



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS
ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL A MUJERES
DOCENTES CONTRATADAS DE LA UGEL DE PUNO –
2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTORES:

Bach. DIAZ VILCANQUI, FLOR AZUCENA

DNI 41554159

Bach. INCAHUANACO INCAHUANACO, EDGAR ROGER

DNI 40108707

LIMA – PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

Mg. INOCENTE RAMÍREZ, CESAR DAVID
DNI 10495720 <https://orcid.org/0000-0002-1214-2706>

JURADO EXAMINADOR

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
DNI 09458935 <https://orcid.org/0000-0003-1434-4376>
Presidente

Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
DNI 18166852 <https://orcid.org/0000-0002-1908-0317>
Secretario

Mg. LUZ JACKELYN PARDAVE DIONICIO
DNI 41803014 <https://orcid.org/0000-0001-9406-4600>
Vocal

DEDICATORIA

A mi familia y amigos que siempre han estado apoyándome y alentándome a que no desista de este hermoso camino de sabiduría y labor por el prójimo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco ante todo a Dios, a mi familia por todo lo otorgado en mi vida, por mi familia y por las personas que me rodean que han sabido motivarme y apoyarme para lograr el primer paso de este camino.

RESUMEN

El trabajo de investigación que se está presentando tiene por objetivo analizar la efectividad que tienen las medidas implementadas para hacerle frente al acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020.

El presente trabajo de investigación es de tipo cualitativa, básica y no experimental. Y con un diseño utilizado de teoría fundamentada, es decir teoría narrativa.

Los autores llegamos a la siguiente conclusión que, el estado no da solución a estos temas delicados, solo indica siempre un monto económico, la víctima queda sin empleo y presenta problemas psicológicos y económicos, dejando graves secuelas mentales, la dignidad de la mujer queda quebrantada. Por ello se recomienda que, debe existir un registro de los acosadores sexuales, y de esta manera todas las personas presenten dicho certificado c al presentarse a laborar algún trabajo.

Palabras clave: acoso sexual, mujeres docentes, víctimas, tratamiento jurídico, ámbito laboral.

ABSTRACT

The objective of the research work that is being presented is to analyze the effectiveness of the measures implemented to deal with sexual harassment in the workplace of women teachers hired from the UGEL of Puno - 2020.

This research work is qualitative, basic and non-experimental. And with a design used from grounded theory, that is, narrative theory.

The authors reached the following conclusion that the state does not provide a solution to these delicate issues, it only always indicates an economic amount, the victim is left without a job and presents psychological and economic problems, leaving serious mental scars, the dignity of the woman is broken. For this reason, it is recommended that there should be a registry of sexual harassers, and in this way all people present said certificate c when they go to work for a job.

Keywords: Sexual harassment, female teachers, victims, legal treatment, workplace.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
INTRODUCCIÓN	x
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Aproximación temática.	11
1.1.1. Marco Teórico.....	12
1.1.2. Marco normativo	23
1.1.3. Bases teóricas	27
1.2. Formulación del problema de investigación	36
1.2.1. Problema general	36
1.2.2. Problemas específicos.....	36
1.3. Justificación.....	37
1.4. Relevancia.....	37
1.5. Contribución	38
1.6. Objetivos	38
1.6.1. Objetivo general.....	38
1.6.2. Objetivos específicos.....	38
II. MÉTODOS Y MATERIALES	39
2.1. Hipótesis de la investigación	39
2.1.1. Supuestos de la investigación	39
2.1.2. Categorías de la Investigación.....	39
2.2. Tipo de estudio	40
2.3. Diseño	40
2.4. Escenario de estudio	41
2.5. Caracterización de sujetos	41

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica	41
2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	41
2.8. Rigor científico.....	42
2.9. Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	50
Anexo 1. Matriz de consistencia	51
Anexo 2. Instrumento.....	52
Anexo 3. Validación de los instrumentos	54
Anexo 4. Cuestionario de entrevista	64
Anexo 5. Reporte antiplagio menor a 30%	68
Anexo 6. Autorización del depósito de tesis al repositorio	69

INTRODUCCIÓN

El presente estudio es importante porque permite formar y fortalecer la conciencia de las mujeres víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral, la le posibilitará formalizar su denuncia, investigación y sanción al agresor, puesto que en nuestro país existe acoso de los rangos superiores a los inferiores, y entre pares, lo que genera un mal ambiente en el ámbito laboral.

Se pretende contribuir en primer lugar en el ámbito académico a los estudiante de derecho del sistema universitario, en los cursos de derecho, puesto que tendrán a la mano la información necesaria para profundizar sus conocimientos, también va a contribuir a la comunidad académica a los estudiantes de las escuelas o facultades de derecho, en vista que tendrá material disponible para otras investigaciones que tenga que ver con los elementos aquí planteados y beneficiará a los actores de la organización universitaria en particular y a la sociedad en general, brindando alternativas que orientarán a las autoridades respectivas a dar solución a esta situación problemática.

Los conocimientos logrados en esta temática se visibilizará objetivamente al aplicar y usar los instrumentos para el proceso de recolección de datos, y que al momento de mostrar los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación constituirán conocimientos nuevos que servirán a los estudiantes e interesados en este tema y podrán utilizarlos en futuras investigaciones.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Aproximación temática.

En la actualidad el problema del acoso sexual dentro del mundo laboral, constituye uno de los problemas que cada vez ha ido incrementándose debido a la incidencia de múltiples factores, problema al que las autoridades y la misma sociedad permanecen indiferentes, y que fueron de una u otra forma naturalizados y discriminados, entre grupos sociales; éstas prácticas discriminatorias al interior de las instituciones es un secreto a voces, que las víctimas prefieren callar por temor a las represalias de su empleador y sobre todo, esto demandó mucho tiempo y esfuerzo para su desarrollo en argumentos convincentes, dentro del campo del derecho es un concepto de relaciones desiguales entre el acosador y la acosada, razón por la cual se indica que la manera más real, objetiva y efectiva de erradicar el acoso sexual en el campo laboral es previniendo la misma.

Las denominaciones respecto al acoso sexual, son varias, sin embargo, una de ellas, está relacionada con el abuso de poder y el dominio para concretar un beneficio sexual.

El acoso sexual puede devenir de dueños, directivos, asimismo de los empleados con grado y jerarquía, contra las mujeres ya sean clientes, proveedoras o compañeras de trabajo. Resaltando que estadísticamente el acoso sexual en su expresión general se genera de varones al sector femenino. Lesionando principios, garantías y derechos fundamentales. Produciendo un impacto directo en la salud.

