9 ¿Sabe cuáles son los pasos a seguir para hacer una denuncia por hostigamiento?	52
Ilustración 10 ¿Con quién denunciarías un caso de hostigamiento?	53
Ilustración 11 Tabla 0 11 ¿Por qué medio se sentiría más cómoda para hacer una denuncia de hostigamiento?	54
Ilustración 12 La empresa tiene un comité de hostigamiento sexual conformado por empleados. ¿Con frecuencia reciben charlas por parte del comité?	55
Ilustración 13 ¿La empresa cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación?	56
Ilustración 14 ¿En la empresa las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?	57
Ilustración 15 Tabla 0 15 ¿Con qué frecuencia considera que las mujeres de la empresa son más hostigadas que los hombres?	58
Ilustración 16 ¿Alguna vez se ha sentido discriminada por su género para aplicar a un puesto laboral?	59
Ilustración 17 Para contratar a un empleado administrativo ¿Qué considera que es más importante?	60
Ilustración 18 ¿Cuáles de estos factores considera limitante para la contratación de un cargo operativo?	61
Ilustración 19 ¿En la empresa industrial donde labora las condiciones salariales son equitativas entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo?	62
Ilustración 20 ¿Qué tan satisfecha se siente con el clima laboral de la empresa?	63
Ilustración 21 ¿Qué tan satisfecha se encuentra con su crecimiento profesional dentro de la empresa?	64
Ilustración 22 ¿Considera que las mujeres pueden desarrollar una línea de carrera en la empresa industrial donde actualmente labora?	65

RESUMEN

El hostigamiento suele presentarse de tres formas, como: psicológico, laboral o sexual. Se manifiesta desde comentarios de connotación sexista, falta de pago de la remuneración de forma oportuna, reducción de sueldo sin motivo, traslado a otro centro de trabajo con la finalidad de perjudicar la estabilidad laboral, cualquier tipo de discriminación, cualquier acto de intimidación, humillación u hostilidad en contra el empleado.

El objetivo de este trabajo fue investigar cómo el hostigamiento psicológico, laboral y sexual, puede afectar el clima laboral y como resultado el crecimiento profesional del personal femenino de la una empresa industrial ubicada en el distrito de Ate Vitarte. En cuanto a la metodología tiene un enfoque cuantitativo, del tipo aplicada, con diseño descriptivo, y nivel correlacional. Se aplicó a una población de 149 empleados de una empresa industrial, conformada por 71.81% de hombres y 29.19% de mujeres. Para la muestra solo se consideró a las 42 mujeres entre empleadas y practicantes. Los resultados mostraron que el crecimiento profesional de las mujeres está por debajo del nivel de los hombres muy significativamente, esto se puede deber a que en el rubro industrial los casos de hostigamiento hacia la mujer se reportan con mayor frecuencia, que en empresas de otros rubros donde la cantidad de empleados entre hombres y mujeres es equitativa. En cambio, en el caso de las empresas industriales predomina en mayor cantidad el personal masculino, sobre todo en cargos altos, quienes fomentan que se mantenga el pensamiento y clima laboral sexista, el cual prefiere que, para ciertas posiciones dentro del rubro es mejor en el cargo un hombre. Este tipo de pensamiento forma

una cultura organizacional equivocada donde se frustra el deseo de superación de todos los empleados; sin embargo, si reducimos estas incidencias se tendría una igualdad de beneficios entre los empleados, creando un buen clima laboral con las bondades que cada género puede aportar a la empresa.

Palabras clave: Hostigamiento Laboral, discriminación femenina, clima laboral, igualdad de género.

ABSTRACT

Harassment usually takes three forms: psychological, labor or sexual. It is manifested from comments with sexist connotations, lack of payment of remuneration in a timely manner, salary reduction without reason, transfer to another work center with the purpose of damaging job stability, any type of discrimination, any act of intimidation, humiliation or hostility against the employee.

The objective of this work was to investigate how psychological, labor and sexual harassment can affect the work environment and as a result, the professional growth of the female staff of an industrial company located in the district of Ate Vitarte. As for the methodology, it has a quantitative approach, of the applied type, with descriptive design, and correlational level. It was applied to a population of 149 employees of an industrial company, made up of 71.81% men and 29.19% women. For the sample, only 42 women, including employees and trainees, were considered. The results showed that the professional growth of women is significantly below the level of men, this may be due to the fact that in the industrial sector, cases of harassment of women are reported more frequently than in companies in other sectors where the number of employees between men and women is equal. On the other hand, in the case of industrial companies, there is a greater predominance of male personnel, especially in high positions, who encourage the maintenance of sexist thinking and work environment, which prefers that for certain positions within the industry, a man is better in the position. This type of thinking forms a wrong organizational culture that frustrates the desire for improvement of all employees; however, if we reduce these incidences we would

have equal benefits among employees, creating a good working environment with the benefits that each gender can bring to the company.

Key words: Workplace harassment, female discrimination, work environment, gender equality.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como propósito fomentar la implementación de un comité de hostigamiento laboral en la empresa industrial que se está tomando como muestra de estudio. La propuesta es mejorar el proceso y promover un comité más completo que no solo se centre en los casos de acoso sexual como lo exige la ley peruana, sino que, dentro de éste, se ejecute la recepción de todos los casos de hostigamiento. De esta forma de presentarse algún caso de hostigamiento, este comité o delegado estará a cargo de desarrollar la investigación y proponer las medidas de sanción correspondientes.

La presente investigación está conformada por 6 capítulos.

En el capítulo I, se abordará la información general detallando el título del proyecto, se aplicará la propuesta de solución de desarrollo prioritario dentro del área temática de administración y recursos humanos, con el objetivo de la mejora del proceso del comité de hostigamiento, beneficiando al sector laboral y mejorando la equidad de género y clima laboral de una empresa industrial ubicada en el distrito de ATE.

En el capítulo II se tratará de la problemática de discriminación y hostigamiento que se manifiesta específicamente en las empresas industriales. Marcaremos los objetivos que darán pie a poder investigar más a fondo las causas y de qué forma se puede mejorar el trato hacia las mujeres en una empresa industrial.

El capítulo III trata de todos los antecedentes de los casos sucedidos en Perú y en otros países, hablaremos del marco teórico y todas las definiciones de

hostigamiento y sus derivados, también se hablarán de los conceptos de los temas a tratar en la tesis.

El capítulo IV trata de las hipótesis principales y derivadas de la situación que se presenta en el sector industrial.

El capítulo V trata del diseño de metodología de la investigación en cuanto al enfoque y el tipo. Se precede con la toma de muestras para poder analizar mediante una encuesta a las trabajadoras de la empresa.

El capítulo VI trata de las expectativas de mejora que se desea tener por el alcance esperado, se describe la propuesta de innovación.

CAPÍTULO I: INFORMACIÓN GENERAL

1.1 Título del Proyecto

Hostigamiento femenino y clima laboral en una empresa del sector industrial en el distrito de ate. Año 2022

1.2 Área estratégica de desarrollo prioritario

La línea de investigación aplicada es la mejora del proceso dentro del área temática de la administración y de recursos humanos, con el objetivo de mejorar el comité de hostigamiento sexual existente en la empresa, para que en adelante pueda ir más allá de lo que le corresponde y abarcar todo suceso relacionado al hostigamiento, y que no solo se enfoque en los casos de acoso sexual o afines. Dado que, por ley las empresas con más de 20 trabajadores deben contar con un comité de intervención frente al hostigamiento sexual, y aquellas empresas que tienen menos de 20 trabajadores deben tener un delegado. Se usará este formato para implementar el comité de hostigamiento laboral, y será este quien pueda tratar los casos de todo tipo de hostigamiento.

Por lo regular, todos los casos de hostigamiento que no son del tipo sexual, son reportados con el jefe directo, la asistente social o algún representante del área de recursos humanos, pero por este medio, no siempre es conveniente para el afectado, ya que por esta vía el caso se debe exponer de forma presencial, lo que es el doble de estresante para el afectado que en primera estancia ha sido víctima de un hecho abrumador como lo es el hostigamiento, para luego tener que enfrentarlo con una tercera persona para poder denunciarlo. En cambio, a través

del comité que se busca implementar, los reportes de hostigamiento podrán hacerse por un medio de comunicación no directa, a través de la línea de comunicación y el buzón de correo electrónico que se implementara especialmente para que de forma anónima la persona afectada pueda hacer su denuncia con la certeza que las personas que lo atenderán están preparadas para hacerlo de forma eficiente y confidencial. Además, las personas que conformarán el comité serán elegidas por sus compañeros porque cuentan con las actitudes necesarias y llegaba a su entorno para poder manejar y canalizar adecuadamente todos los casos, previendo que es lo que la empresa requiere mejorar en cuanto a su clima laboral y trasladando estas oportunidades de mejora a recursos humanos, para que en conjunto se llegue a la mejor gestión humana dentro de la empresa, brindando un entorno laboral tolerante y con las mismas oportunidades de desarrollo para todo el personal.

1.3 Actividad económica en la que se aplicaría la investigación

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022) se crearon 68 mil 811 empresas en Perú, incrementándose en 11,9% durante el primer trimestre del año 2022, en comparación al periodo similar del año anterior. De las empresas creadas, el 7% corresponde a industrias manufactureras.

Por esta razón, la actividad económica a beneficiar será el sector laboral, en especial el rubro industrial donde se tiene mayor brecha de género en los puestos de trabajo. Por ello, el objetivo del comité es minimizar las incidencias de hostigamiento, las cuales muchas veces son limitantes en el crecimiento profesional particularmente para las mujeres.

Teniendo en cuenta que la fuerza de trabajo en Perú comprende a todas las personas que están en edad de trabajar. Ya sean empleadas, desempleadas, o que buscan activamente trabajo. La tasa de participación en la fuerza de trabajo para las mujeres es del 69%, mientras que para los hombres es del 84,5%, teniendo una brecha del 15.5%. (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Por este motivo, se busca incrementar la inserción laboral de la mujer en áreas operativas o de altos cargos donde regularmente no se han tenido líderes femeninas, sino que por el contrario se les suele colocar en puestos de baja categoría.

Además, el comité contribuirá a que el área de recursos humanos sea beneficiada, debido a que esta mejora brindará un mayor bienestar psicológico entre sus colaboradores y la satisfacción de saber que trabajan bajo un clima laboral protegido.

1.4 Alcance de la solución

Para la investigación se emplea a una empresa del rubro industrial ubicada en el distrito de Ate Vitarte. Esta empresa opera desde el año 1957, actualmente muy posicionada por su trayectoria de 65 años en el mercado peruano. Su población es de 149 trabajadores, de los cuales el 71.81% de los trabajadores son hombres y solo el 29.19% % son mujeres, y está conformado de la siguiente manera: 10 practicantes mujeres, 12 practicantes hombres, 32 empleadas mujeres con cargo fijo y 95 empleados hombres con cargo fijo.

CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN APLICADA

2.1 Planteamiento del problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

Las mujeres conforman la mitad de la población en el mundo, por lo tanto, tienen la misma proporción de responsabilidad como derechos de participar de forma equitativa en la sociedad. Por lo que, la lucha por la igualdad salarial en el ámbito laboral no debería ser un esfuerzo constante por lograr la equidad de trato sin importar el género; sin embargo, la realidad es que a las mujeres se les remunera menos que a los hombres en un 23% a nivel mundial. La Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve constantemente el empoderamiento e igualdad de la remuneración, ya que el promedio salarial para las mujeres es 77 centavos de dólar menos a comparación que a los hombres, que ganan 1 dólar en un trabajo de igual valor. A este ritmo se estima cerrar la brecha salarial de género en 275 años a nivel mundial. (Naciones Unidas, 2021).

Tras la pandemia del COVID 19 las tasas de empleo para las mujeres en América Latina y el Caribe descendió un 9.4 % debido a que de los 23,6 millones de puestos de trabajo perdidos solo se recuperaron 19,3 millones, lo cual significó un retroceso en la participación femenina laboral, en la cual la mujer ya había alcanzado progreso. El 74% de países de Latinoamérica no logran recuperarse al nivel de participación laboral femenino del año 2019; solo Paraguay, Uruguay, Granada y Argentina han podido volver al

nivel pre pandemia. Por esta razón, sumado a las razones antes existentes de discriminación femenina y desigualdad laboral, es que actualmente ha aumentado la brecha de desempleo según género. Algunos gobiernos tomaron medidas para apoyar la recuperación e inserción femenina en puestos de trabajo en sectores masculinizados. Un ejemplo es el instituto nacional de la mujer de Costa Rica que realizó una campaña en redes sociales en agosto de 2021 para promover la participación de la mujer en sectores masculinos como lo es el sector de la construcción. (Organización internacional del trabajo, 2022)

La recuperación del empleo femenino hoy enfrenta un doble reto tras la crisis económica y sanitaria asociada al COVID 19, la pandemia ha dejado clara la necesidad de trabajar soluciones en el sector público y privado para evitar las brechas de género. El mercado laboral femenino requiere de tres pilares fundamentales para impulsar su desarrollo, estos pilares están a cargo de las empresas como promotoras de la inserción laboral femenina; el talento de las mujeres que no solo busca una inclusión social, sino que contribuye al crecimiento económico del país; y la regulación de normas que tengan como objetivo igualar las oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Aun cuando existen leyes o regulaciones que protegen a la mujer en lo laboral, sigue habiendo contrariedades como la diferencia salarial y la notoria distancia a la accesibilidad de cargos de altos rangos entre hombres y mujeres. Otra desventaja que tiene la mujer es la inherencia cultural que hace menos común que estudie carreras en ciencias, ingeniería, tecnología y matemáticas. Por ello, las mujeres tienen menos presencia en

puestos de decisión política, alta gerencia y rubros tecnológicos, así como industriales. (Banco interamericano de desarrollo, 2021)

En Perú la violencia basada en género afecta más a la población femenina, debido a las características que el tiempo y la sociedad han determinado como roles propios para las mujeres y los hombres. Las diferencias más representativas entre un género y otro, son el acceso a posiciones de alto rango en el trabajo, diferencia salarial, estereotipos sobre las funciones a desempeñar y prejuicios sobre la capacidad de la mujer. En Lima una de las modalidades más frecuentes de violencia de género en el trabajo es el acoso sexual, siendo este patrón un reflejo de machismo hacia la mujer que la sociedad aun tarda en superar; aunque se trate de acortar la brecha de género en el ámbito de la educación primaria, secundaria y universitaria, aún está presente en el ámbito laboral donde poco a poco se incorpora mayor cantidad de mujeres. Demostrando que cada vez existe más presencia del género femenino en donde antes no era usual que participara, por lo que el estado peruano como medida de protección promueve la ley N° 30364 con la finalidad de prevenir y sancionar toda forma de violencia a la mujer, en la lucha por su desarrollo equivalente en la sociedad. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016).

Según la investigación de Ruiz, E. & Lee, K. (2020), se desestimó la hipótesis de que a mayor percepción de machismo menor satisfacción laboral en las mujeres. Determinándose que no influye como factor, ya que la violencia de género y sexista que sufre la mujer está tan normalizada para ellas, al punto que no influye en su percepción como algo malo. Sin embargo, la satisfacción laboral en las mujeres sí está estrechamente relacionada con la

remuneración salarial, relaciones interpersonales con su entorno, reconocimiento de su capacidad y beneficios de crecimiento de línea de carrera según la cultura que la organizacional ofrece en la empresa donde labora.

Los estereotipos de género indican que las profesiones de ciencias e ingeniería son consideradas carreras masculinas, por ende, los trabajos asociados a estas también lo son. Por lo que, las áreas de ciencias e ingeniería son desafiantes para las mujeres debido a la percepción de roles de género tradicionales que tiene la sociedad en las que aún se promueve el pensamiento de que los hombres se desarrollan mejor en estas carreras. Manteniendo una idea sexista de que ciertas funciones no pueden ser desempeñadas por mujeres; creando un ambiente de hostilidad hacia ellas, por tomar actitudes afines a un perfil de competencia que normalmente suele asociarse con los hombres. En este sentido, las mujeres pueden desalentarse a elegir estas carreras, por temor a sentirse limitadas a desempeñarlas, sobre todo porque los rubros donde estas carreras se desempeñan son empresas masculinas. (Prado, 2020).