Debemos de manifestar que el acoso sexual es una conducta que pertenece al universo del silencio y del miedo, constituyéndose en una grave amenaza a la víctima y que se encuentra latente y dependiente a la estabilidad del empleo y reputación de las víctimas en su gran mayoría mujeres que fueron agredidas sexualmente.

No contamos con estadísticas concretas, pero, sabemos de la existencia de casos que muchas veces no son denunciados, cabe manifestar que el acoso sexual, esencialmente es un conocimiento enmarcado en la subjetividad.

Las denominaciones para esta conducta son diversas en nuestra legislación y doctrina tales como: asedio, hostigamiento sexual, acoso sexual (este término es el más usado), chantaje sexual, entre otras denominaciones. Conllevando al desconocimiento de los trabajadores con respecto a lo que es el acoso sexual, sus clases, sus características, sus manifestaciones, sus derechos y sus acciones, los cuales les protegen. Sumado a ello los temores, el nivel cultural que cuentan las personas, impidiendo el ejercicio irrestricto a la defensa y de sus derechos, máxime a Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética dentro de las funciones públicas.

La descripción hecha y la situación jurídica actual respecto a éste problema que se suscita en agravio de trabajadores comprendidos en el ámbito laboral en la UGEL Puno, nos invita a realizar además realizar una investigación de campo para conocer la incidencia de acoso sexual típico en los docentes de la ciudad de Puro, un análisis crítico de las normas sustantivas y adjetivas que amparan a las personas agraviadas que no pueden desarrollar sus potencialidades, pues en este contexto se generan daño personal (en su proyecto integral de vida) y sobre todo profesional (aspiraciones profesionales truncas), pues no cuentan con los mecanismos idóneos para efectivizar sanciones a sus acosadores. Generándose la vulnerabilidad y la exposición al acoso sexual en cualquier momento, enfatizando que en su gran mayoría son mujer las agraviadas.

1.1.1. Marco Teórico

1.1.1.1. Antecedentes

1.1.1.1.1. Antecedentes Nacionales

Tiza, Z. (2018). Realizó el estudio “*El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, 2016 – 2017*”. Tesis para obtener el título profesional de abogado. Universidad Nacional de Huánuco. Huánuco – Perú. Tuvo como objetivo general: “Establecer las características del acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco 2016 – 2017”. Investigación desarrollada de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo – explicativo, el investigador llega a las siguientes conclusiones:

El acoso sexual a las mujeres que trabajan en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión tiene por particularidad la acción de poder generado de los varones que ostentan alguna jerarquía de cargo o autoridad, que ejercen los victimarios contra las mujeres, considerando esta circunstancia determinante por el hecho de existir alguna vinculación laboral entre el hostigador (autoridad) y las mujeres (subordinadas). Siendo la razón fundamental que las víctimas que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, no los denuncian por el temor de perder su puesto laboral y lo peor, el miedo de ser criticadas por la sociedad. Cuando una autoridad o funcionario ejerce acoso sexual tiene profundos y graves efectos colaterales en lo psicológico en las mujeres, desencadenando en problemas como depresión, angustia, ansiedad, insomnio y baja autoestima, situaciones que les impide desarrollar sus labores en forma normal. Lo que a su vez repercute en su bajo rendimiento laboral generando perjuicios graves en su economía familiar. El acoso u hostigamiento sexual es el exponente típico de los varones utilizados por los funcionarios de jerarquía de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, siendo experiencias que permiten fortalecer y promover patrones culturales discriminatorios, generando la desvalorización del sector femenino y en el prevalece el predominio del poder o jerarquía laboral y acrecentando el miedo en las víctimas. La sociedad debe demostrar la fuerza efectiva y real de la Ley N° 27815 (Ley del Código de Ética en la función pública). En el caso de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión, se debe actuar con justicia y aplicar severas sanciones administrativas contra los agresores u hostigadores sexuales. Por otro lado, es necesario orientar a la población laboral haciendo conocer y aplicar las sanciones correspondientes que rige la Ley N° 27942 (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).

Huamán, K. V., Beltrán A. G. (2019). Cuyo título de tesis es “*Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019*”. Tesis para optar el título profesional de: Abogado. Universidad Peruana Los Andes. Chanchamayo – Perú. El autor planteó como objetivo general: “Establecer la existencia de relación entre acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de La Venturosa del distrito de Surco – 2019”. Investigación de tipo básica, correlacional no causal y su tipo de análisis predominante es cuantitativo. Después del estudio el autor logró llegar a las siguientes conclusiones:

Se logró determinar que existe una relación significativa entre la dimensión de conducta física y la variable de desempeño laboral en los trabajadores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco, 2019, esta determinación se muestra por el valor de la chi cuadrado de 9,59637, que sometida a prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada al arrojar una probabilidad de 0,048 que permite rechazar la hipótesis nula. Este resultado permitió conocer que existe una asociación entre la dimensión conducta verbal y la variable desempeño laboral en los colaboradores de la empresa La Venturosa del distrito de Surco en el período 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la chi cuadrado de 11,75527, que sometida a una prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada, al arrojar una probabilidad de 0,019 que permite rechazar la hipótesis nula. Se logró determinar que existe una relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la chi cuadrado de 10,18436, que sometida a una prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre la dimensión y la variable mencionada, al arrojar una probabilidad de 0,037 que permite rechazar la hipótesis nula. Se logró determinar la existencia de relación entre las variables acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019, esta determinación se evidencia por el valor de la chi cuadrado 14,20330, que sometida a una prueba de hipótesis a un 95% de nivel de confianza revela la existencia de relación entre las variables mencionadas al arrojar una probabilidad de 0,007 que permite rechazar la hipótesis nula.

Motta, Y. S. (2019). en su tesis “Asociación entre el acoso laboral o “Mobbing” en las profesoras de la red de instituciones educativas de la UGEL N° 4- Comas” para obtener el Grado de Doctor en Administración, por la Universidad Nacional Federico Villareal, Lima - Perú; plantea el objetivo general “Establecer la relación que existe entre el Acoso laboral “*Mobbing*” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas” , investigación de diseño descriptivo correlacional, el investigador llega a las siguientes conclusiones:

Entre los resultados logrados en el estudio de carácter correlacional se demuestra que existen relaciones objetivas y negativas entre el acoso laboral “Mobbing” y la práctica profesional en las profesoras de la red de instituciones educativas de la UGEL N° 4 – Comas. Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre la dimensión acoso personal del Acoso laboral “Mobbing” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 de la UGEL N° 4 – Comas. Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre la dimensión acoso al rendimiento en el trabajo del mobbing (o acoso laboral) y la práctica profesional docente en profesoras de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas. Los resultados correlacionales alcanzados nos indican que existen relaciones significativas y negativas entre la dimensión acoso por razones de Género o Edad del Acoso laboral “Mobbing” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.

Quintana, J. L. (2019). En su tesis “*Hostigamiento y acoso sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana*”. Universidad Nacional de Piura Tesis para optar el título profesional de abogado. Piura – Perú”. Se formuló como objetivo general: “Analizar el nivel de hostigamiento y acoso sexual y su incidencia de casos en el Juzgado Laboral del distrito judicial de Sullana”. Es un estudio de enfoque mixto, descriptivo y aplicada. Principales conclusiones:

Las características básicas del comportamiento de hostigamiento y acoso sexual son tres: comportamiento asociado a temas de índole sexual; conducta no bienvenida y afectación del empleo (Art. 5 de la Ley N° 27942), las mismas que fueron discutidas en la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Sentencia en la casación N° 39866-2012).

Las manifestaciones más frecuentes de hostigamiento y acoso sexual en el campo laboral se evidencian por lo general el comportamiento ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas el artículo 6 de la Ley 29430. En tal sentido, si la mujer que es víctima no se somete, de hecho, puede estar sujeta a las manifestaciones que perjudican su acceso al puesto de trabajo que aspira o se

produce la extinción de la relación de trabajo, de los ascensos o promociones, y a recibir la remuneración justa, oportuna a los complementos remunerativos (MTPE, 2017). Dentro del sector laboral privado, los procedimientos sancionadores por estos casos de hostigamiento y acoso sexual se enmarcan en la ley 27942 y su Reglamento, Ley 29430, Decreto Legislativo N°728 y el Reglamento de la Ley N° 28806. Sin embargo, debido a la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N O 040-2014-PCM- Reglamento de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. Dentro de las instituciones públicas se tuvo que adecuar los capítulos pertinentes al régimen disciplinario y al procedimiento disciplinario que establece dicho reglamento. Por lo antedicho, la sanción como procedimiento disciplinario en los casos de hostigamiento y acoso sexual laboral en las instituciones públicas (comprendidos en los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 27615, 72816 y 105717) comprenden por lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057 y su Reglamento; por ello, los títulos referidos a las faltas, sanciones y procedimiento disciplinario contemplados en el Reglamento de la Carrera Administrativa; Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento y acoso sexual y su Reglamento, son de aplicación para las instituciones del sector público. El número de casos por este delito dentro de la carga procesal en el juzgado laboral del distrito judicial de Sullana es el 5.02%, que a veces representa la incidencia de casos.

Santos, L. M. (2020). En su tesis "*Jamás más tendrán la aceptación de nuestro silencio: respuesta institucional de la PUCP frente a casos de acoso sexual*". Tesis para optar el grado académico de Magister en Derechos Humanos. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Tuvo como objetivo general: "conocer la respuesta institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú frente a casos de acoso sexual que se ajustarán a las leyes establecidos en el marco de los Derechos Humanos para casos de violencia de género". Fue un estudio de enfoque cualitativo y descriptivo. Conclusiones:

Existe en el Perú un marco regulador que sanciona el acoso sexual en los estudiantes universitarios. Mediante estas normas, se exige a las universidades a aplicar medidas específicas para disminuir el acoso sexual en el mundo universitario, mediante la investigación y las medidas que sancionan los casos que incluyen a los agentes de la comunidad universitaria, además de brindar acciones

de protección para las víctimas que denuncian este tipo de faltas. Debe indicarse que no existe un marco normativo que exija a las universidades a tomar medidas frente a otras formas de violencia de género.

Hay que señalar que la violencia de género dentro de las universidades se ha incrementado y sea hecho más visible en los últimos años, las alumnas mujeres se han levantado en protesta frente a la desigualdad y la violencia de género entre los universitarios. Sin embargo, el índice de casos ha ido en aumento significativo por el alto porcentaje de mujeres víctimas en las aulas y en puestos de trabajo en las universidades, y las iniciativas como el MeToo y el 'Ni una menos', ha logrado una ola de propuestas feministas dirigidas a denunciar públicamente la violencia de género y la impunidad dentro de la comunidad universitaria, es por ello, que se están creando redes de protección y cuidado, que promueven iniciativas y programas para hacer frente a la desigualdad de género. A pesar de que a la fecha las mujeres representan casi la mitad del volumen del estudiantado universitario aún hay predominio del sector masculino. La mejor evidencia se muestra en los índices de segregación horizontal y vertical dentro de las universidades, específicamente en la PUCP. Por la falta de presupuesto e información, no se conoce la eficacia de las medidas adoptadas por la PUCP para sancionar estas faltas. Se recurrió a la información dada por las denunciantes de acoso sexual, grupos de activistas, docentes, estudiantiles y otras personas involucradas para sancionar los casos de acoso sexual dentro de la PUCP viendo los casos denunciados podemos señalar que las medidas adoptadas por la PUCP para hacer frente los casos de acoso sexual no se ajustan a los criterios aceptados por el marco internacional de derechos humanos para casos de violencia de género. Se debe indicar que desde el 2003 la Ley 27942 señalaba medidas para atender y sancionar este tipo de faltas en el ámbito universitario, esto se evidencia cuando en más de una ocasión la universidad no brindó ninguna atención oportuna y menos la sanción necesaria a las víctimas de acoso sexual.

Es preciso señalar que luego de la implementación del Reglamento contra el hostigamiento sexual y la instalación de la Comisión contra el Hostigamiento en 2016, debido a la falta de recursos y de interés y compromiso de las autoridades universitarias los casos de acoso sexual produjeron un clima de impunidad que aún

continúa desequilibrando el bienestar de las personas víctimas y poniendo en riesgo a la comunidad universitaria. Por ello, hay necesidad de adoptar un modelo universitario para atender los casos de violencia de género teniendo en cuenta las relaciones interpersonales de género en las universidades y optar medidas oportunas y objetivas a lo establecido en el marco internacional de derechos humanos que señala específicamente lo relacionado a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y la protección y reparación social y psicológica de las personas víctimas de esta forma de violencia de género.