El Hostigamiento femenino dentro de las empresas es muy común por todos los motivos antes expuesto, una buena práctica para tratarlo sería implementando un comité de hostigamiento laboral donde pueda centralizar todos los casos de hostigamiento a los empleados, en especial para el personal femenino, quienes se ven más afectadas. De esta manera se puede mejorar el clima laboral para las mujeres dándoles el respaldo y seguridad en su entorno, que necesitan para que sigan creciendo proporcionalmente con los hombres en el ámbito laboral.

2.1.2 Formulación del problema

2.1.2.1 Problema general

¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en el clima laboral de una empresa del sector industrial?

2.1.2.2 Problemas específicos

P1: ¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en la comunicación de una empresa del sector industrial?

P2: ¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en el desarrollo de una empresa del sector industrial?

P3: ¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en el liderazgo de una empresa del sector industrial?

P4: ¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en la adaptabilidad al cambio de una empresa del sector industrial?

2.1.3 Objetivos de investigación

2.1.3.1 Objetivo general

Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en el clima laboral de una empresa del sector industrial

2.1.3.2 Objetivos específicos

O1: Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en la comunicación de una empresa del sector industrial.

O2: Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en el desarrollo de una empresa del sector industrial.

O3: Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en el liderazgo de una empresa del sector industrial.

O4: Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en la adaptabilidad al cambio de una empresa del sector industrial.

2.1.4 Justificación de la investigación

2.1.4.1 Justificación teórica

Esta investigación cuenta con una justificación de tipo teórica pues se cuenta con la teoría necesaria para generar nuevo conocimiento relacionado al tema de investigación, desarrollando así, conceptos alineados al tema del hostigamiento femenino dentro de una empresa del sector industrial.

2.1.4.2 Justificación metodológica

Se cuenta con una justificación del tipo metodológica debido a que utilizara el método científico para la obtención de resultados favorables para la investigación aplicando criterios para su desarrollo.

2.1.4.3 Justificación práctica

La investigación cuenta con una justificación de tipo práctica pues da a conocer la brecha de género existente en una empresa industrial. Se quiere demostrar que cuidando el clima laboral para las mujeres se fomentaría la diversidad de género, protegiendo y promoviendo una cultura de inclusión y brindando una solución de mejora a el problema presentado.

2.1.5 Limitaciones de la investigación

La investigación tiene limitaciones de falta de antecedentes que identifiquen las dos variables de investigación por lo cual se considera este trabajo como innovador dentro del área.

Hoy en día el tratamiento para el acoso laboral no está presente en las empresas industriales, tal es así que el grado de interés que se le toma a este tipo de casos es de menor relevancia y/o toman una postura pasiva. Otra limitación es acceder a la muestra de investigación por falta de pruebas, ya que las mismas trabajadoras por temor al despido no se atreven a denunciar o dar más información oportuna.

2.1.6 Viabilidad de la investigación

El presente trabajo es viable debido a que ambas investigadoras laboran en empresas del rubro industrial, por lo que conocen directamente los efectos del hostigamiento dentro del rubro. Además, será mucho más sencillo acceder a trabajadores que cumplan con el perfil que se quiere como muestra poblacional para la investigación.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes nacionales

Falla (2020) En su investigación de título: Diseño de programa social para contribuir a disminuir el daño psicofisiológico a trabajadores jóvenes entre 20 a 26 años de edad a causa del hostigamiento laboral. Cuyo objetivo fue Investigar el daño psicofisiológico y la deserción laboral de los trabajadores a causa del hostigamiento laboral en empresas corporativas ubicadas en Lima metropolitana. En cuanto a la metodología utilizada es no experimental y cuantitativa, la cual se aplicó a una población compuesta de 80 personas de diversas áreas y carreras profesionales, de las cuales 50 de ellos estaban ocupando su primer puesto laboral o un cargo junior de menor rango, y 30 trabajadores eran de posiciones senior por lo tanto de mayor cargo. Los resultados mostraron que las personas afectadas por hostigamiento en el lugar de trabajo, preferían permanecer en silencio por temor a represalias, lo que causa que su percepción del ambiente laboral sea mala, por lo tanto, opte por renunciar y buscar otro trabajo con mejor clima. En cuanto a los efectos psicofisiológicos, el 34% del personal en edades de entre 20 a 26 años son los que más sufren de hostigamiento, en especial el personal femenino, ya que existe una falta de empatía en cuanto al trato de jefes a empleados, debido a que la empresa no incentiva a una cultura organizacional donde se fomente el compañerismo, equidad y trato horizontal, por lo que no genera un ambiente donde psicológicamente se sientan bien en su entorno y con la confianza suficiente para denunciar los hechos de hostigamiento. Por lo que se concluye que la cultura

organizacional en cuanto al ambiente laboral va estrechamente relacionada con la intención de renuncia. Además, demuestra que cuando una empresa no tiene como prioridad generar políticas o procedimientos para la prevención, detección y solución de hostigamiento, propicia un mal clima para todos sus trabajadores indistintamente del cargo o rango que manejen. Barandiarán & Lazarte (2022). En su investigación de título: Mobbing e intención de renuncia en trabajadores de una institución educativa pública de Lima- Perú. Cuyo objetivo fue relacionar el mobbing con la intención de renuncia en empleados de una institución educativa, según sexo y area donde se desempeñan. En cuanto a la metodología es un estudio de tipo cuantitativo, transversal, con diseño correlacional. A una población compuesta por 114 trabajadores; para la muestra se consideraron 74 mujeres y 40 hombres pertenecientes a la misma institución educativa. Los resultados mostraron que la intención de renuncia de los trabajadores es menor cuando es menor la presencia de Mobbing, o hostigamiento laboral, ya que esto está estrechamente relacionado.

Bravo (2021). En su investigación de título: Clima organizacional en el área de operaciones de una empresa industrial en Lima-Perú. Cuyo objetivo fue describir que influye en los niveles de percepción del clima laboral del personal operativo de una empresa industrial, para poder determinar que estrategias de intervención se pueden implementar para mejorar el clima laboral. Para la investigación se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo transversal, a una población compuesta por 134 trabajadores del área de operaciones en el distrito de Ate vitarte, para la muestra participó el 70.9% de personal masculino y 29.1% del personal femenino entre las

edades de 20 a 65 años. Los resultados mostraron que los niveles de percepción en la dimensión de satisfacción de los trabajadores, catalogado como “bueno” era del 56.7% y como “excelente” del 15.7%; esto está directamente relacionado al nivel en la dimensión unión y apoyo entre los compañeros de trabajo que se percibe como bueno en un 40.3 %, al nivel en la dimensión motivación y esfuerzo percibido como excelente en un 47%, y a la dimensión de consideración de los directivos percibido como excelente en un 39.6%. Concluyendo que para que en una empresa tenga un buen clima laboral es importante que la organización mantenga buenas prácticas de integración y apoyo entre el personal, y sea parte de la cultura que los directivos de la empresa procuren dar beneficios y recompensas a su personal a cargo.

3.1.2 Antecedentes internacionales

Saiz (2021) En su investigación titulada La brecha laboral de las mujeres: Efectos, implicaciones y factores moderados. Cuyo objetivo es estudiar la diferencia en las condiciones laborales entre hombres y mujeres de España; analizar cómo impacta el apoyo social que dan las empresas para asumir sus responsabilidades familiares y laborales sin que un ámbito se vea afectado por el otro; además, de determinar cómo afecta psicológicamente la brecha de género existente. En cuanto a la metodología es de carácter cuantitativo y secuencial, para lo cual se tomó como población una muestra de 1,444 personas, de las cuales 782 fueron mujeres y 662 hombres, considerándose si estas personas tienen empleo, hijos y estudios superiores. Los resultados de las variables mostraron que la brecha de género entre hombres y mujeres es bastante marcada, uno de los motivos

es por la mayor carga familiar que asumen las mujeres, en el estudio el 69.6% de mujeres tienen hijos a diferencia del 30.4% de los hombres. El apoyo social para las mujeres en su entorno laboral es de 5.22% mientras que de los hombres es de 94.78%, ya que ellos no tienen en la misma magnitud que las mujeres la carga familiar de los hijos, por lo que mayormente es la mujer quien se ve obligada a solicitar más permisos como el de maternidad, para cumplir con sus responsabilidades familiares, lo que le causa mayor incertidumbre laboral y la coloca en desventaja frente al hombre, ya que las mujeres con hijos o que tienen una edad madura son menos aceptadas en el entorno laboral afectando su crecimiento profesional.

Dios & Kaplansky (2020) En su investigación titulada la brecha de género del trabajo en la Argentina: un estudio sobre la feminización y masculinización de los trabajos. Cuyo objetivo fue investigar los sesgos sociales relacionados al género, en cuanto a la metodología cuantitativa se aplicó una encuesta a una población aleatoria compuesta por una muestra de 800 personas, siendo el 19.1% hombres y 80.3% mujeres, el 0,6% no respondió a la encuesta. De todos los encuestados el 54.3% tenían estudios universitarios y el 12.5% nivel posgrado. Por otro lado, el 24.9% estaban casados y 49.1% solteros. Los resultados mostraron que el 97.6% piensan que hombres y mujeres deben tener el mismo sueldo por el mismo trabajo; ambos deben tener la misma carga familiar en un 88.9%; ambos deben tener la misma dedicación en el cuidado de los hijos en 91.1%; existen trabajos que son más masculinos que femeninos en lo que el 45% afirmó estar en desacuerdo y el otro 31.8% de acuerdo. Por lo que concluye que para poder incrementar la

inserción laboral de la mujer y reducir la brecha de género respecto a las oportunidades laborales primero se deben trabajar las causas de los motivos de falta de acceso al trabajo como lo son los estereotipos, prejuicios y percepciones sociales que son determinantes en la influencia de trabajos masculinizados o feminizados.

3.2 Marco teórico

Hostigamiento laboral femenino

“El hostigamiento o acoso laboral es toda conducta de violencia que perjudica psicológica o moralmente al trabajador, produciendo menoscabo, maltrato y humillación; presentándose como una amenaza o perjudicando la situación laboral del trabajador” (SUNAFIL, 2019, p.5). Es un tipo de violencia de género que busca hacer perpetuo el dominio hacia las mujeres, afectando de forma grave sus derechos y limitando su capacidad laboral.

Hay que señalar que el acoso laboral contra las mujeres está en muchos casos estrechamente vinculado a la violencia de género. La convención internacional americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer la define como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado”. (Convención de Belem do Pará, 1996, p.2). Este tipo de hechos se presentan en mayor medida en empresas que tienen una cultura organizacional carente de empatía, teniendo como efecto que el personal femenino no se desarrolle dentro de la organización.

Según Prieto-Orzanco (2005)

La primera manifestación de acoso suelen ser las críticas sistemáticas e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico, sus ideas y planteamientos en relación con el trabajo que realiza, a pesar de que previamente su trabajo se hubiera considerado excelente. El objetivo es doble: deteriorar en lo posible la imagen pública de la víctima y acabar con su equilibrio y resistencia psicológica. (p.1)

En el caso de las mujeres, suelen verse más afectadas por discriminación en forma de acoso laboral, donde se les subestima por su género y capacidad física, por encima de su preparación académica y experiencia laboral.

Según Canal N (2021):

La presencia femenina en puestos de CEOs y altos cargos es relativamente baja, teniendo en cuenta que en el Perú el 58% de empresas tienen políticas de equidad de género, se obtuvo como resultado que sólo el 21,3% de estas empresas tienen como líder CEO a una mujer en el país. (p.1)

El cuestionamiento sería porque el otro 78.7% de mujeres no llega a cargos altos, la respuesta en muchos casos es que “el 65,6% de las madres en el Perú trabajan, 32,2% son amas de casa y 2,2% buscan trabajo” (Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI, 2016.p.1). Con lo cual, se infiere que el 34.4% de mujeres que son madres no trabajan, debido a que se dedican por completo al hogar para el cuidado de sus hijos, esta característica de la mujer o rol de género que cumple, es uno de los motivos por lo que ha sufrido de discriminación, pues muchas empresas industriales que tienen trabajos operativos requieren por su naturaleza estar disponibles siempre para servir a sus clientes, ya que los servicios operativos no tienen descanso. Pero, lamentablemente las mujeres no pueden seguir este ritmo

en caso queden en estado de gestación, ya que sus funciones operativas deben ser más controladas por lo que no estarán al 100% de su capacidad; sin embargo, con un hombre nunca pasara esto, porque en su caso un descanso por paternidad no durará más de 10 días, a diferencia de una mujer que requiere un descanso por maternidad por 90 días, lo cual dificulta que la empresa industrial siga con sus operaciones como debería, es por ello que muchas veces se prefieren en puestos operativos personal masculino, siendo este un hecho discriminador para las mujeres, por lo que una forma de hostigamiento laboral es menospreciar con comentarios y acciones sexistas o despectivas hacia la mujer para que ella por su propia voluntad decida dejar su puesto laboral.

Hostigamiento sexual

Tanto hombres como mujeres son objetos de hostigamiento sexual, sin embargo, en las empresas del rubro industrial, donde se tiene mayor presencia de personal masculino, y muy poca participación de personal femenino, es donde las mujeres son las más vulnerables a este tipo de hostigamiento.

Según señala SUNAFIL (2019)

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. (p.8)

Hoy en día por ley, todas las empresas están obligadas a tener un comité de hostigamiento sexual, justamente para reducir las incidencias de estos casos y generar un entorno laboral más seguro, sobre todo para el personal femenino, ya que, "según las estadísticas del servicio trabaja sin acoso, de los casos atendidos entre octubre 2018 a enero 2019, el 97.4% de personas que han denunciado son mujeres, el 100% de agresores denunciados son hombres" (SUNAFIL, 2019, p.8), poniendo en evidencia que este comité es más que necesario para defender los derechos de las mujeres.

Hostigamiento psicológico

Es la presentación de síntomas psicosomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral. Muchas de estas situaciones se ajustan a la definición de mobbing, término internacional que define un tipo de violencia psicológica extrema. En castellano se podría definir como "psicoterror laboral" u "hostigamiento psicológico en el trabajo". (Universidad Jaume I, 2017). Se podría considerar que el estrés laboral está estrechamente vinculado con el desempeño, siendo una conducta que va más allá que una agresión física, ya que todo se reduce a la intimidación permanente hacia otra persona, donde los autores de este tipo de acoso tienen como finalidad acosar psicológicamente a las víctimas. En el caso de las mujeres, el acoso psicológico va por el lado de menospreciar su capacidad para desempeñar cargos que normalmente son ejecutados por personal masculino, haciendo que estas víctimas sufran de ansiedad, ya que es una consecuencia producto del miedo continuo y muy acentuado de alguna amenaza, o comentarios sexistas o malintencionados, con el fin de demostrar que efectivamente la mujer no es capaz. Como efecto para la mujer se pueden desarrollar otros trastornos

emocionales como el sentir del fracaso, impotencia, frustración, baja autoestima o apatía, impidiendo su crecimiento en el rubro.

Discriminación Femenina

La discriminación femenina es una lucha continua por la equidad social, ya que hay una desigualdad general con los hombres, y sobrecarga entre lo laboral y personal. “Cualquier sociedad del planeta utiliza la división de criterio sexual para repartir las tareas productivas, reproductivas y de subsistencia, adjudicando las tareas productivas y de la esfera pública a los hombres, y las reproductivas y de cuidado a las mujeres” (Manos unidas de Madrid, 2022, p.1). Sin tomar en cuenta que actualmente la mujer realiza más tareas que los hombres, al trabajar y dedicarse en mayor parte al hogar.