1.1.1.1.2. *Antecedentes Internacionales*

Mejías, A. M. (2016). En su investigación desarrollada, *“El acoso sexual en el trabajo. Propuestas para su prevención”*. Artículo científico. España. Se formuló como objetivo general: “Analizar el acoso sexual en el campo laboral y proponer programas de intervención para su prevención”. Conclusiones:

El acoso sexual es considerado como un problema que incluye a los trabajadores como a los empresarios. Debiendo considerar que son los empresarios quienes tendrán que afrontar los perjuicios generados por la baja productividad y las consecuencias que se derivan como la falta de motivación de los trabajadores, nerviosismo, estrés y el posible pago de indemnizaciones. Los resultados de los muchos estudios evidencian que entre el 30% y el 45% de mujeres señalan que fueron víctimas de haber sido acosadas o que en algún momento recibieron pedidos de índole sexual, y que solo el 1% de las mujeres víctimas de acoso sexual decidieron hacer la denuncia. Frente a esta problemática es necesario desarrollar campañas de formación, asesoramiento y concienciación de la sociedad para que el acoso sexual no se haga visible. Se constata la resistencia de las organizaciones empresariales hacer frente a la problemática del acoso sexual, así como la ausencia de políticas preventivas en el ámbito empresarial. Se observa la deficiente movilización de las organizaciones sindicales frente al acoso sexual en particular, y a los problemas de segregación por motivo de sexo en general. Se puede constatar la predominancia de las fuerzas masculinas en el ámbito laboral como un factor principal que determina la existencia de acoso sexual; “la división del trabajo” con relación al sexo es implícito al acoso sexual.

Se ha demostrado que el tratamiento de acoso sexual es insuficiente en la negociación colectiva. Debido a que un 5% de convenios colectivos no comprenden alguna referencia en las cláusulas asociados con el acoso sexual y, por otro lado, porque la la mayor parte de los convenios sindicados al acoso simplemente como una falta de comportamiento. Es fundamental la inserción de cláusulas de su identificación en la negociación colectiva para determinar el concepto de acoso sexual, la aplicación de procedimientos internos para la disminución de estos problemas para sus sanciones pertinentes y oportunas. El acoso sexual debe considerarse como un factor de riesgo laboral. En estas circunstancias es oportuno determinar políticas preventivas que, tengan un efecto sancionador.

Vivar, S. A. (2016). En su tesis *“El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”*. Estudio para optar el grado académico de maestra en Derecho Constitucional y Derechos Humanos en la Universidad Panamericana de la Ciudad de México – México. Se dio como inicio planteando el objetivo general de conocer el acoso laboral “mobbing” y el acoso sexual como un tipo de violencia y de discriminación contra las mujeres, lo que las afecta en el accionar libre de sus derechos humanos en la misma medida de los hombres porque son manifestaciones de violaciones a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer”. Este estudio fue desarrollado con el diseño descriptivo y con el enfoque cualitativo. Sus conclusiones son:

Las acciones procesales para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación se tramitan según la establecen las reglas de un procedimiento administrativo sancionador, no estableciendo plazos fijos para dictaminar una resolución definitiva y también no prevé un recurso para la víctima en supuesto de no lograr una resolución favorable. Es nuestra opinión que para que las reformas constitucionales relacionados con los derechos humanos de junio de 2011 se orienten con objetividad a lograr un mejor funcionamiento institucional, donde se privilegien los ambientes laborales exentos de violencia contra la mujer y que se facilite en el trabajo el acceso a la igualdad de género, es necesario también la adopción de medidas innovadoras y de buen criterio para su aplicación a través de la implementación de decisiones y acciones reales y objetivas, signadas de medidas de sensibilización diseñadas a la

prevención y el desarrollo de las prácticas culturales y organizacionales. No se debe perder la perspectiva de marginar el Derecho que constituye una herramienta valiosa y útil, que, aunque contenga limitaciones, pueda tipificar las conductas de acoso que deben sancionarse según los reglamentos y normativas internas. Se requieren acciones específicas de sensibilización y cambios sustantivos para garantizar la práctica de los derechos humanos, dentro del ambiente laboral. Con esta propuesta es posible lograr cambios en la vida de muchos hombres y mujeres dentro de su ámbito laboral al interior del Alto Tribunal.

Quezada, J. A. (2017). En la memoria de prueba “*Vigencia y efectividad de los procedimientos sobre acoso sexual comprendidos en la Ley 20.005 al amparo de la reforma laboral de la Ley 20.087*”. Es la memoria de prueba para obtener el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago – Chile. El autor planteó como objetivo general: “vislumbrar la real vigencia y efectividad del procedimiento agregado a nuestro Código del Trabajo mediante la Ley N° 20.005, a la luz de la nueva normativa incorporada al mismo por medio de la Ley N° 20.087”, teniendo en cuenta la voluntad de nuestro legislador de concretar la consecución del efectivo resguardo de los derechos fundamentales comprometidos por conductas lesivas de quienes forman parte de una relación laboral. Llegando a las siguientes conclusiones:

En nuestro país, la introducción del ilícito laboral de acoso sexual significó un impulso a la vigencia de los derechos fundamentales en el mundo laboral. De hecho, su consagración legal no hace sino reafirmar la vigencia horizontal de los derechos al interior de la empresa, en la medida que se intensifica la vinculación del empleador con los derechos fundamentales, ya que no sólo debe abstenerse de cometer actos de acoso sexual, sino que también desempeña un rol de garante de un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores (artículo 153º Código de Trabajo). No obstante, la importancia de su consagración legal, lo cual trajo aparejado la creación de un procedimiento especial de investigación y sanción del acoso sexual, la deficiente técnica legislativa ha hecho el concepto insuficiente, surgiendo como principales críticas la limitada extensión de la palabra “requerimientos” de carácter sexual en la definición legal omitiendo otro tipo de conductas o comportamientos de índole sexual. Por otra parte, la definición legal

del acoso sexual, obliga a realizar un trabajo interpretativo que permita configurar hipótesis de acoso sexual ambiental, que en una primera lectura parecen no estar recogidas. En ese mismo orden de ideas, la tipificación de acoso sexual, al concentrarse en la descripción de la conducta, más que en el resultado lesivo, deja en la penumbra a la víctima del acoso sexual, dificultándole no sólo la configuración del tipo sino también la labor probatoria que le corresponde. Más allá de las mencionadas imperfecciones, el legislador nacional ha establecido diversos mecanismos de protección judicial que permitan enfrentar el acoso sexual en la empresa. La Ley N° 20.005 ha establecido un mecanismo para promover tanto la investigación del acoso sexual como el establecimiento en el Reglamento Interno de normas de prevención y procedimiento, así como una causal de término de contrato de trabajo por dicha conducta y contempla una hipótesis de despido indirecto. A dicha regulación, se ha sumado el establecimiento del procedimiento de tutela laboral frente a la lesión derechos fundamentales mencionados, en el artículo 485 del Código del Trabajo. Ahora bien, la superposición de ambos procedimientos, permite vislumbrar no sólo las diferencias entre un procedimiento y otro –sujetos activos, legitimación pasiva, garantías del procedimiento, particularmente la prueba, y sus sanciones- sino que la preferencia por un procedimiento sobre el otro, lo cual arranca precisamente de dichas diferencias.