Se encuentra que el nivel de desempleo de las mujeres es mayor al de los hombres. En el Perú el 75% de las mujeres se encuentran laborando en el sector agricultura, ganadería y pesca, segundo en el sector servicio y tercero en la actividad de comercio al por menor, de los cuales tiene un grado alto de informalidad. Por último, una pequeña parte labora en empresas industriales y administrativas. (Ministerio de Trabajo, 2018) Demostrando que las mujeres se están abriendo paso en rubros donde antes no tenían ninguna participación, ya que los puestos de trabajo deben ser valorados de forma objetiva sin que el género sea un prejuicio, ya que esto impacta en el clima laboral y la productividad de las empresas de estos rubros.

La inserción de las mujeres en las empresas industriales ha creado en los últimos años muchas iniciativas para romper paradigmas, este cambio es necesario ya que los paradigmas son referidos a los rubros donde la mujer participa muy poco, como la minería. La participación de las mujeres en las áreas de operaciones y plata no

llega ni al 7%, al igual que los hidrocarburos e industria en general. (Ministro de Energía y Minas, 2022). Actualmente el liderazgo femenino ha ido creciendo a lo largo de estas últimas décadas, abriendo paso a muchas mujeres que con su determinación y perseverancia han sido escuchadas y consideradas en empresas donde antes no se tomaban en cuenta a las mujeres, y donde había mucha desigualdad de derechos, por lo que se podría afirmar que el liderazgo femenino ha aportado a romper poco a poco las brechas de género.

El Instituto de Educación Superior del Centro Tecnológico Minero – Cetemin promueve la equidad y el empoderamiento femenino, mediante un programa llamado talento mujer, que fue creado en el 2020. Este programa constata el compromiso de las mujeres de diferentes empresas del sector minero, hidrocarburos e industrial para impulsar la educación de planta y con ello puedan formar parte de la fuerza laboral en estos sectores. (Diario El Peruano ,2022). Actualmente el clima en el entorno industrial para las mujeres es un poco más respetuoso con la aceptación de su ingreso en estas empresas y buscan la inserción para tener más diversidad de talentos.

Clima laboral

Según señala Jaume (2012)

Es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y

equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo (p. 275)

El crear un buen clima laboral entre los empleados favorece al desempeño, la importancia del clima en una empresa es esencial, ya que hay más ventajas que desventajas en invertir en un buen clima, esto repercute directa e indirectamente en la empresa y sus colaboradores, ya que incrementa la productividad, mejora la relación entre los jefes y los empleados, refuerza la satisfacción laboral, facilita la motivación de los trabajadores, despierta la creatividad, mejora el trabajo en equipo y la comunicación en la empresa favoreciendo el cumplimiento de los objetivos.

El clima laboral cuenta con elementos importantes para su desarrollo tal y como se señala líneas abajo:

Liderazgo: El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí". (Business Magazine,2021, p.1) Un verdadero líder da inspiración a una meta en común y alienta a su equipo de trabajo retándolos para poder cumplir con los objetivos y misión principal para que los demás puedan alcanzarlo, como es el caso de Nzambi Matee fundadora de la start up Gjenge Makers una empresa que utiliza plástico difícil de reciclar para hacer ladrillos con una resistencia superior a la del hormigón, fue líder de mujeres que se unieron para hacer posible este trabajo considerado dentro del rubro industrial, para contribuir con la sostenibilidad y cuidado del medio ambiente, otro caso de éxito es el de Alexandria Ocasio-Cortez, quien a su corta edad llegó a ser elegida en el congreso, y como líder política lucha contra la desigualdad de género.

Comunicación:

Según Gamarra & Riera (2022):

La comunicación organizacional es vital en cada empresa; ya que el trabajador busca interactuar con los demás, ya sea brindando una opinión desde su punto de vista, coordinando reuniones con sus compañeros de las demás áreas y escuchando la retroalimentación que sus superiores le pueden brindar. De esta manera, las gerencias y jefaturas pueden identificar los puntos a mejorar en cada área funcional y brindar una solución que genere un mayor nivel de satisfacción. (p.1)

La comunicación organizacional está relacionada con la percepción de la satisfacción laboral, por lo que si la gerencia y jefatura promueve y difunde constantemente la importancia de la equidad de beneficios y a la no discriminación de cualquier tipo entre sus empleados, estará afirmando una cultura laboral positiva de igualdad de oportunidades para sus empleados, esto aumentará el nivel de satisfacción laboral, por lo que es muy importante una constante retroalimentación entre los integrantes sin distinción de la jerarquía, con el fin de que el clima laboral no se vea afectado por un tema de conflicto de intereses y beneficios individualistas que sólo perjudicarán a la empresa.

Desarrollo profesional: El Hostigamiento laboral en el caso de las mujeres puede ser empleado para provocar la renuncia de la trabajadora, en situaciones en las que se pone como excusa su vulnerabilidad para retirarla de sus funciones y fundamentar que por razones de seguridad debe dejar de trabajar, o cuando está dentro de un derecho como el caso de la licencia por maternidad, que le causa inconvenientes a la empresa. Eso hace que su desarrollo profesional se frustre. Por

otro lado, repercute mucho en el crecimiento laboral el hostigamiento en el trabajo, que hace que por este tipo de motivos la trabajadora renuncie o se sienta tan mal psicológicamente, ya que la hacen sentir que no puede ser productiva o estar concentrada en sus funciones, haciendo que su nivel baje, por ende, perjudica muchísimo su productividad.

Adaptabilidad al cambio: Según Vallejo (2011) la adaptación laboral es:

Un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa. (p. 1).

La adaptación de la mujer en el entorno laboral ha sido larga y compleja. Las mujeres deben encontrar el equilibrio entre el ámbito familiar, personal y laboral, más aún si la mujer se encuentra gestando, ya que debe hallar el contrapeso entre cumplir sus funciones administrativas y/o operativas, adecuadamente y no descuidar su salud por la vulnerabilidad por la que está pasando. Las empresas industriales son el mayor reto para una mujer gestante que está laborando, ya que está rodeada de peligros los cuales debe prevenir sin dejar de cumplir con sus responsabilidades. Así como esta situación son muchas más las que forman parte de la adaptabilidad de la mujer en el entorno laboral.

Efectos de un mal clima laboral

Uno de los principales aspectos para preservar un buen clima laboral es mantener a los trabajadores motivados, ya que cuando estos no se sienten a gusto, los resultados se reflejan en el compromiso, productividad y crecimiento de la empresa.

Cuando no hay preocupación por parte de la empresa al respecto del bienestar laboral, el estrés, la ausencia de salud mental y otros síntomas como el síndrome de Burnout se hacen presentes.

Según la Organización mundial de la salud (2007), las causas principales del estrés laboral frecuentes y específicas para las mujeres, tanto de países industrializados como en desarrollo son:

- a) El doble papel que deben jugar tanto en el hogar como en el trabajo, y la dificultad para balancear éstos papeles, b) los papeles sociales de género y la necesidad de un papel independiente contra de la necesidad de conformarse a las expectativas sociales, c) el acoso sexual en el trabajo, que es principalmente dirigido a la mujer, d) la discriminación de género que se traduce en menores ingresos y mayores exigencias y requisitos ocupacionales (p.22)

Como la OMS indica, las mujeres son más vulnerables a los efectos negativos del clima laboral, ya que sumado a las desventajas laborales que tienen que afrontar en comparación a los hombres, incluso cuando hacen el mismo trabajo y se les remunera menos, o no se les considera para un cargo alto a pesar de tener la misma preparación educativa que un hombre, afrontando prácticas discriminatorias parametrizadas por normas sociales; no obstante ellas deben seguir encaminando su desarrollo profesional a través de las injusticias que enfrentan.

3.3 Definición de términos básicos

- Hostigamiento: Conjunto de comportamientos ofensivos con el fin de intimidar, burlar, amenazar, perturbar o alterar insistentemente a alguien.
- Laboral: Práctica ejercida en el entorno de trabajo.
- Femenino: Género propio de la mujer.
- Industrial: Relacionado a la actividad económica principal de la industria.
- Mobbing: Trato hostil al que se somete a una persona en el entorno del trabajo, con el fin de provocarle daño psicológico o profesional.
- Síndrome de Burnout: También conocido como el síndrome del trabajador quemado, que hace referencia al estrés, agotamiento físico y mental en el entorno laboral que afecta a un trabajador.

CAPÍTULO IV: HIPOTESIS Y VARIABLES

4.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

4.1.1 Hipótesis principal

El hostigamiento femenino influye negativamente en el clima laboral de una empresa del sector industrial.

4.1.2 Hipótesis derivadas

H1: El hostigamiento femenino influye negativamente en la comunicación de una empresa del sector industrial.

H2: El hostigamiento femenino influye negativamente en el desarrollo de una empresa del sector industrial

H3: El hostigamiento femenino influye negativamente en el liderazgo de una empresa del sector industrial.

H4: El hostigamiento femenino influye negativamente en la adaptabilidad al cambio de una empresa del sector industrial.

4.1.3 Operacionalización de variables

Variable 1: Hostigamiento Femenino

Es el acoso hacia la mujer con intención de menoscabo, maltrato, humillación o discriminación por su género; afecta el desarrollo profesional de la mujer sobre todo en el entorno laboral de una empresa industrial donde su participación es menor, a diferencia de la participación masculina.

Dimensiones:

- Hostigamiento laboral
- Hostigamiento psicológico
- Hostigamiento sexual

Variable 2: Clima Laboral

Es el ambiente y cultura en el entorno del trabajo tanto físico como humano, donde se desarrolla una determinada actividad o trabajo en conjunto con otros empleados.

Dimensiones:

- Comunicación
- Desarrollo
- Liderazgo
- Adaptabilidad al cambio

CAPÍTULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Diseño metodológico

Enfoque: Cuantitativo porque se recopila información a través de encuestas, que permitirá hacer un análisis estadístico para llegar a validar las hipótesis hasta llegar a las conclusiones. Ya que, se quiere medir, como el hostigamiento laboral femenino puede afectar el clima laboral.

Tipo: Aplicada, ya que, busca resolver el problema de hostigamiento laboral femenino en una empresa industrial, a través de un comité de hostigamiento laboral, para tomar medidas preventivas y correctivas contra la discriminación a la mujer en este rubro.

Diseño: Descriptivo, ya que busca detallar cómo una mujer percibe el clima laboral dentro de una empresa industrial, ya que, la mayoría de los trabajadores son hombres, por los que las mujeres al ser la minoría están más expuestas a sufrir de hostigamiento laboral, psicológico y sexual. Además, se cuenta con información relevante para la construcción del marco teórico, dado que antecede diversa información acorde a esta investigación.

Nivel: Correlacional porque es una investigación que mide dos variables que tienen relación estadística entre sí. El hostigamiento laboral tiene correlación con el clima laboral, puesto que si el hostigamiento aumenta el buen clima laboral disminuye, ya que ambas variables están estrechamente relacionadas.

5.2 Diseño muestral

La población objeto de estudio es aquella que será interviniente en el estudio, para lo cual, serán considerados todos los individuos dentro del análisis.

5.3 Población

La población de la empresa industrial es de 149 empleados, de los cuales el 71.81% son hombres y solo el 29.19% % son mujeres. Está conformado de la siguiente manera: 10 practicantes mujeres, 12 practicantes hombres, 32 mujeres con cargo fijo y 95 hombres con cargo fijo.

5.4 Muestra

La muestra objeto de estudio será de 42 mujeres de la empresa industrial, que fueron seleccionadas de forma natural debido a que estas serán las beneficiarias de la propuesta de mejora.

5.5 Técnica de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta aplicada a las 42 mujeres integrantes de la muestra.

La herramienta empleada fue el cuestionario, conformado por 22 preguntas que buscaron medir la percepción del hostigamiento laboral femenino y clima laboral de las trabajadoras de una empresa industrial.

5.6 Técnicas estadísticas de procesamiento de la información

Luego de diseñar el cuestionario, éste fue remitido por google forms a las colaboradoras. Con la información recopilada se logró obtener resultados, los cuales fueron tabulados a través de SPSS Data Analysis Software, herramienta utilizada para analizar los datos y validar la relación entre las variables e hipótesis.

5.7 Resultados

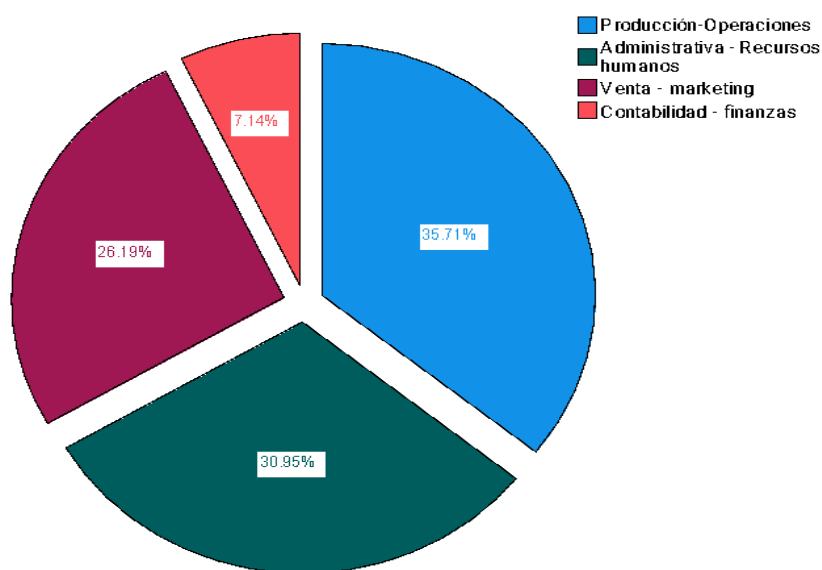
5.7.1 Análisis descriptivo

Tabla 1 ¿En qué área de la empresa industrial trabaja?

	N	%
Producción-Operaciones	15	35.7%
Administrativa - Recursos humanos	13	31.0%
Venta - marketing	11	26.2%
Contabilidad - finanzas	3	7.1%

Nota: Pregunta 1 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 1 ¿En qué área de la empresa industrial trabaja?



Fuente: Elaboración propia

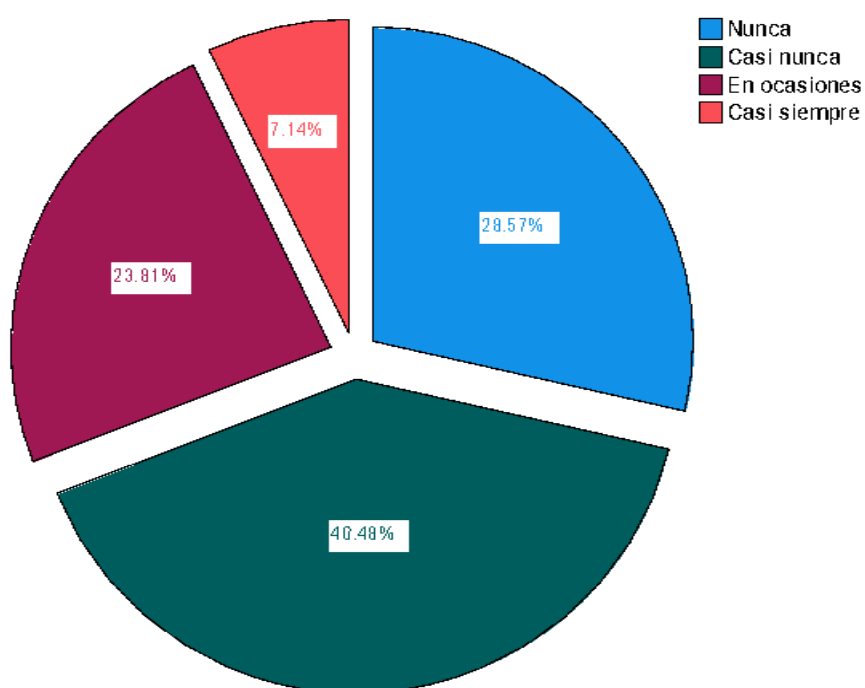
Según los resultados, podemos determinar que, en la empresa industrial de estudio, se tiene mayor porcentaje de personal femenino laborando en áreas de producción – operaciones. Quienes trabajan a la par con el personal masculino en el ensamblaje, mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos industriales que comercializa la empresa.

Tabla 2 ¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un compañero de trabajo?