Castañón J. J. (2018). En el artículo científico denominado “*Acoso sexual en la comunidad docente y estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008*”. Colombia. El investigador planteó como objetivo general: “analizar el acoso sexual, su frecuencia e imaginarios en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales, Caldas (Colombia)”. Investigación de corte transversal. Después del estudio el autor logró llegar a las siguientes conclusiones:

Es preciso señalar que la frecuencia de acoso sexual en la Universidad de Manizales comparada con otras investigaciones no es tan elevada, constituye un problema que debe intervenir para su erradicación. Muchos investigadores proponen la aplicación de estrategias educativas, acciones de prevención al interior del ámbito universitario mediante una legislación que haga frente al abuso sexual como es recurrente en la Universidad de Costa Rica, en la que el Consejo Universitario dictaminó un reglamento en contra del acoso sexual. La población

universitaria de estudio, el acoso sexual se presenta particularmente en los tres primeros semestres, presentando una baja después el tercer semestre. Del mismo modo se concluye que se presenta más en los estudiantes con antecedentes de acoso sexual antes de haber ingresado a la universidad lo cual podría investigarse más profundamente en futuros estudios.

Illescas. S. V. (2019). *Comportamientos percibidos como acoso sexual en los Institutos Técnicos y Tecnológicos de la Zona 6, Ecuador*. Trabajo de maestría. Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador. El objetivo fue: Establecer diferencias sobre las percepciones acerca del acoso sexual presente en estudiantes, docentes y administrativos de los Institutos Técnicos y Tecnológicos de la Zona 6, con el fin de proponer una estrategia para su prevención. Investigación de diseño cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional y de corte transversal. Conclusiones:

Tomando como referente los postulados teóricos y metodológicos de las estrategias encaminadas a la prevención de la violencia de género, se hace una propuesta cuyos objetivos encuentran salida a través de la planificación de una serie de actividades. En cada sesión de trabajo se describen las acciones a realizar, se plantean los objetivos específicos, los recursos necesarios para su ejecución y los indicadores de evaluación en cada caso. Tomando en cuenta que este tipo de estrategia, no tiene antecedentes de aplicación en el mencionado contexto y que sobre el tema de acoso sexual también se ha descrito que existe múltiples vacíos, individuales, colectivos, organizativos, etc.; los objetivos de la misma están encaminados primeramente a sensibilizar a la población estudiantil, de docentes y administrativos, respecto a la necesidad de abordar de manera preventiva el tema. También, se propone transmitir información sobre las manifestaciones y los aspectos legales relacionados al delito. Finalmente, la propuesta se inclina a fomentar el desarrollo de relaciones interpersonales de cordialidad, respeto, empatía, cooperación y ayuda entre los participantes. A través del desarrollo de actividades cooperativas, de debate y reflexión dirigida por profesionales expertos en el tema y con la participación de varios actores implicados en la convivencia institucional, se puede hacer una contribución eficaz que devenga en la transformación de diversos aspectos relacionales, organizativos y procedimentales,

que favorezcan la prevención del acoso sexual. Puede considerarse como un aporte valioso del presente estudio, la obtención de la versión ecuatoriana del “Cuestionario de percepción del acoso sexual” de Bosch y Ferrer, (2000), del cual no había antecedentes de su utilización en el contexto latinoamericano. Como resultado final, se cuenta con un instrumento válido y confiable, apto para ser empleado en Instituciones de Educación Superior del territorio nacional. (pp.84-85)

1.1.2. Marco normativo

1.1.2.1. Constitución Política del Perú

Nuestra carta magna en su primer capítulo, respecto a los derechos fundamentales de la persona establece Artículo 1º hace referencia a que ninguna persona debe ser vulnerada en sus derechos inherentes a ella. “Artículo 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. (Constitución Política del Perú, Art. 1,1993)

Del mismo modo en el artículo 24 inciso h, con relación a la libertad y a la seguridad personal se determina que:

Ninguna persona puede ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni ser sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes. De modo que puede solicitar de inmediato el examen médico de la persona agraviada o si es imposibilitada debe recurrir a la autoridad. Carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia. Quien la emplea incurre en responsabilidad. (Constitución Política del Perú, Art. 24,1993)

Este párrafo mantiene una relación directa con la investigación desarrollada, ya que pone de manifiesto que nadie debe ser víctima de violencia psíquica o física, y como es de darse en el acoso sexual generalmente se da a través de las expresiones verbales y a través de conductas físicas no apropiada (roces corporales u otras manifestaciones no deseadas).

La gran mayoría de las víctimas que sufren acoso sexual en el ámbito laboral, callan o guardan silencio ante el temor de ser despedidas, la conducta del acoso sexual no solo es una situación de género.

En las pautas legales adoptadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo: se la denomina “Lineamientos del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo- Trabajo sin acoso sexual”. También debe considerarse la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito de trabajo ya sea en el sector privado y público”, reglamento que incluye formatos y modelos actualizados para orientar y facilitar la presentación de quejas y denuncias por parte de las mujeres que son víctimas de acoso laboral.

El primero nace a partir de la Resolución Ministerial N° 222-2019-TR, y el segundo a partir de la Resolución Ministerial N°223-2019-TR.

De este modo, el MTPE continúa con sus esfuerzos para prevenir y enfrentar la violencia en el espacio laboral, y da cumplimiento al Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Decreto Supremo 014-2019-MIMP) que introduce cambios al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual, centrando los esfuerzos en proteger a las víctimas de esta forma de violencia.

1.1.2.2. Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual N° 27942

La Ley N° 27942 tiene por finalidad la prevención y sanción casos de hostigamiento sexual generado en las relaciones de un jefe como autoridad o dependencia, en cualquiera de sus manifestaciones que se presenten estas faltas.

Conforme a la normativa 27942 (2003), ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual de fecha 27 de febrero 2003, modificado por la ley N° 29430 de fecha 08 de noviembre 2009, en el artículo 4 define el hostigamiento sexual:

Artículo 4.- Concepto: El hostigamiento sexual clásico o chantaje sexual tipifica a la conducta física o verbal recurrente a la naturaleza sexual no consentida y/o rechazada, realizada por una mujer de la que se aprovechan una autoridad por su jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de su voluntad y que rechaza este comportamiento porque afecta sus derechos y su dignidad. (Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual N° 27942. 2003)

Así mismo entender que el acoso sexual, se refiere a quien, de una u otra manera asedia, persigue, hostiga o pretende establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, con el propósito para llevar a cabo hechos de connotación sexual.

Para quien comete este delito la sanción es no menor de 3 ni mayor de 5 años de inhabilitación según corresponda, conforme a los incisos 5, 9,10 y 11 del artículo 36°.

1.1.2.3. Decreto Legislativo N° 1410

El Decreto Legislativo N° 1410 (2018) define como acoso:

Artículo 151-A.- La persona que de forma recurrente y permanente vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, lo que genera una alteración en el normal desarrollo de su vida cotidiana, será sancionado con la privación de su libertad por no menor de uno ni mayor de cuatro años, según sea tipificado y le corresponda en conformidad a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y también será multado con sesenta a ciento ochenta días. La misma sanción se aplicará a todo aquel que por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que atente contra el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual. La misma pena se aplicará a quien muestra comportamientos valiéndose del uso de cualquier medio tecnológico de la información o de la comunicación. La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, y su inhabilitación, en conformidad a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y la sanción de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días de multa, estableciendo la concurrencia de las circunstancias agravantes como puede ser el caso de: 1. Si la víctima es menor de edad, y el acosador es una persona adulta mayor, o si ella se encuentra en estado de gestación o es una persona con alguna discapacidad. 2. Si la víctima y el agresor tienen o han mantenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, si tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad. 3. Si la víctima habita en el mismo domicilio que el agresor o comparten espacios comunes de una misma propiedad. 4. Si la víctima se encuentra en

condición de dependencia o subordinación con respecto al agresor. 5. Si la conducta de acoso se realiza en el ámbito laboral, en el campo educativo o formativo de la víctima. (Decreto Legislativo N° 1410, 2018 151-A)

Del mismo modo, el Decreto Legislativo N° 1410 en su artículo 154-B respecto a la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual establece que:

Artículo 154-B.- La difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual. La persona sin autorización, difunde, revela, publica, comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de otra persona, la que las obtuvo sin su consentimiento será sancionado con la pena privativa de su libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días de multa. La sanción privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años y de ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días de multa, cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias: 1. En el caso de que la víctima mantenga o haya mantenido una relación de pareja con el agente, son o han sido convivientes o cónyuges. 2. Si para materializar el hecho delictivo utilizara las redes sociales u otro medio que produzca una difusión masiva. (Decreto Legislativo N° 1410. Art.154-B)

Del mismo modo, el Decreto Legislativo N° 1410 en su artículo 154-C con relación a la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual establece que:

En el artículo 176-C de la antes citada señala sobre el chantaje sexual, que el que chantajea, amenaza o intimida a otra persona, por cualquier medio utilizando las tecnologías de la información o comunicación para conseguir algún acto de connotación sexual será sancionado con la pena privativa de su libertad por no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación según corresponda, conforme a los incisos 5, 9,10 y 11 del artículo 36°. (Decreto Legislativo N° 1410. Art 154-C).

1.1.2.4. Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres N° 28983

El 16 de marzo del 2007 se establece La Ley N° 28983, ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto principal es el de establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para poder garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, proponiendo a la plena igualdad.

Esta enfatizada la adopción de las medidas necesarias que permitan erradicar todas las formas de discriminación por sexo. Por ejemplo, garantizando el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que incluye la protección frente al hostigamiento sexual.

1.1.3. Bases teóricas

1.1.3.1. Modalidades del acoso sexual

1.1.3.1.1. El acoso sexual en la modalidad “quid pro quo o de chantaje”

La expresión “quid pro quo” con la que generalmente se ha tipificado a este tipo de delito una expresión latina que, literalmente significa “esto por aquello” o “una cosa por otra”.

Existe acoso sexual en esta forma cuando un gerente, supervisor (empleador), supedita el otorgamiento de algunos beneficios laborales por otros favores sexuales de un dependiente y cuando lo sanciona por rehusarse a otorgarlos.

El delito de acoso sexual o *quid pro quo* es una clase de acoso que incluye a una persona a ofrecer algún tipo de beneficio para lograr algún tipo de favor sexual. En el latín, el término *quid pro quo* significa “algo por algo”. Habitualmente, el acoso sexual o *quid pro quo* se produce entre un jefe o autoridad y un subordinado. Por lo general, la autoridad o supervisor posee el poder de otorgar

una recompensa o generar una acción contraria, dependiendo de cómo la otra persona reciba sus insinuaciones sexuales. (YeremianLaw & associates, 2021)

A efecto de ejemplificar esta clase de acoso, describimos la situación de una secretaria que es despedida por su jefe o autoridad, porque no aceptó tener relaciones sexuales con su jefe, del mismo modo es el caso de una vendedora que rechaza al gerente de su empresa a salir a una cita sexual y a su vez rechaza un aumento de su sueldo.

Como podemos observar que son dos los elementos que resultan fundamentales para poder configurar este tipo de acoso, al respecto:

Una persona que ejerce una función de autoridad para generar una condición de permanencia en el empleo de una trabajadora y la situación de afectación por causa de la actitud insinuante de su jefe quien la condiciona en el otorgamiento o mantenimiento de algunos beneficios laborales condicionando a recibir favores sexuales de su subordinado o en el peor caso, la sanciona por negarse a tener relaciones sexuales. (Balta, 2005, p.40).

Con respecto al primer elemento, debemos resaltar que este tipo de acoso, involucra la existencia de actos de una persona que esta investida con cierta responsabilidad y autoridad, y que sus acciones son siempre atribuibles al empleador.

Concordando con Martínez (1995) “esta conducta chantajista requiere de la actitud del mismo empleador, o de algún encargado que pretenda imponer su autoridad exigiendo tener relaciones sexuales no consentidas” (p.22).

Con relación al segundo elemento, es conveniente señalar que:

En algunas oportunidades de acoso sexual la víctima que ha sufrido la pérdida de su empleo, como consecuencia pierde algún beneficio de promoción, es despedida, trasladada, etc. Puede ser que el acoso sexual con la que se amenaza a una trabajadora con la pérdida de algún beneficio de trabajo y si tal amenaza no llega a materializarse, puede considerarse como tal. (Balta, 2005, p.41).

En este primer tipo de casos, en aquellos frente a un acoso sexual “quid pro quo” dicho de otra manera por chantaje, automáticamente la responsabilidad suele ser del empleador o de la persona con cargo superior. Al respecto Balta (2005) “La idea detrás de esta solución legislativa es que, si el empleador se beneficia con la delegación de facultades a favor de su personal jerárquicamente superior, también debe asumir las consecuencias que se derivan de ello”. (p.52)

1.1.3.1.2. Acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo.

Según Serna (1994) nos indica que una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Esta conducta será considerada ilegal en los siguientes supuestos: a) Cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo; o b) Cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo”.