	N	%	
Nunca	12	28.6%	
Casi nunca	17	40.5%	
En ocasiones	10	23.8%	
Casi siempre	3	7.1%	

Nota: Pregunta 2 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 2 ¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un compañero de trabajo?



Fuente: Elaboración propia

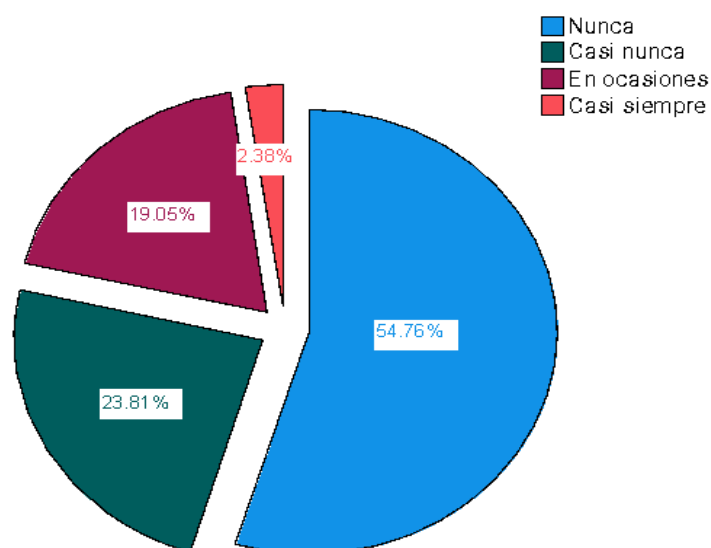
Con el mayor porcentaje de 40.5% del personal femenino indicó que casi nunca ha sufrido de hostigamiento por parte de un compañero de trabajo. Por lo que podemos inferir que de las 45 mujeres que laboran en la empresa industrial, 33 de ellas han sufrido de alguna forma de hostigamiento, siendo más de la mitad de la población.

Tabla 3 ¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un jefe inmediato?

	N	%
Nunca	23	54.8%
Casi nunca	10	23.8%
En ocasiones	8	19.0%
Casi siempre	1	2.4%

Nota: Pregunta 3 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 3 ¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un jefe inmediato



Fuente: Elaboración propia

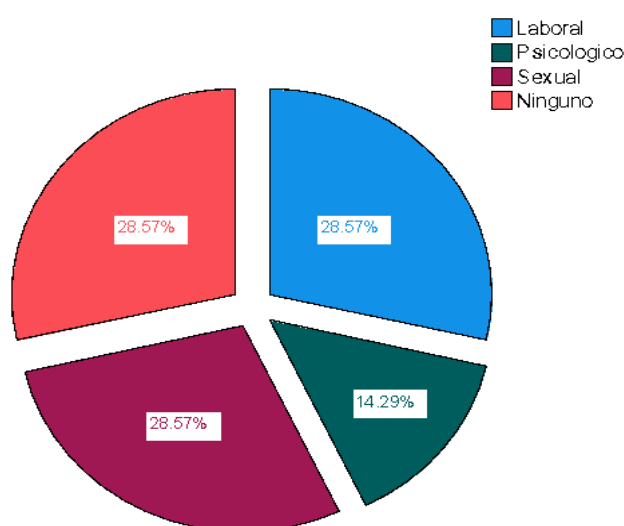
El 23.8% del personal femenino indicó que casi nunca ha sufrido de hostigamiento por parte de un jefe inmediato. Por lo que podemos inferir que casi la mitad de las mujeres que laboran en la empresa industrial han sufrido de alguna forma de hostigamiento por un jefe directo. Con este resultado reafirmamos la necesidad de tener un canal formal para tratar este tipo de hechos, a los cuales no se le ha tomado la debida importancia.

Tabla 4 ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de hostigamiento? Indicar de qué tipo:

	N	%
Laboral	12	28.6%
Psicológico	6	14.3%
Sexual	12	28.6%
Ninguno	12	28.6%

Nota: Pregunta 4 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 4 ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de hostigamiento? Indicar de qué tipo:



Fuente: Elaboración propia

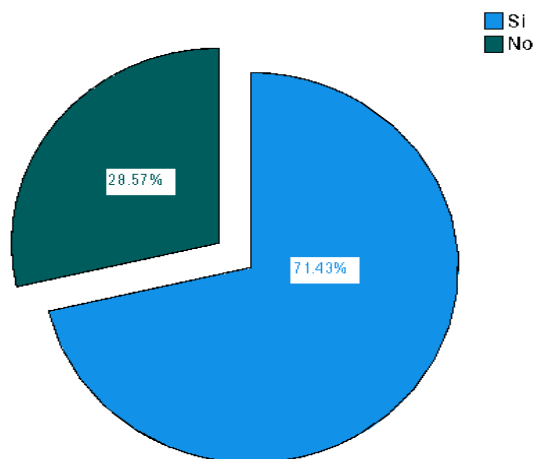
Más de la mitad del personal femenino ha confirmado haber sufrido de hostigamiento. El 28.6% afirma haber sido víctima de hostigamiento laboral y sexual en la misma proporción, y en menor proporción han sufrido de hostigamiento psicológico con el 14.3%. Por lo que, podemos deducir que el mayor problema a tratar no es solo el hostigamiento sexual, sino la discriminación o brecha laboral por estar en un entorno industrial donde en su mayoría el personal está conformado de hombres quienes lideran los cargos altos de la empresa.

Tabla 5 ¿Sabe que es el hostigamiento psicológico?

	N	%
Si	30	71.4%
No	12	28.6%

Nota: Pregunta 5 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 5 ¿Sabe que es el hostigamiento psicológico?



Fuente: Elaboración propia

La discriminación femenina es un tipo de violencia psicológica que puede manifestarse desde una conducta activa o pasiva, menosprecio hacia una mujer, comentarios sexistas, humillación, insultos y pronombres ofensivos. En el entorno laboral puede presentarse como amenaza constante de despido o de descuento de remuneración.

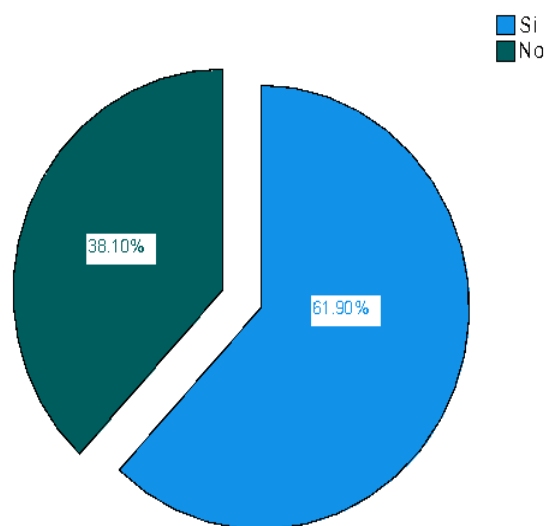
Al tener un 28.6% del personal femenino que no tiene conocimiento de que se trata el hostigamiento psicológico, muy posiblemente puedan estarlo sufriendo sin saber que es algo que no debe tolerar y que si tienes medidas correctivas contra el abusador.

Tabla 6 ¿Sabía que se puede denunciar un hecho de hostigamiento en la empresa donde labora?

	N	%
Si	26	61.9%
No	15	35.7%
4	1	2.4%

Nota: Pregunta 6 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 6 ¿Sabía que se puede denunciar un hecho de hostigamiento en la empresa donde labora?



Fuente: Elaboración propia

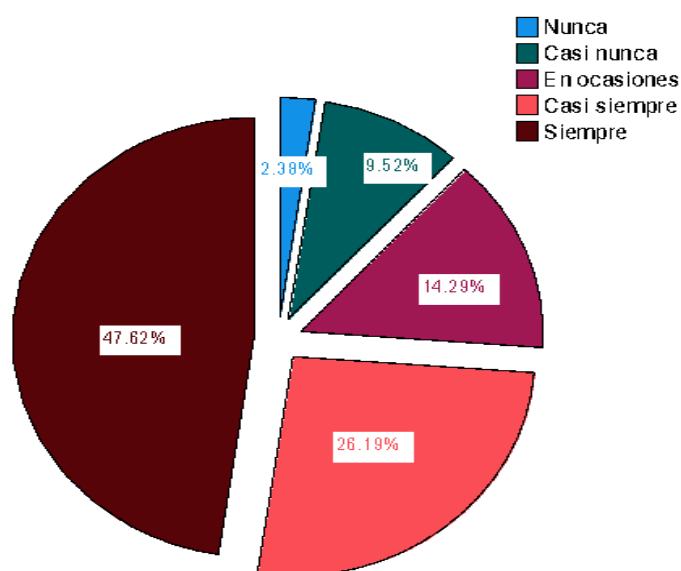
Más de la mitad de la población femenina en la empresa industrial no conoce el procedimiento interno, los cuales son fundamentales para el cuidado de la vulnerabilidad de las trabajadoras.

Tabla 7 Si te vieras afectada ante un caso de hostigamiento, ¿Lo denunciarías?

	N	%
Nunca	1	2.4%
Casi nunca	4	9.5%
En ocasiones	6	14.3%
Casi siempre	11	26.2%
Siempre	20	47.6%

Nota: Pregunta 7 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 7 Si te vieras afectada ante un caso de hostigamiento, ¿Lo denunciarías?



Fuente: Elaboración propia

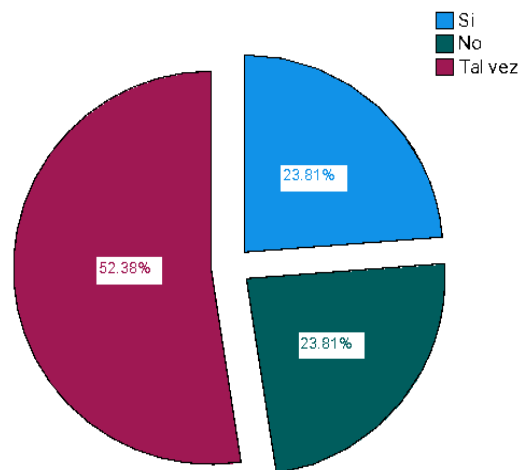
Los indicadores de la empresa son muy buenos, ya que solo el 2.38% indicó que no denunciarían un caso de hostigamiento. Por lo que, esta es la población con la que más se debe trabajar para empoderar, en cuanto a sus derechos.

Tabla 8 ¿Sentiría que, al denunciar un caso de hostigamiento, el hostigador pudiera tomar represalias contra usted?

	N	%
Si	10	23.8%
No	10	23.8%
Tal vez	22	52.4%

Nota: Pregunta 8 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 8 Tabla 0 8 ¿Sentiría que, al denunciar un caso de hostigamiento, el hostigador pudiera tomar represalias contra usted?



Fuente: Elaboración propia

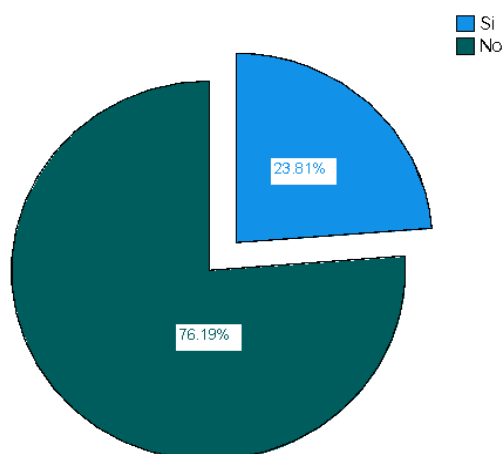
Es preocupante que casi la mitad de las mujeres piensan que el hostigador dentro de su entorno laboral, puede tomar represalias contra ellas, hasta el grado de causar que fuera separada de la empresa. Por lo cual se evidencia, que las mujeres de esta empresa no están contentas con su entorno laboral.

Tabla 9 ¿Sabe cuáles son los pasos a seguir para hacer una denuncia por hostigamiento?

	N	%
Si	10	23.8%
No	32	76.2%

Nota: Pregunta 9 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 9 ¿Sabe cuáles son los pasos a seguir para hacer una denuncia por hostigamiento?



Fuente: Elaboración propia

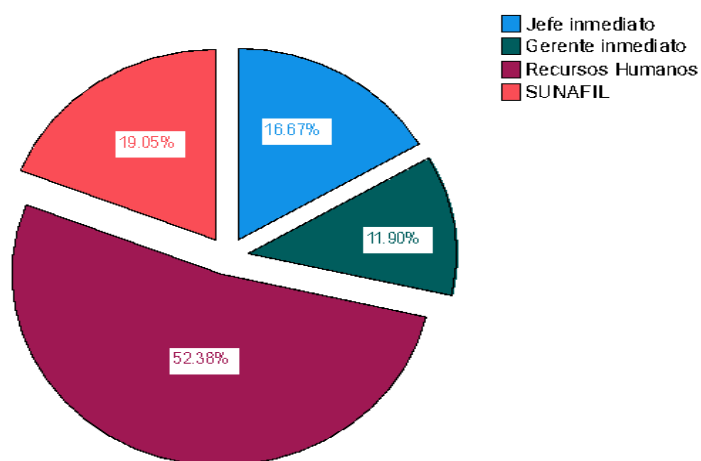
El 76.19% indicó que no conoce cuál es el procedimiento para poner una denuncia por hostigamiento, lo cual evidencia la falta de capacitación que tiene el personal por parte de la empresa. Por lo que, es muy probable que se estén quedando denuncias sin efectuar a causa del desconocimiento.

Tabla 10 ¿Con quién denunciarías un caso de hostigamiento?

	N	%
Jefe inmediato	7	16.7%
Gerente inmediato	5	11.9%
Recursos Humanos	22	52.4%
SUNAFIL	8	19.0%

Nota: Pregunta 10 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 10 ¿Con quién denunciarías un caso de hostigamiento?



Fuente: Elaboración propia

El 52.3% de las encuestadas saben que la vía más acertada es el área de Gestión humana, ya que la asistente social es quien está capacitada para tratar estos casos.

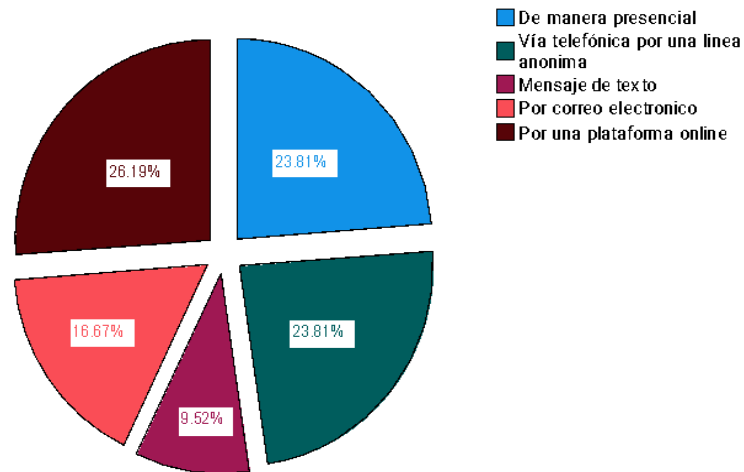
El 19,05% piensa que es mejor ir directo a SUNAFIL, lo que demuestra que el personal no tiene confianza en que su empresa pueda absolver sus dudas, esto denota una gran falta de comunicación interna.

Tabla 11 ¿Por qué medio se sentiría más cómoda para hacer una denuncia de hostigamiento?

	N	%
De manera presencial	10	23.8%
Vía telefónica por una línea anónima	10	23.8%
Mensaje de texto	4	9.5%
Por correo electrónico	7	16.7%
Por una plataforma online	11	26.2%

Nota: Pregunta 11 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 11 Tabla 0 11 ¿Por qué medio se sentiría más cómoda para hacer una denuncia de hostigamiento?



Fuente: Elaboración propia

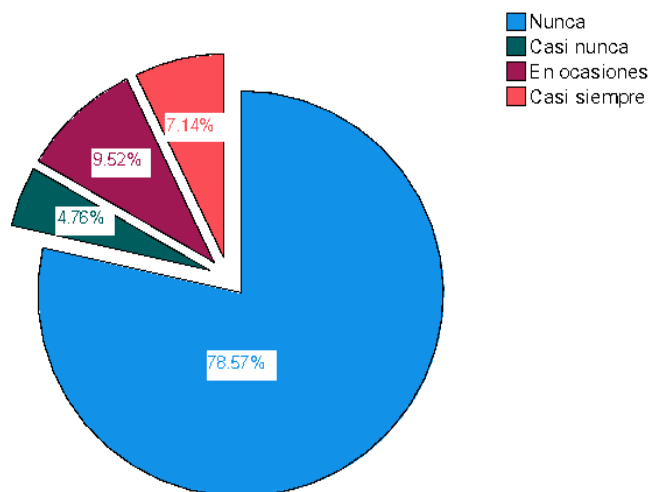
Los medios de comunicación más seleccionados fueron la denuncia de manera presencial y mediante una línea telefónica anónima. Lo que demuestra que este tema es muy sensible de tratar, y que le cuesta mucho a la víctima poder enfrentarlo. Por eso buscan medios de comunicación más personales y privados.

Tabla 12 La empresa tiene un comité de hostigamiento sexual conformado por empleados. ¿Con frecuencia reciben charlas por parte del comité?

	N	%
Nunca	33	78.6%
Casi nunca	2	4.8%
En ocasiones	4	9.5%
Casi siempre	3	7.1%

Nota: Pregunta 12 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 12 La empresa tiene un comité de hostigamiento sexual conformado por empleados. ¿Con frecuencia reciben charlas por parte del comité?



Fuente: Elaboración propia

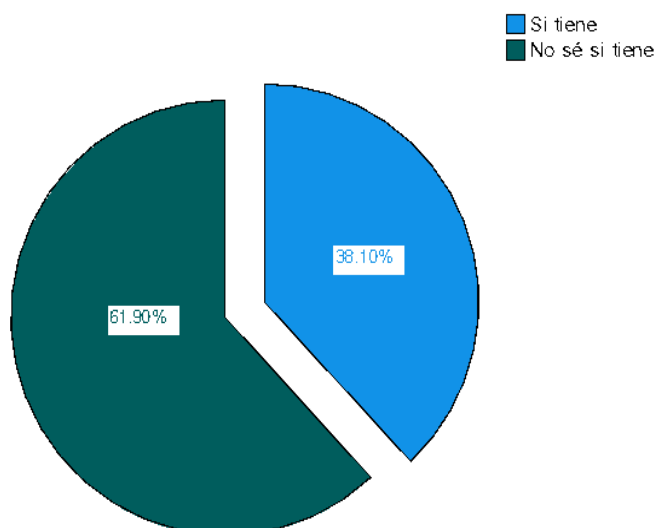
Esta pregunta tiene una respuesta muy alarmante, pues el 78.6% de las colaboradoras nunca ha recibido una charla sobre hostigamiento y sus derechos dentro de la empresa a través del comité. Sólo el 7.01% recibieron alguna información de este.

Tabla 13 *¿La empresa cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación?*

	N	%
Si tiene	16	38.1%
No sé si tiene	26	61.9%

Nota: Pregunta 13 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 13 ¿La empresa cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación?



Fuente: Elaboración propia

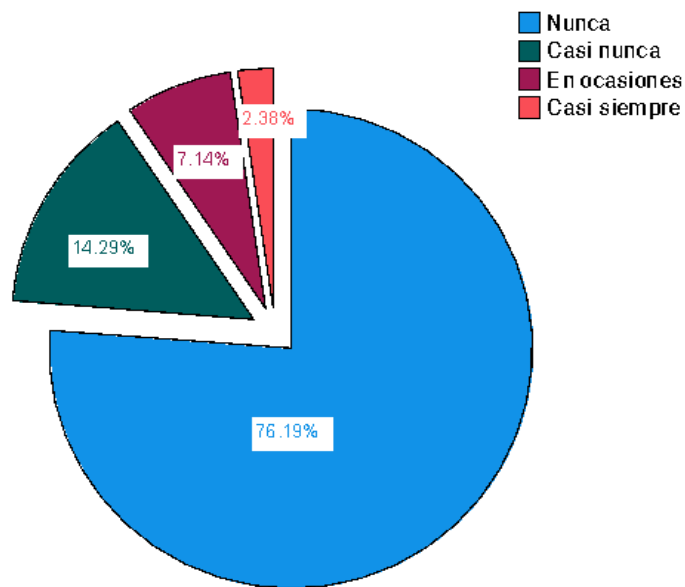
La gran mayoría de las colaboradoras, más de la mitad con el 61.9%, no tiene conocimiento si la empresa tiene programas en temas de igualdad laboral y no discriminación. A la empresa le falta mucho que mejore en la parte de gestión humana, porque denota que no le han estado dando la debida importancia a estos temas, por ende, no se ha difundido lo que ha resultado en la desinformación del personal.

Tabla 14 ¿En la empresa las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?

	N	%
Nunca	32	76.2%
Casi nunca	6	14.3%
En ocasiones	3	7.1%
Casi siempre	1	2.4%

Nota: Pregunta 14 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 14 ¿En la empresa las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?



Fuente: Elaboración propia

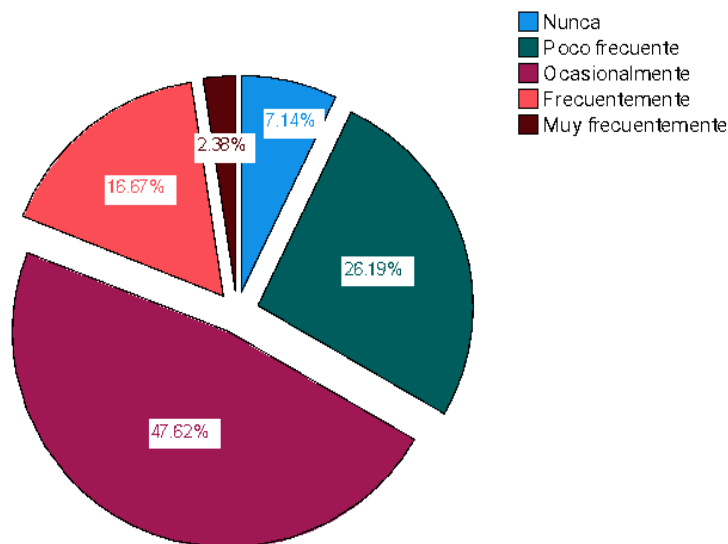
Según las encuestadas, las mujeres embarazadas no enfrentan un clima laboral hostil, pero si se sienten relegadas al estar en etapa de gestación, pues se les limita las funciones para el cuidado de la salud de la mamá y él bebe. Lo que también limita que la mujer pueda desempeñar sus funciones con normalidad. Además, psicológicamente crea un sentimiento de culpa de estar aportando menos y de ser mal vista por sus compañeros hombres.

Tabla 15 ¿Con qué frecuencia considera que las mujeres de la empresa son más hostigadas que los hombres?

	N	%
Nunca	3	7.1%
Poco frecuente	11	26.2%
Ocasionalmente	20	47.6%
Frecuentemente	7	16.7%
Muy frecuentemente	1	2.4%

Nota: Pregunta 15 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 15 Tabla 0 15 ¿Con qué frecuencia considera que las mujeres de la empresa son más hostigadas que los hombres?



Fuente: Elaboración propia

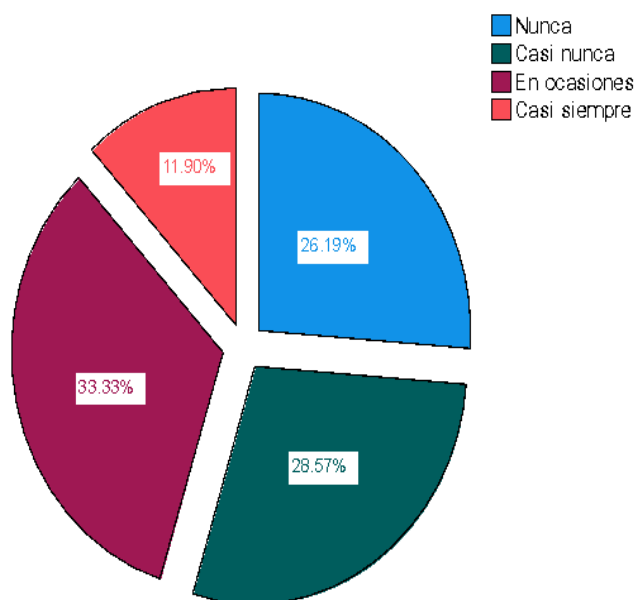
El 47.6% de las mujeres indican que son hostigadas con más frecuencia que los hombres. Consultando con las encuestadas de las áreas producción - operativa y venta - marketing, son ellas las que son más hostigadas por el área netamente de operaciones conformada en su mayoría por técnicos e ingenieros de campo, a diferencia de la parte administrativa (recursos humanos y contabilidad - finanzas) que sólo desempeñan sus funciones solo en oficinas y no tienen la necesidad de interactuar con la parte operativa.

Tabla 16 ¿Alguna vez se ha sentido discriminada por su género para aplicar a un puesto laboral?

	N	%
Nunca	11	26.2%
Casi nunca	12	28.6%
En ocasiones	14	33.3%
Casi siempre	5	11.9%

Nota: Pregunta 16 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 16 ¿Alguna vez se ha sentido discriminada por su género para aplicar a un puesto laboral?



Fuente: Elaboración propia

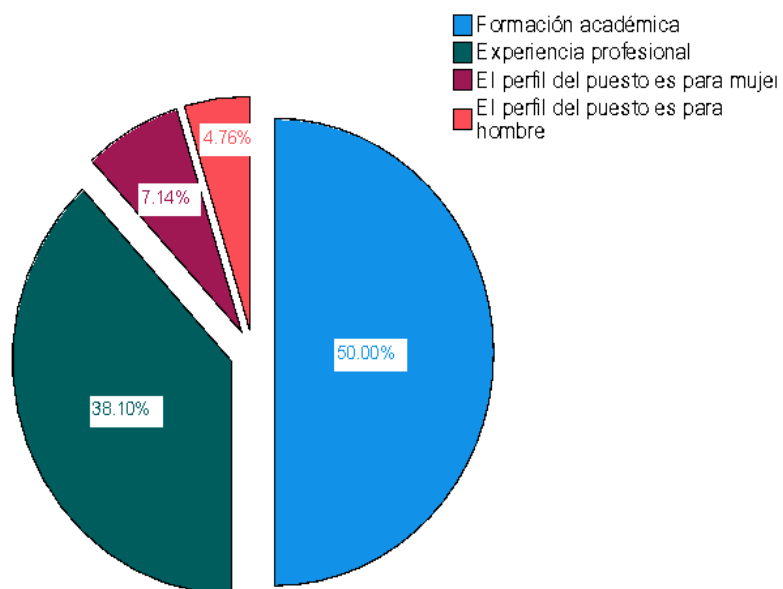
Considerando que según tabla N° 1, el 35.7% de mujeres conforman la parte operativa, suelen ser ellas quienes casi siempre y en ocasiones se han visto discriminadas para aplicar a un puesto laboral, siendo el mayor impedimento el simple hecho de ser mujer, más allá de otros parámetros que forman parte del perfil del puesto.

Tabla 17 Para contratar a un empleado administrativo ¿Qué considera que es más importante?

	N	%
Formación académica	21	50.0%
Experiencia profesional	16	38.1%
El perfil del puesto es para mujer	3	7.1%
El perfil del puesto es para hombre	2	4.8%

Nota: Pregunta 17 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 17 Para contratar a un empleado administrativo ¿Qué considera que es más importante?



Fuente: Elaboración propia

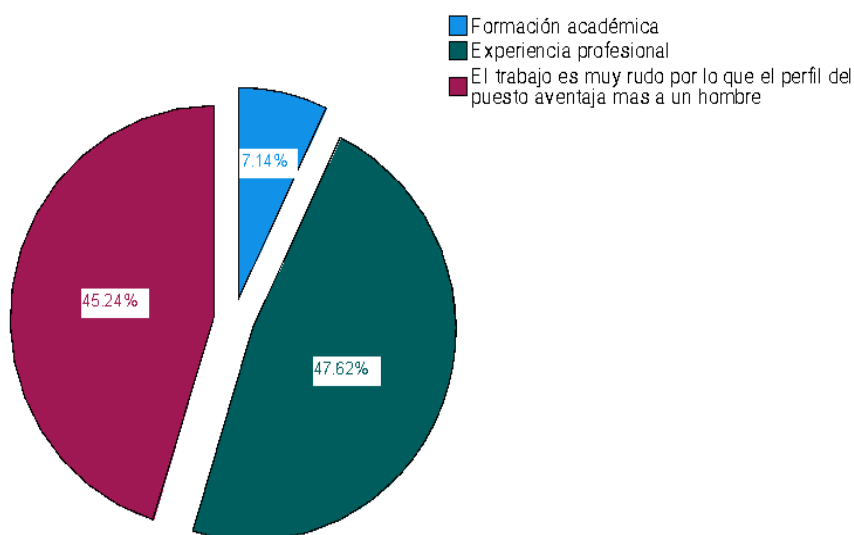
La mayoría de mujeres afirmó que la experiencia profesional es casi tan importante como el hecho de que para un trabajo operativo muy rudo el perfil del puesto aventaja más a un hombre. Por lo que, desde ya, se tomaría esto como un indicio de que las mujeres de la empresa se han sentido discriminadas para cargos operativos, solo por el hecho de ser mujer.

Tabla 18 ¿Cuáles de estos factores considera limitante para la contratación de un cargo operativo?

	N	%
Formación académica	3	7.1%
Experiencia profesional	20	47.6%
El trabajo es muy rudo por lo que el perfil del puesto aventaja más a un hombre	19	45.2%

Nota: Pregunta 18 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 18 ¿Cuáles de estos factores considera limitante para la contratación de un cargo operativo?



Fuente: Elaboración propia

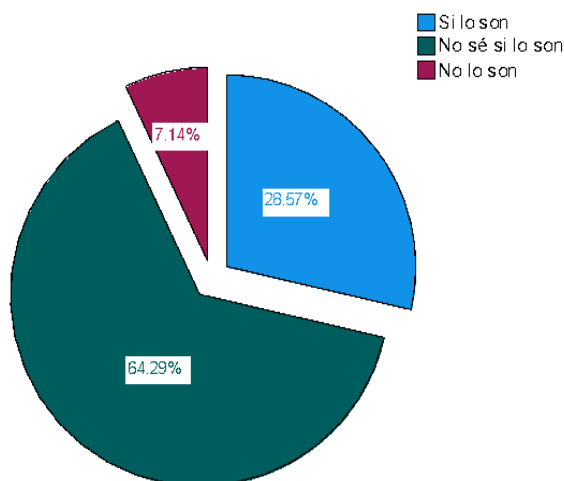
La mayoría de mujeres afirmó que la experiencia profesional es casi tan importante como el hecho de que para un trabajo operativo muy rudo el perfil del puesto aventaja más a un hombre. Por lo que, desde ya, se tomaría esto como un indicio de que las mujeres de la empresa se han sentido discriminadas para cargos operativos, solo por el hecho de ser mujer.

Tabla 19 ¿En la empresa industrial donde labora las condiciones salariales son equitativas entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo?

	N	%
Si lo son	12	28.6%
No sé si lo son	27	64.3%
No lo son	3	7.1%

Nota: Pregunta 19 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 19 ¿En la empresa industrial donde labora las condiciones salariales son equitativas entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo?