En la búsqueda de acepciones respecto a el acoso sexual en la modalidad de ambiente de trabajo encontramos a Balta (2005) quien manifiesta que:

El acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo se produce cuando existen conductas y/o comportamientos de carácter sexual los suficientemente severos o graves como para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo, interfiriéndose así con el trabajo de una persona. Aunque lo usual es identificar el “ambiente de trabajo” con lo que ocurre al interior del centro de trabajo, no puede dejar de reconocerse que en ciertos casos excepcionales dicho concepto puede extenderse a lugares distintos del centro de trabajo. La idea que sustenta la existencia misma de este tipo de acoso sexual es que el sexo no debe ser una barrera al empleo que impida al trabajador realizar su trabajo. (p.41).

Asimismo, Balta (2005) señala que:

El ambiente hostil de trabajo puede ser creado por los compañeros de trabajo, por los clientes del establecimiento, por los propios jefes de los trabajadores y, en general, por cualquier tercero con capacidad de interferir o afectar el ambiente de trabajo. (p.42)

También al respecto Douglas (2007) “Las conductas que pueden crear un ambiente hostil de trabajo son variadas; la exhibición de imágenes de naturaleza sexual, tocamientos, las bromas o comentarios con contenido sexual, el espionaje de servicios higiénicos, él envió de correos electrónicos con contenido sexual”. (pag.76)

1.1.3.1.3. Responsabilidades del empleador en el acoso sexual en la modalidad del ambiente hostil de trabajo

Por ello, Balta (2005) señala que:

En este caso específico, el empleador no es considerado automáticamente responsable por los actos de algunos trabajadores que crean el ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. En este caso, el empleador puede ser responsable si fue informado y quizás lo supo o debió haber sabido acerca de los hechos y no fue capaz de tomar las medidas inmediatas para sancionarlo y corregirlo. Esta situación es considerada de una responsabilidad por negligencia de parte del empleador. (p.42).

Al respecto manifiesta que este patrón de responsabilidad es aplicable en todos los casos de acoso sexual en un ambiente hostil de trabajo, ya sea por sí misma que la conducta sexual se origine de los compañeros de trabajo, de los superiores e incluso de terceros que no son trabajadores del empleador. Ejemplo, consumidores o clientes del empleador, a si también sus proveedores de servicios.

1.1.3.1.4. Elementos característicos del hostigamiento sexual.

Con relación a los elementos característicos del acoso sexual Serna (1994) manifiesta que la definición más completa de acoso sexual, sobre la base del Informe Rubinstein de la Comunidad Económica Europea, es la siguiente:

Es una conducta verbal o física de carácter sexual, en el que el autor conoce o presupone que es ofensiva para la víctima. Este comportamiento es considerado como una acción ilegal por los siguientes supuestos: a) Si el rechazo o la aceptación por la víctima de tal propuesta es utilizada o invocada como chantaje para fundamentar una acción que perjudique a la víctima en el ámbito de su empleo o condiciones de trabajo; b) Si la víctima

está decidida a denunciar al agresor por tal conducta que le ha afectado en su ambiente de trabajo”. (p.55)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como una conducta asociada al sexo, es de naturaleza inoportuna, ofensiva y desagradable para la persona víctima que lo sufre. El acoso sexual es una situación muy recurrente que considera un número importante de mujeres trabajadoras a nivel mundial y se genera en diversos ambientes laborales, siendo en todos los casos las mujeres las víctimas en quienes recae el mayor porcentaje de este tipo de delitos. El acoso sexual en el ámbito laboral es considerado como una forma de discriminación de género, una violación de los derechos fundamentales en el campo laboral y una modalidad de violencia sexual (OIT, 2013).

En el Perú, se considera como un comportamiento de carácter sexual u otras conductas de índole sexual, no consentido, no aceptado y rechazado por la persona agraviada y en consecuencia afecta gravemente la dignidad de la víctima. Al respecto la LEY N° 27942 señala en su artículo primero “Artículo 1. - Del Objeto de la Ley La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación”. (Ley 27942, art. 1)

Asimismo, al respecto la Ley N° 29430, cuya publicación se dio en fecha 08 de noviembre del 2009, en El Peruano, modifica la ley N° 27942, señalando al hostigamiento sexual en dos aspectos:

Artículo 4.- De los conceptos 4.1 El acoso sexual típico u hostigamiento sexual es el comportamiento físico o verbal muy frecuente de carácter sexual o sexista no consentido y es rechazado, ejecutado por una o más personas que sacan provecho de su posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra circunstancia ventajosa, en contra de otra u otras personas, que no aceptan y rechazan estos comportamientos por considerarlos que perjudican su dignidad, y sus derechos fundamentales. 4.2 El acoso sexual ambiental consiste en el comportamiento físico o verbal reiterativo de naturaleza sexual o sexista de una persona víctima presionada por la jerarquía, grado, estamento, cargo, función de autoridad, generando un clima de humillación, intimidación u hostilidad”. (Ley

29430, 2009, art 4).

Con relación al primero, el acoso sexual clásico o por chantaje: Definido por la ley N° 29430 es: "El comportamiento físico o verbal recurrente de carácter sexual o sexista no consentido o rechazado, realizada por una persona en la que se aprovecha un jefe por su posición de autoridad o jerarquía, o cualquier otra situación ventajosa en contra de la mujer víctima, quien rechaza este comportamiento por considerar que va contra su dignidad y sus derechos fundamentales»" (Ley 29430, 2009, art 4).

Si se da el caso de que el agresor/a se vale de su posición de autoridad o cualquier ventaja en contra de otra persona, que no consiente este comportamiento por considerarla que afecta su dignidad y sus derechos fundamentales.

En el segundo plano, el acoso sexual en el ámbito laboral también se encuentra comprendido en la Ley 29430 como:

"el comportamiento físico o verbal muy recurrente de naturaleza sexual o sexista, generada por una persona a otras con el ejercicio de jerarquía, autoridad, cargo, grado, función, nivel remunerativo o análogo generando un clima de intimidación, humillación u hostilidad"(Ley 29430, 2009, art 4).

Tengamos en cuenta que la Ley N° 27942 tenía por propósito prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que se produce solamente en las relaciones laborales donde existía dependencia o autoridad.

Sin embargo, la ley modificatoria establece diferencia entre el hostigamiento acoso sexual ambiental y el acoso sexual típico. La primera versión identifica el comportamiento verbal o física de naturaleza sexual de una persona hacia otra, valiéndose de su jerarquía.

En tanto que la segunda versión señala que el comportamiento físico o verbal de carácter sexual no consentido o rechazada, la que es realizada por una persona aprovechándose de un cargo de autoridad, jerarquía u otra situación ventajosa en contra de otra persona.