Fuente: Elaboración propia

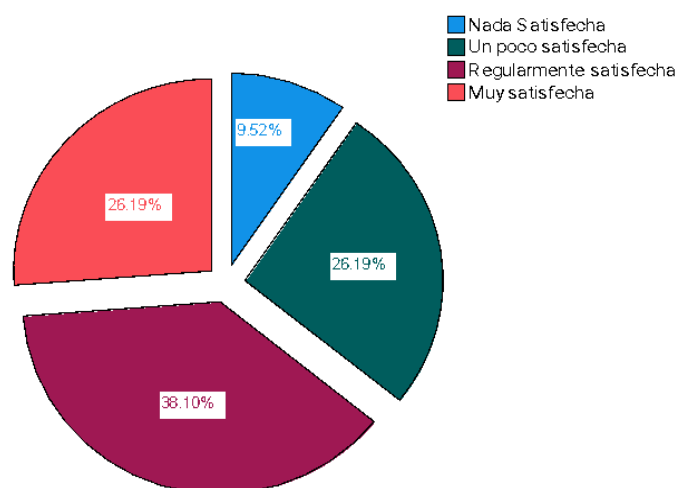
Es importante la percepción de la igualdad en cuanto retribución económica recibida a cambio del trabajo brindado. Con los resultados podemos deducir que las mujeres que laboran en esta empresa industrial, en su mayoría no tienen acceso a saber si existe una equidad salarial, y las que sí tienen acceso a esta información nos confirman que son equitativos con las remuneraciones, por lo que podemos afirmar que la empresa no tiene distinción al sexo del trabajador para determinar su remuneración.

Tabla 20 ¿Qué tan satisfecha se siente con el clima laboral de la empresa?

	N	%
Nada Satisfecha	4	9.5%
Un poco satisfecha	11	26.2%
Regularmente satisfecha	16	38.1%
Muy satisfecha	11	26.2%

Nota: Pregunta 20 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 20 ¿Qué tan satisfecha se siente con el clima laboral de la empresa?



Fuente: Elaboración propia

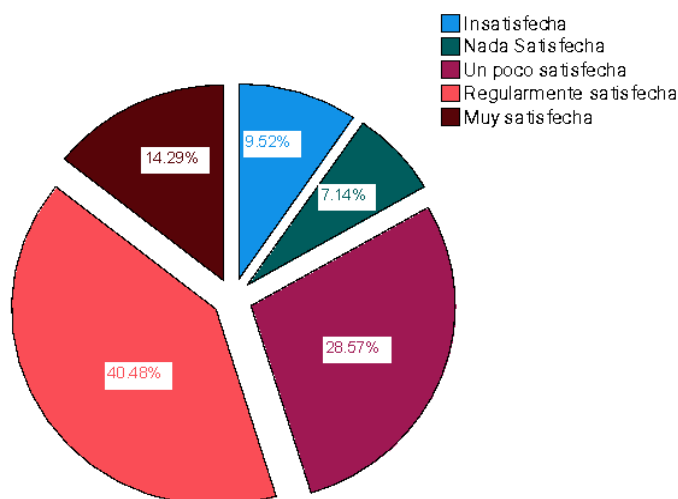
La cultura de mando de la empresa es horizontal; sin embargo, en los mandos altos predomina el personal es masculino, por lo que la empresa está en una curva de aprendizaje de cómo insertar al personal femenino. Poco a poco se van creando espacios para las mujeres como vestuarios, lactarios y mayor cantidad de servicios higiénicos para damas; sin embargo, esto ha afectado el clima laboral, por lo que 31 mujeres refirieron estar de regularmente a nada satisfechas. Ya que la empresa no se planificó, primero contrató al personal femenino y luego vio la forma de darle las áreas que este personal requiere para su comodidad, por lo que recién se está normalizando la infraestructura adecuada y la percepción de un buen clima.

Tabla 21 ¿Qué tan satisfecha se encuentra con su crecimiento profesional dentro de la empresa?

	N	%
Insatisfecha	4	9.5%
Nada Satisfecha	3	7.1%
Un poco satisfecha	12	28.6%
Regularmente satisfecha	17	40.5%
Muy satisfecha	6	14.3%

Nota: Pregunta 21 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 21 ¿Qué tan satisfecha se encuentra con su crecimiento profesional dentro de la empresa?



Fuente: Elaboración propia

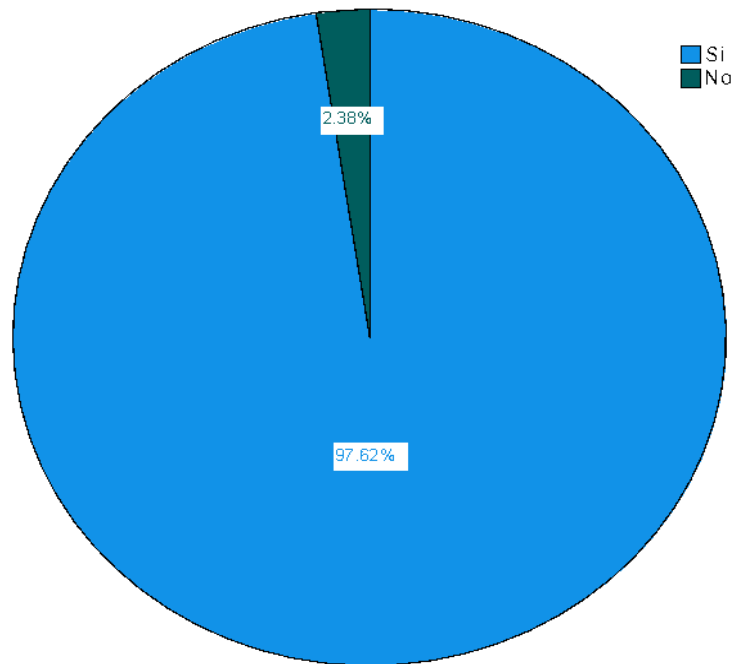
Solo el 14.3% indica que se encuentra muy satisfecha con el crecimiento profesional dentro de la empresa. Consultando con las encuestadas, refieren que si existen cargos a los cuales pueden postular; sin embargo, la empresa es muy exigente con el perfil académico y la experiencia laboral, por lo que es aún más complicado para el personal femenino seguir ascendiendo a cargos operativos más altos de los que tienen, ya que recién desde el año 2021 la empresa cambió su cultura organizacional insertando personal técnico femenino en puestos donde antes solo tenía personal masculino, por lo que para ascender tienen mayor competencia de personal masculino más experimentado por ser más antiguos que ellas.

Tabla 22 ¿Considera que las mujeres pueden desarrollar una línea de carrera en la empresa industrial donde actualmente labora?

	N	%
Si	41	97.6%
No	1	2.4%

Nota: Pregunta 22 del cuestionario. Elaboración propia

Ilustración 22 ¿Considera que las mujeres pueden desarrollar una línea de carrera en la empresa industrial donde actualmente labora?



Fuente: Elaboración propia

Casi todo el personal femenino reconoce que si tiene opción a hacer una línea de carrera en la empresa industrial. Pero, según lo expuesto por las participantes, debemos considerar que la parte administrativa no tiene los mismos obstáculos que las mujeres que laboran en la parte operativa de la empresa, ya que para su desarrollo profesional es necesario sacrificar aspectos personales, como por ejemplo la maternidad, dado que como parte de las funciones operativas es necesario viajar constantemente a las minas a visitar a los clientes y al personal destacado, o viajar a los países que forman parte del grupo para las diversas capacitaciones obligatorias que son parte del progreso académico o now house que se debe adquirir si buscas ascender a un cargo alto. Por lo que si eres una mujer que quiere tener un desarrollo próspero vas a tener que postergar la maternidad,

ya que esto causaría problemas tanto para seguir desempeñando las funciones básicas o para seguir formándote.

5.7.2 Análisis ligados a las hipótesis

Estas dos preguntas tienen más del 80% de correlación, por lo que, sustenta la hipótesis que plantea que el hostigamiento femenino influye significativamente en el clima laboral de una empresa del sector industrial, ya que, si una mujer no se siente cómoda y segura en su entorno laboral no va a tener la destreza para asumir retos en cargos altos, ya que no se sentirá capaz. Por ello, es muy importante prever un clima laboral con condiciones equitativas sin importar el género del trabajador.

Tabla 23 Correlación 1

		¿Alguna vez se ha sentido discriminada por su género para aplicar a un puesto laboral?	Si te vieras afectada ante un caso de hostigamiento, ¿Lo denunciarías?
¿Alguna vez se ha sentido discriminada por su género para aplicar a un puesto laboral?	Correlación de Pearson	1	.883
	Sig. (bilateral)		.0003
	N	42	42
Si te vieras afectada ante un caso de hostigamiento, ¿Lo denunciarías?	Correlación de Pearson	.883	1
	Sig. (bilateral)	.0003	
	N	42	42

Nota: Correlación 1 del cuestionario. Elaboración propia

La hipótesis de que el hostigamiento femenino influye significativamente en el liderazgo de una empresa del sector industrial, queda confirmada, ya que el nivel de satisfacción y seguridad de las mujeres, referente al crecimiento profesional equitativo sin distinción al género, está estrechamente relacionado a que las

mujeres confíen en que sí pueden desarrollarse profesionalmente, haciendo una línea de carrera. Por ello, entre menos hostigamiento femenino exista dentro del clima laboral de la empresa industrial, más oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres habrá. La empresa en estudio, desde el año 2021 está promoviendo un programa de inserción femenina, por lo que actualmente se tiene 6 técnicas y 1 gerente, en cargos donde antes sólo eran ocupados por hombres.

Tabla 24 Correlación 2

		¿Considera que las mujeres pueden desarrollar una línea de carrera en la empresa industrial donde actualmente labora?	¿Qué tan satisfecha se encuentra con su crecimiento profesional dentro de la empresa?
¿Considera que las mujeres pueden desarrollar una línea de carrera en la empresa industrial donde actualmente labora?	Correlación de Pearson	1	.7060
	Sig. (bilateral)		.0006
	N	42	42
¿Qué tan satisfecha se encuentra con su crecimiento profesional dentro de la empresa?	Correlación de Pearson	.706	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	42	42

Nota: Correlación 2 del cuestionario. Elaboración propia

CAPÍTULO VI: DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE INNOVACIÓN

6.1 Alcance esperado

Esta propuesta beneficiaría a las trabajadoras que laboran en el área operativa de la empresa, ya que tendrían un respaldo de crecimiento laboral y sobre todo un gran soporte emocional; sin embargo, esta propuesta al ser inclusiva no deja de ser beneficioso también para el área administrativa, incluso para todos los empleados, sin distinción de género. Como resultado, se espera que toda la población en especial la población de mujeres tenga más información de saber qué hacer si sufren de algún tipo de hostigamiento o discriminación por parte de algún compañero o jefe, y que sepan que no están solas en este proceso, ya que tendrán mucho apoyo para poder enfrentar y parar estos abusos, que afectan a la gran mayoría de mujeres.

Actualmente solo se tiene una gerente mujer en toda la sede Perú, lo que evidencia la falta de liderazgo femenino que tiene la empresa, si se implementa el comité de hostigamiento laboral se tendrá un mayor respaldo a la cultura de inserción femenina en el área operativa.

6.2 Descripción de la propuesta de innovación

Esta propuesta de innovación debe implementarse de la mano entre la gerencia general, gerencia de administración y la gerencia de recursos humanos, ya que toda la cultura de la empresa tendría que igualar las condiciones entre hombres y mujeres, de ser el caso que en algún ámbito no las tuviese. Esto implica igualar las condiciones salariales, no perfilar un puesto de trabajo como masculino o femenino, poner las condiciones de infraestructura para mujeres como vestuarios para damas, lactarios y baños. La capacitación para la inserción del personal femenino es fundamental para poner los lineamientos en el nuevo ambiente laboral. Es muy

importante que la empresa promueva una cultura de equidad e igualdad de oportunidades. En ese sentido, se busca la inclusión de mujeres para por fin lograr cerrar la brecha género en el mercado laboral industrial, para ello se requiere el esfuerzo conjunto de los trabajadores, así como los representantes de la empresa, para avanzar en la reducción de las diferencias salariales, promoción de mujeres en cargos altos y el fomentar incrementar la participación de la mujer en puestos operativos.

6.3 Diagnóstico situacional

Es una empresa industrial con 150 años como líder en operaciones de todo el mundo y con 80 años de presencia en el Perú. Los productos y servicios que ofrecen se enfocan en la eficiencia energética, seguridad y ergonomía de soluciones de aire comprimido y gases industriales, soluciones de vacío, herramientas industriales, caudal y energía. Tiene como principales clientes empresas de las industrias de la minería, alimentos y bebidas, textil, plástico, metalmecánica, supermercados, hospitales, entre otros.

La misión general del Grupo es: Alcanzar un crecimiento sostenible y rentable.

La visión del Grupo es: Primeros en la mente - Primeros en elección

Tabla 25 FODA de la Empresa Industrial

<p>FORTALEZAS</p> <p>1. Incremento de inserción laboral de las mujeres en las áreas operativas de la empresa industrial.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>1. La empresa es transnacional por lo que adopta la cultura organizacional de inserción femenina que viene desde la sede principal.</p>
---	--

<ol style="list-style-type: none"> 2. La empresa cuenta con un área de bienestar social en Recursos Humanos que procura cuidar el clima laboral. 3. La empresa tiene equidad salarial indistinta al género del personal. 4. La empresa tiene infraestructura para comodidad del personal femenino. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Desde hace dos años se tiene en la empresa la primera gerente mujer, por lo que la cultura de inserción y equidad de género está dando frutos en la actualidad, y cerrando la brecha a las nuevas generaciones laborales. 3. La empresa gana una imagen positiva al ser atractiva laboralmente en el sector industrial por su buen clima laboral.
<p>DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ideología sexista del personal antiguo en altos mandos de la empresa industrial. 2. El comité de hostigamiento sexual no hace charlas de sensibilización al personal. 3. Como el personal no tiene claro el proceso para poner una denuncia por hostigamiento, puede no formalizar el incidente, dejando el problema sin atenderse y tratarse a tiempo, afectando a la larga el clima laboral. 4. El rubro industrial tiene un entorno masculino predominante por lo que la inserción femenina ha sido lenta. 	<p>AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pérdida de talento de personal femenino por empresas del mismo rubro con una cultura y clima laboral más inclusivo. 2. El lento crecimiento del desarrollo profesional femenino. 3. El crecimiento de las nuevas generaciones de personal femenino en el rubro industrial, dependerá del resultado positivo del desempeño actual del personal femenino en el área operativa. 4. Si no se ponen las reglas claras en la equidad de trato hacia la mujer, el hostigamiento silencioso puede mellar el crecimiento positivo del clima laboral de la empresa industrial.

Nota: Elaboración propia

Análisis FODA

- En el entorno de esta empresa existe mayor presencia y dominio de la figura masculina, por lo que es más complicado el crecimiento profesional del personal femenino, ya que muchas veces se sienten con poco respaldo para aplicar a cargos más altos del que tienen actualmente, esto sucede sobre todo en las áreas operativas, por ese motivo, es tarea de recursos humanos procurar que la inserción femenina sea bien cultivada y aceptada.
- Si el comité de hostigamiento sexual no tiene presencia y no mantiene las capacitaciones con los parámetros vigentes, la desinformación puede ser motivo de actos indebidos.
- Para abrir camino al crecimiento femenino en altos mandos se tiene que trabajar con el pensamiento sexista de los altos cargos de pensamiento intransigente.

6.4 Procedimiento para la propuesta de mejora

1. Solicitar reunión con la gerencia de administración y la gerencia de recursos humanos.
2. Plantear implementar un comité que trate tres tipos principales de hostigamiento, como el laboral, sexual y psicológico.
3. Una vez aprobada la propuesta de implementar el comité de hostigamiento, se convocará a elecciones para que todos los empleados puedan proponer a sus candidatos.
4. Se implementará el comité con los miembros elegidos por los empleados, donde se estipularán los procedimientos, sanciones y lineamientos a seguir para prevenir, controlar y sancionar en base a la gravedad de la denuncia.

5. El personal a cargo del comité se encargará de realizar el material para las charlas y capacitaciones de sensibilización en los temas de: Hostigamiento, normas de convivencia, y no distinción de habilidades en base al género.

6.5 Desarrollo del proyecto de innovación

Propuesta de mejora: Comité de hostigamiento laboral

Fase 1: Crear un comité de hostigamiento laboral regido por los representantes elegidos por los empleados, que esté a cargo de tratar cualquier tipo de acoso, como: El psicológico, sexual y laboral. Con la aprobación de la gerencia general, gerencia de administración, gerencia de recursos humanos y del actual comité de hostigamiento sexual, el cual formara parte del nuevo comité, al que llamaremos "Comité de hostigamiento laboral". Tomando en cuenta que no podemos disolver el comité de hostigamiento sexual ya que es un requisito legal para las empresas, según la ley 27942, ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Lo que se plantea es hacer sinergia entre ambos comités teniendo el de hostigamiento laboral para tratar los casos de hostigamiento psicológico y laboral, y el comité de hostigamiento sexual solo atenderá los casos relacionados a este tipo.

1. A través del área de comunicaciones se enviará una notificación vía correo de manera masiva a todo el personal, para solicitar la participación de todos los empleados que quieran conformar de manera voluntaria este comité.
2. Una vez que los empleados se hayan postulado para ser parte del comité, se llamará a elecciones a todo el personal para que puedan elegir a sus representantes.

3. Después de la votación y elección de los miembros del comité de hostigamiento, se difundirá vía correo electrónico por un comunicado masivo quienes fueron las personas seleccionadas.

Fase 2

Implementar un medio de comunicación anónimo para las denuncias de hostigamiento.

1. Solicitar al area de TI (sistemas) crear un buzón de correo electrónico corporativo. Ejemplo: Buzoncomitedehostigamiento@empresaindustrial.com en cual será administrado por el secretario del comité.
2. Solicitar al area de TI (sistemas) crear un anexo en la aplicación Microsoft Teams, dado que es una plataforma unificada de comunicación que también tiene acceso a chat, reuniones de video y almacenamiento de archivos. Para que los usuarios puedan realizar sus llamadas o mensajes, de manera no presencial, con la seguridad de que se mantendrá todo de forma anónima.

Fase 3

Elaborar el material para las charlas e inducciones, además del cronograma de capacitaciones sobre los tipos de hostigamiento, medidas de prevención y control que ha dispuesto la empresa, normas de convivencia, y no distinción de habilidades en base al género. Estas charlas e inducciones serán tanto para los empleados como para el personal ingresante, ya que se tiene pensado agregar este material como parte del paquete de capacitaciones de introducción de la compañía, para que se tome como parte de la cultura de la organización.

1. Todos los miembros del comité en conjunto elaboraran el material de charlas e inducciones, el cual será aprobado por la gerencia de recursos humanos y gerencia general.
2. Actualizar el reglamento interno de trabajo para colocar nuevas normativas alineadas a las medidas de prevención, control y corrección de casos relacionadas al hostigamiento y a la discriminación de cualquier tipo.
3. Armar el cronograma de capacitaciones virtuales y presenciales.

Fase 4

El comité de la mano con recursos humanos impulsará el crecimiento laboral del personal femenino dentro de la empresa industrial, dándole la oportunidad a las mujeres en cargos operativos donde antes solo eran ocupado por hombres.

1. Actualización del reglamento interno de trabajo con lineamientos sobre los derechos de igualdad de oportunidades sin discriminación, y medidas correctivas con evaluación según grado de falta para cualquier tipo de en caso de cualquier
2. Difusión de la actualización del reglamento interno de trabajo.

Fase 5

Mejora del clima laboral para el personal femenino a través de campañas de activación. Se realizarán eventos de activación de empoderamiento femenino, que generen experiencias e interacciones que forjen conexiones emocionales duraderas en las mujeres.

1. El area de marketing y comunicaciones será quien hará las actividades de reactivación, de la mano con el area de recursos humanos y el comité de hostigamiento laboral.

Fase 6

A largo plazo se espera el incremento de la participación de mujeres dentro de la empresa y el crecimiento de línea de carrera del personal femenino que labora en la empresa industrial.

1. El area de recursos humanos liderara este objetivo, contratando a más mujeres para lograr mayor participación y equidad en el número de empleados tanto de mujeres como de hombres.

6.6 Presupuesto

Tabla 26 Presupuesto para implementar el proyecto

Descripción	Cantidad / Horas	Costo unitario	Total
Horas hombre por 5 personas	25	S/ 0.00	S/ 0.00
Útiles de escritorio para 5 personas	5	S/120.00	S/600.00
Merchandising para activaciones	180	S/25.00	S/4,500.00
Televisor	2	S/1,200.00	S/2,400.00
Banners	6	S/500.00	S/3,000.00
Flyers	180	S/4.00	S/720.00
Horas de servicio del area de comunicación y marketing	32	S/0.00	S/0.00
Encuestas virtuales anónimas trimestrales	180	S/0.00	S/0.00
Encuestas de Clima laboral online	720	S/0.00	S/0.00
TOTAL			S/13,069.00

El presupuesto esta considera para 5 personas, ya que ese sería el número máximo de integrantes del comité. Se espera que los integrantes estén conformados por todas las áreas para que tenga diferentes puntos de vista de cómo es el clima en estos entornos.

La inversión de S/13,069.00 no es inmediata se ejecutará en las 6 fases del proyecto que dura 53 días.

CONCLUSIONES

- El objetivo principal fue determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en el clima laboral de una empresa del sector industrial. Lugo de los análisis correspondientes se puede afirmar que, si existe una correlación entre el hostigamiento femenino y el clima laboral, ya que cuando los empleados no están satisfechos en el entorno de trabajo, su rendimiento anímico como profesional desciende, como lo es, el caso de estas mujeres, quienes más del 71.4% indico haber sufrido de alguna forma de hostigamiento, eso quiere decir que es una problemática no detectada que se debe controlar porque silenciosamente está afectando el clima laboral y crecimiento profesional de la población femenina.
- Podemos afirmar que, si existe una correlación entre el hostigamiento femenino y la comunicación dentro de la empresa, ya que las encuestadas refirieron que cuando se han sentido hostigadas por un compañero o jefe, y no han sentido que esas acciones sean tan graves como para realizar una queja o denuncia formal, han preferido simplemente evitar a la personal para evitar así conflictos, lo que genera una brecha entre la comunicación fluida que debe haber entre áreas para gestionar los procesos.
- También, podemos afirmar que el hostigamiento femenino si influye en el desarrollo profesional de las mujeres que trabajan en la empresa industrial, debido a que cuando se consultó ¿Cuáles de estos factores considera limitante para la contratación de un cargo operativo? El 45.2% indico que, si el trabajo es muy rudo, por lo general prefieren para el perfil de puesto a un hombre, lo cual las coloca en desventaja, otro síntoma de hostigamiento laboral en forma de discriminación es que a las mujeres que están en edad

fértil no las eligen para cargos operativos en mina, ya que la empresa teme que si la postulante está en gestación va a alterar las operaciones con las nuevas disposiciones y redistribución de funciones laborales que se debe hacer para el cuidado de la madre gestante. Por lo que, el 73.8% de mujeres indico haberse sentido discriminada por su género para aplicar a un puesto, a pesar de que la empresa abre constantemente convocatorias laborales en las que las mujeres sí podrían aplicar; sin embargo, no lo hacen porque asumen de antemano que no podrían ser seleccionadas.

- Se determinó de qué el hostigamiento femenino si influye en el liderazgo de una empresa del sector industrial, debido a que se puede ver reflejado en la línea de carrera que las mujeres han tenido hasta el momento, ya que, la empresa industrial sólo tiene una gerente mujer, lo cual demuestra la falta de liderazgo y participaciones que tienen las mujeres en cargos altos.
- La investigación refleja que el hostigamiento femenino si influye en la adaptabilidad al cambio, ya que las ocho operarias técnicas de maquinaria pesada, afirmaron que se sienten intimidadas en su entorno laboral, debido a que la mayoría del personal es masculino, y sienten que al ser la minoría tienen que ellas adaptarse a sus compañeros para no hacer notar que porque son mujeres se están aprovechando de su condición para quejarse de alguna función, indicación o trato, aun peor si la queja trata de hostigamiento. Por lo que, las operarias indican que les cuesta más adaptarse a cambios, como: hacer tareas o actividades nuevas de mantenimiento con un compañero hombre por primera vez, o cambiarse de contrato fijo (locación de cliente a donde se designa al personal técnico de forma permanente), viajar y hospedarse con sus compañeros hombres en

conjunto para las visitas técnicas que se hacen a los clientes en provincia. Desde la perspectiva de las mujeres, deben ser muy cuidadosas con el trato y el nivel de confianza que les otorgan a los compañeros varones y evaluar el clima laboral del lugar a donde son destinadas para salvaguardar de cierta forma su integridad, evitando futuros malentendidos.

RECOMENDACIONES

- La empresa debe cuidar el clima laboral, en este caso especialmente el de la población de mujeres, ya que son ellas quienes se sienten más vulneradas por los casos de hostigamiento, los cuales repercuten en su crecimiento profesional. Recursos Humanos debe contribuir con la reducción de brecha que tienen actualmente, generando las mismas oportunidades de línea de carrera y escalas de sueldos, incentivar la inserción femenina en áreas operativas y cargos altos, además de dar las condiciones de infraestructura necesarias para el personal.
- Se recomienda una encuesta de clima laboral segmentada para las mujeres, para poder recolectar a través de preguntas claves y específicas para ellas la información necesaria para la mejora continua.
- El comité de hostigamiento sexual que tiene la empresa actualmente no ha tenido gestión ni cumplido con sus objetivos desde que se formaron el comité. Lo que se hubiera requerido es que este comité comience a difundir y a sensibilizar al personal en materia del hostigamiento. Debido a que cuando se consultó ¿Con frecuencia reciben charlas por parte del comité? El 78.6% indicó que nunca había recibido alguna charla o inducción. Por lo que, la falta de esta gestión no ha ayudado a que tanto el personal femenino como masculino esté debidamente informados.
- La empresa tuvo como objetivo la inserción del personal femenino a las áreas operativas, por indicación del presidente del grupo en el año 2021, considerando que la empresa industrial es transnacional con sede principal en Canadá y sucursales en Sudamérica, en este caso Perú; sin embargo, el

área de recursos humanos no ha previsto preparar el clima laboral para el personal femenino que labora dentro del área operativa, lo que hecho más difícil el acoplamiento entre hombres y mujeres. Se recomiendan campañas de activación alineados a este propósito.

- El local de la empresa solo tiene un vestuario de damas. Se recomienda ampliar la infraestructura para el personal femenino, e implementar un vestuario para mujeres adicional, ya que la intención es que la población de personal femenino siga creciendo, pero las instalaciones no se prestan para cogerlas cómodamente.

FUENTES DE INFORMACIÓN

7.1 FUENTES DE INFORMACIÓN

Banco interamericano de desarrollo (22 julio del 2021). Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Hacia-una-nueva-realidad-laboral-para-las-mujeres-soluciones-para-recuperar-el-empleo-femenino-en-ALC.pdf>

Barandiarán, B. & Lazarte, L. (2022). *Mobbing e intención de renuncia en trabajadores de una institución educativa pública de Lima- Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/658801>

Bravo, J. (2021). *Clima organizacional en el área de operaciones de una empresa industrial en lima – Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad Federico Villareal]. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4918>

BUK (S.F). Tipos de Clima laboral, Gestión de Personas (Blog Buk)). Recuperado de: <https://www.buk.cl/blog/tipos-de-clima-laboral>

Hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing.

- Autores: Pilar Camps del Saz, Félix Martín Daza, Juan A. López García Silva, Jesús Pérez Bilbao
- Localización: Salud y trabajo, ISSN 0210-6612, Nº 118, 1996, págs. 10-14

Sección Opinión (Julio 01, 2019) Una Cultura laboral con Equidad. *Diario el Peruano*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/81024-una-cultura-laboral-con-equidad>

Razuri Mendoza, D. (Marzo 04, 2022). Mujer que lideran la transformación en la industria. *Diario el Peruano*. Recuperado de: <https://elperuano.pe/noticia/140574-mujeres-que-lideran-la-transformacion-de-la-industria>

Dios, V. & Kaplansky, N. (2020) “*La brecha de género del trabajo en la Argentina: un estudio sobre la feminización y masculinización de los trabajos*”. [Tesis de licenciatura , Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de: <https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/18747/1/%5BP%5D%5BW%5D%20T.L.%20Com.%20Kaplansky%2C%20Naomi%20y%20De%20Dios%2C%20Victoria.pdf>

Coll Morales, Francisco. (Mayo 12,2020). *Clima Laboral*, Economipedia (Web). Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>

Gamarra & Riera (2022) “*Comunicación organizacional y satisfacción laboral en analistas administrativos de una empresa peruana de transporte terrestre, Lima*”.

[Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

Recuperado de: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/173278/TFG_2017_Cas_tells_Tecles_Rafael.pdf?sequence=1 Instituto Nacional de Estadística e Informática (junio 11, 2021). En el Perú existen más de 2 millones 838 mil empresas. *INEI*. Recuperado de: <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-existen-mas-de-2-millones-838-mil-empresas-12937/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,similar%20trimestre%20del%20a%C3%B1o%202020>

Jaume, Triguine & Gan, Federico. (2012) *Clima laboral*. Editorial Diaz de Santos Albasanz. Recuperado. de: <https://books.google.co.ve/books?id=bSSMoQ-2pwlC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Manos Unidas (S.F). La discriminación de la Mujer. *Manos Unidas*. Recuperado de: <https://www.manosunidas.org/observatorio/derechos-mujer/discriminacion-mujer>

Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables – MIMP. (julio, 2016). *Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del estado*. MIMP. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvvg/mimp-marco-conceptual-violencia-basada-en-genero.pdf>

Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2019). Verificación Del Cumplimiento De Obligaciones Laborales En Los Casos De Hostigamiento Sexual. *Trabaja sin Acoso*. Recuperado de: <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>

Munduate, L.& Muñoz H.& Guerra de los santos, J.& Barón, M. (noviembre 13, 2006). El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. Papel del clima organizacional y los procesos de cambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 347-361. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121007>

Naciones Unidas (S.F). *Desafíos globales. Igualdad de género*. Sitio Web Naciones Unidas. Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. Recuperado de: <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>

Seisdedos, N. (1985) Clima Laboral y su medida. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, volumen 1(Edición 2). Páginas 77 – 100 Recuperado de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/1985/vol2/arti1.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (marzo, 2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* InfoStories. Recuperado de: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>

Organización Internacional del Trabajo (marzo, 2022). *América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia*.

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de:
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-
lima/documents/publication/wcms_838520.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_838520.pdf)

Prado, A. (2020). *Ideología política, sexismo ambivalente y estereotipos de género de estudiantes de ciencias e ingeniería de Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de:
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17303/PRADO_MANRIQUE_ANA_NILDA_VICTORIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Prieto - Orzanco A. (2005). Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud [Harassment at work (mobbing) and its effects on health]. *Atención primaria*, 35(4), 213–216. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1157/13072593>

Muñoz Flores, H; Guerra de los Santos, J; Baron Duque, M; Munduate Jaca, L. (Noviembre 13, 2006) El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 22, núm. 3, 347-361. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121007.pdf>

Ruiz, E. & Lee, K. (2020) *Percepción de sexismo y satisfacción laboral entre trabajadoras* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Recuperado de:
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4723>

Saiz, R. (2021). *La brecha laboral de las mujeres: efectos, implicaciones y factores moderadores*. [Tesis de doctorado, Universidad de Oviedo]. Recuperado de: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/61571>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (2015). *Curso de prevención del hostigamiento sexual y laboral* [MOOC]. Igualdad de Género UCAJ. <https://www.uacj.mx/EquidadGenero/index.html#tab-4>

Vallejo, O. (abril, 2011). Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura, Educación y Sociedad*. 2(1). 171 – 175. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>

Visa (2016) La importancia del liderazgo empresarial. Recuperado de: <https://pe.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210PE91215G0&p=https%3A%2F%2Fwww.visa.com.mx%2Fdirija-su-negocio%2Fpequeñas-medianas+empresas%2Fnotas-y-recursos%2Fliderazgo%2Fla-importancia-del-liderazgo-empresarial.html&guccounter=1>

ANEXOS

8.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: HOSTIGAMIENTO FEMENINO Y CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL EN EL DISTRITO DE ATE. AÑO 2022							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE INDEPENDIENTE: APLICACIÓN DE LA ALFABETIZACIÓN INFORMACIONAL				
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario	ITEM	
¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en el clima laboral de una empresa del sector industrial?	Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en el clima laboral de una empresa del sector industrial	El hostigamiento femenino influye negativamente en el clima laboral de una empresa del sector industrial	Hostigamiento Laboral	Numero de usuarias informadas sobre hostigamiento	¿Sabía que se puede denunciar un hecho de hostigamiento en la empresa donde labora?	1	
					Si te vieras afectada ante un caso de hostigamiento, ¿Lo denunciarías?	2	
					¿Por qué medio se sentiría más cómoda para hacer una denuncia de hostigamiento?	3	
				Numero de políticas de protección al personal	¿Sabe cuáles son los pasos a seguir para hacer una denuncia por hostigamiento?	4	
					¿Con quién denunciaría un caso de hostigamiento?	5	
					¿Sentiría que al denunciar un caso de hostigamiento, el hostigador pudiera tomar represalias contra usted?	6	
			Hostigamiento Psicológico	Numero de información de hostigamiento del tipo psicológico	¿Sabe que es el hostigamiento psicológico?	7	
					¿Con que frecuencia considera que las mujeres de la empresa son más hostigadas que los hombres?	8	
					¿Alguna vez se ha sentido discriminada por su género para aplicar a un puesto laboral?	9	
			Hostigamiento Sexual	Numero de capacitaciones de no discriminación e igualdad laboral	La empresa tiene un comité de hostigamiento sexual conformado por empleados. ¿Con frecuencia reciben charlas por parte del comité?	10	
					Número de casos no denunciados de hostigamiento del tipo laboral	¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de hostigamiento laboral?	11
						¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un jefe inmediato?	12
					Número de casos de hostigamiento por personal que labora dentro de la empresa	¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un compañero de trabajo?	13

Problema específicos	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas:	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (Rúbrica)			
			Dimensiones	Indicadores	Criterio	ITEM
P1: ¿De qué manera el hostigamiento femenino influye la comunicación de una empresa del sector industrial?	O1: Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en la comunicación de una empresa del sector industrial.	H1: El hostigamiento femenino influye negativamente en la comunicación de una empresa del sector industrial	Comunicación	Porcentaje de satisfacción del clima laboral del personal femenino	¿Qué tan satisfecha se siente con el clima laboral de la empresa?	1
				Porcentaje de satisfacción del clima laboral para las mujeres en gestación	¿La la empresa las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil?	2
P2: ¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en el desarrollo de una empresa del sector industrial?	O2: Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en el desarrollo de una empresa del sector industrial	H2:El hostigamiento femenino influye negativamente la en el desarrollo de una empresa del sector industrial	Desarrollo	Numero de ascensos del personal femenino	¿Considera que las mujeres pueden desarrollar una línea de carrera en la empresa industrial donde actualmente labora?	3
					¿Qué tan satisfecha se encuentra con su crecimiento profesional dentro de la empresa?	4
				Número de personal femenino en cargos operativos	¿Cuáles de estos factores considera limitante para la contratación de un cargo operativo?	5

Problema específicos	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas:	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE DEPENDIENTE: CALIDAD EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (Rúbrica)			
			Dimensiones	Indicadores	Criterio	ITEM
P3: ¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en el liderazgo de una empresa del sector industrial?	O3: Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en el liderazgo de una empresa del sector industrial.	H3: El hostigamiento femenino influye negativamente en el liderazgo de una empresa del sector industrial	Liderazgo	Número de mujeres en cargos altos	¿La empresa cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación?	6
				Número de hombres en cargos altos	Para contratar a un empleado administrativo ¿Qué considera que es más importante?	7
P4: ¿De qué manera el hostigamiento femenino influye en la adaptabilidad al cambio de una empresa del sector industrial?	O4: Determinar de qué manera el hostigamiento femenino influye en la adaptabilidad al cambio de una empresa del sector industrial.	H4: El hostigamiento femenino influye negativamente en la adaptabilidad al cambio de una empresa del sector industrial	Adaptabilidad al cambio	Número de personal femenino según área de trabajo	¿En qué área de la empresa industrial trabaja?	8
				Numero de percepción de equidad de condiciones laborales	¿En la empresa industrial donde labora las condiciones salariales son equitativas entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo?	9

8.2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEM	INST
VI: Hostigamiento Femenino	Se entiende como una conducta que tiene como finalidad acosar, discriminar, perturbar, molestar o burlarse de forma continua a una mujer.	Operacionalmente se entiende que el hostigamiento femenino se orienta en tres dimensiones: El hostigamiento laboral, el hostigamiento psicológico y el hostigamiento sexual.	Hostigamiento Laboral	Número de usuarias informadas sobre hostigamiento	Dicotómica	1	CUESTIONARIO VI
					Ordinal	2	
					Ordinal	3	
				Número de políticas de protección al personal	Dicotómica	4	
					Ordinal	5	
					Dicotómica	6	
			Hostigamiento Psicológico	Número de información de hostigamiento del tipo psicológica	Dicotómica	7	
					Ordinal	8	
				Número de capacitaciones de no discriminación e igualdad laboral	Ordinal	9	
					Ordinal	10	
			Hostigamiento Sexual	Número de casos no denunciados de hostigamiento del tipo laboral	Ordinal	11	
					Ordinal	12	
				Número de casos de hostigamiento por personal que labora dentro de la empresa	Ordinal	13	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ITEM	INST
VD: Clima Laboral	Es el ambiente en el entorno del trabajo tanto físico como humano, donde se desarrolla una determinada actividad o trabajo en conjunto con otros empleados.	Operacionalmente se entiende que el desarrollo del clima laboral se orienta en cuatro dimensiones.	Comunicación	Porcentaje de satisfacción del clima laboral del personal femenino	Ordinal	1	RUBRICA VD
				Porcentaje de satisfacción del clima laboral para las mujeres en gestación	Ordinal	2	
			Desarrollo	Número de ascensos del personal femenino	Dicotómica	3	
					Ordinal	4	
				Número de personal femenino en cargos operativos	Ordinal	5	
			Liderazgo	Número de mujeres en cargos altos	Ordinal	6	
				Número de hombres en cargos altos	Ordinal	7	
			Adaptabilidad al cambio	Número de personal femenino según área de trabajo	Ordinal	8	
				Número de percepción de equidad de condiciones laborales	Ordinal	9	

8.3 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



HOSTIGAMIENTO FEMENINO Y CLIMA LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL EN EL DISTRITO DE ATE. AÑO 2022

¡Hola! Somos Melissa Valdivia y Andrea Ibarra, alumnas de la Escuela Superior Instituto San Ignacio de Loyola. El propósito de esta encuesta es conocer tu opinión referente al trato que reciben las mujeres en el entorno de una empresa industrial.

Instrucciones:

El tiempo de duración de la encuesta es menor a 10 minutos. Además, es totalmente confidencial y anónima. Sus respuestas serán utilizadas únicamente para la investigación, por ello le pedimos su completa sinceridad al momento de contestar. ¡Muchas gracias por su tiempo!

1. ¿En que area de la empresa industrial trabaja? *

- Administrativa - Recursos humanos
- Contabilidad - finanzas
- Producción-Operaciones
- Venta - marketing

2. ¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un compañero de trabajo? *

- Nunca
- Casi nunca
- En ocasiones
- Casi siempre
- Siempre

3. ¿Alguna vez ha sufrido de hostigamiento por un jefe inmediato? *

- Nunca
- Casi nunca
- En ocasiones
- Casi siempre
- Siempre

4. ¿Alguna vez ha sufrido de algún tipo de hostigamiento? Indicar de que tipo: *

- Laboral
- Psicológico
- Sexual
- Ninguno

5. ¿Sabe que es el hostigamiento psicológico? *

Si

No

6. ¿Sabía que se puede denunciar un hecho de hostigamiento en la empresa donde labora? *

Si

No

7. Si te vieras afectada ante un caso de hostigamiento, ¿Lo denunciarías? *

Nunca

Casi nunca

En ocasiones

Casi siempre

Siempre

8. ¿Sentiría que al denunciar un caso de hostigamiento, el hostigador pudiera tomar represalias contra usted? *

Si

No

Tal vez

9. ¿Sabe cuales son los pasos a seguir para hacer una denuncia por hostigamiento? *

- Si
- No

10. ¿Con quien denunciarías un caso de hostigamiento? *

- Jefe inmediato
- Gerente inmediato
- Recursos Humanos
- Gerencia General
- SUNAFIL

11. ¿Por qué medio se sentiría mas cómoda para hacer una denuncia de hostigamiento? *

- De manera presencial
- Vía telefónica por una linea anonima
- Mensaje de texto
- Por correo electronico
- Por una plataforma online

12. La empresa tiene un comité de hostigamiento sexual conformado por empleados. ¿Con * frecuencia reciben charlas por parte del comité?

- Nunca
- Casi nunca
- En ocasiones
- Casi siempre
- Siempre

13. ¿La empresa cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación? *

- Si tiene
- No sé si tiene
- No tiene

14. ¿En la empresa las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil? *

- Nunca
- Casi nunca
- En Ocasiones
- Casi siempre
- Siempre

15. ¿Con que frecuencia considera que las mujeres de la empresa son mas hostigadas que los hombres? *

- Nunca
- Poco frecuente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy frecuente

16. ¿Alguna vez se ha sentido discriminada por su genero para aplicar a un puesto laboral? *

- Nunca
- Casi nunca
- En ocasiones
- Casi siempre
- Siempre

17. Para contratar a un empleado administrativo ¿Qué considera que es mas importante? *

- Habilidades blandas
- Formación académica
- Experiencia profesional
- El perfil del puesto es para mujer
- El perfil del puesto es para hombre

18. ¿Cuáles de estos factores considera limitante para la contratación de un cargo operativo? *

- Habilidades blandas
- Formación académica
- Experiencia profesional
- El trabajo es muy rudo por lo que el perfil del puesto aventaja mas a un hombre

19. ¿En la empresa industrial donde labora las condiciones salariales son equitativas entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo? *

- Si lo son
- No sé si lo son
- No lo son

20. ¿Qué tan satisfecha se siente con el clima laboral de la empresa? *

- Insatisfecha
- Nada Satisfecha
- Un poco satisfecha
- Regularmente satisfecha
- Muy satisfecha

21. ¿Qué tan satisfecha se encuentra con su crecimiento profesional dentro de la empresa?

- Insatisfecha
- Nada Satisfecha
- Un poco satisfecha
- Regularmente satisfecha
- Muy satisfecha

22. ¿Considera que las mujeres pueden desarrollar una línea de carrera en la empresa industrial donde actualmente labora? *

- Si
- No

8.4 VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE JUCIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1.1. Apellidos y Nombres del experto:	Mg. Bib. Roxana Alexandra Albarracin Aparicio
1.2. Cargo e institución del experto:	Docente – ISIL
1.3. Nombre del instrumento:	Encuesta
1.4. Autor del instrumento:	Andrea Ibarra Lopez, Melissa Valdivia Brousset
1.5. Título de la investigación	Hostigamiento femenino y clima laboral en una empresa del sector industrial en el distrito de ate. año 2022

I. DATOS GENERALES:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					x
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización lógica					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos					x
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y dimensiones.	x				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					x

10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					x
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	x		
Ítem 2	x		
Ítem 3	x		
Ítem 4	x		
Ítem 5	x		
Ítem 6	x		
Ítem 7	x		
Ítem 8	x		
Ítem 9	x		
Ítem 10	x		
Ítem 11	x		
Ítem 12	x		
Ítem 13	x		
Ítem 14	x		
Ítem 15	x		
Ítem 16	x		
Ítem 17	x		
Ítem 18	x		
Ítem 19	x		
Ítem 20	x		
Ítem 21	x		
Ítem 22	x		

III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

IV. 85 %. V: **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 02.07.2022

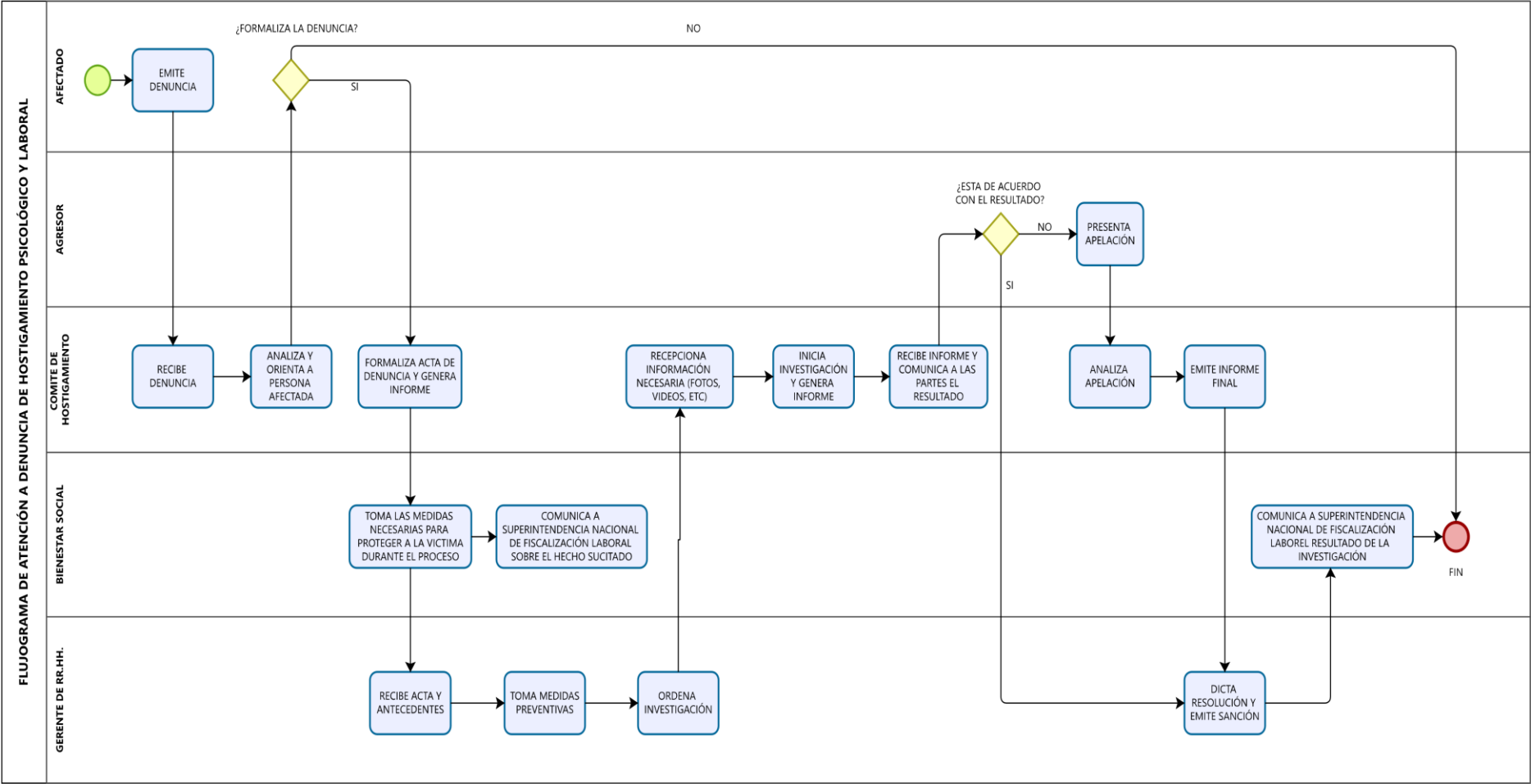
Firma del experto

DNI N° 41981490



Mg. Bib. Roxana Alexandra Albarracin Aparicio

8.4 FLUJOGRAMA PROPUESTO PARA ATENCIÓN A DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO LABORAL Y PSICOLOGICO EN LA EMRESA INDUSTRIAL



8.4 FLUJOGRAMA PROPUESTO PARA ATENCIÓN A DENUNCIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA EMRESA INDUSTRIAL