Del mismo modo, según la ley que modifica la Ley N° 27942 o Ley de prevención y sanción del acoso sexual Ley 29430 (2009), señala que para que se

concrete un acto de acoso sexual, deberá contener alguno de los siguientes elementos:

a) El sometimiento a los actos de acoso sexual mediante la cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. b) La no aceptación de los actos de acoso sexual condiciona que se adopten decisiones que perjudican a la víctima con relación a condición laboral de la víctima. c) El comportamiento del agresor de acoso sexual directa o indirectamente afecta el trabajo de una persona, desnivelando su rendimiento en su trabajo generando un ambiente de miedo e intimidación. (Ley 29430, 2009, art 5)

1.1.3.1.5. Principales manifestaciones

Al respecto también cabe mencionar que la Ley 29430, el hostigamiento sexual se manifiesta por intermedio de las conductas siguientes:

a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales. b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad. c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima. e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo. (Ley 29430, 2009, art 6)

1.1.3.2. Teorías generales en torno al “Mobbing”

El médico y etólogo austríaco Lorenz (1993) señala que “la violencia siempre ha sido el complemento infaltable en todas las especies”, es un estudio importante que describe la conducta de los animales, al mismo tiempo señaló el ataque de un grupo de animales pequeños acosando a un animal de mayor tamaño que se encontraba solo. Concluyendo que:

La violencia agresiva entre los animales no tiene una percepción negativa, sino es propia de su naturaleza y que necesaria para conservar la ecología y la sobrevivencia de la especie. Entonces analógicamente Lorenz señala el cuadro de la violencia de acoso, muy similar a la conducta de acoso sexual en los seres humanos, que, con el pretexto de dar protección a la empresa, brinda su justificación de su accionar. En el caso de los animales hay que indicar que el accionar de la fauna, el ataque solo tiene un objetivo que termina cuando se percibe que el otro animal da señales de no estar interesado con el dominio del grupo o del territorio. Por el contrario, en los seres humanos el acoso persiste y el objetivo es básicamente causar daño a la víctima. (Lorenz ,1993, p.45).

Así también, el psicólogo Leymann (1990) percibió conductas similares en los centros de trabajo y definió al “mobbing”, como “Psicoterror en el entorno laboral que genera una conducta de enemistad y libre de sentimientos éticos que es administrada por uno o más miembros del equipo, principalmente contra una única víctima o “presa”, haciendo que en este prime un estado de soledad, sin poder obtener ayuda por mucho tiempo, básicamente por el cambio del lenguaje que se ha construido”. Se observa un estado de indefensión, puesto que la agresión que sufre la víctima llega por desubicarla de su contexto, su conducta se entra en sus movimientos propios, tratando de encontrar qué es lo que hace con imperfección para optar por este trato. Esta perspectiva hace que se hunda en el remolino, producto de la violencia, normalizándolo; para posteriormente continuar comportándose cíclicamente en conductas agresivas generadas por él.

Según la Psicología, Piñuel (2001) manifiesta en su libro titulado “Mobbing: Cómo superar el acoso psicológico en el trabajo”, sus obras se han convertido en estudios modernos sobre el “mobbing” en Europa, con base en el ámbito laboral en España. Sus estudios se concentran en los elementos de la personalidad y describe los perfiles del acosador, además menciona que:

Los agresores de acoso presentan un abanico variado de trastornos psicológicos, pudiendo ser de una personalidad paranoide, de psicopatía o de narcisismo. Por ello, la víctima presenta características difíciles de comprender, son personas que demuestran una falsa responsabilidad y

pretenden mostrar interés en el trabajo que desempeñan. (p.42).

Estos elementos típicos negativos generan en el agresor sus características patológicas. Pero hay que advertir que el acosador no se inicia solo, necesita de un contexto que le favorezca, una institución, empresa u organización en la pueda realizar sus actividades de acoso.

Gracias a la psiquiatría, Hirigoyen (2001) expresa que el acoso moral en el ámbito laboral es toda actividad abusiva, pudiendo manifestarse en la palabra o en los hechos que están dirigidos a perjudicar la autoestima, dignidad, valoración personal, reputación e integridad física de una persona, y contiene implícitamente el objetivo de poner en riesgo su trabajo, degradando el ambiente del ámbito laboral”.

Piñuel (2008) no está de acuerdo con la expresión del término moral, él sugiere “que es más directo llamarlo como acción inmoral puesto que desde todas las direcciones lo es”. Sin embargo, Hirigoyen (2013) consolida su concepto sobre el acoso moral, señalando que “la empresa sufre dificultades para controlar trabajadores con características de acoso sexual”.

Con relación a este último punto, crear un clima laboral favorable es responsabilidad de la empresa, puesto que esta debe propiciar la negociación la generación de cualquier conflicto laboral. Por otro lado, la presencia de un ambiente laboral que no contribuye ni se pretende lograr metas organizacionales de naturaleza no conflictiva, constituye un gran propósito para restablecer los protocolos de cada empresa. Los directivos deben ser grandes observadores para que puedan construirse sobre un cimiento autocrítico, dialógico, participativo y colaborativo para lograr el desarrollo laboral y social.

Según González (2002) indica que:

El acoso grupal es un ataque, una alianza de miembros débiles de una misma especie contra un sujeto que a priori es significativamente más fuerte, o que el ataque está orientado a un sujeto que es distinto a ellos, condición o rasgo que lo hace diferente. (p.22).

Con relación con lo que expresa González (2002):

El acoso se dirige hacia aquella persona que presenta diversas características, puede ser el que presenta interés por el futuro de los demás, por su simpatía, empatía, acciones de solidaridad y por su habilidad de desarrollar un evento que le genere angustia para luego perdonar, y por ello, por su facilidad de continuar. (p.22).

Casi todas las disciplinas como la psicología, la sociología, antropología, el derecho y el educativo estudian al “mobbing” y lo han incluido en sus contextos respectivos, aunque opten con nombres nuevos “presión laboral” que se entiende como toda clase de presión en el ámbito laboral y que tiene como objetivo lograr que un trabajador se auto elimine de su puesto de trabajo, por la persistente labor de intimidación y denigración.

La ansiedad y tensión generado por el acoso es tan intenso, que logra desestabilizar psicológicamente a la víctima, perjudicando su trabajo y logrando que la víctima llegue a echarse la culpa, sin poder identificar la causa de su bajo rendimiento laboral, logrando el objetivo del acosador, y haciendo que la víctima solicite su retiro o cambio de la institución o empresa.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema general

PG. ¿Qué efectividad tienen las medidas implementadas para hacerle frente al acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Qué características presentan las mujeres docentes contratadas víctimas de acoso sexual que laboran en la UGEL de Puno?

PE 2. ¿Cuál es el tratamiento jurídico que se le brinda a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno?

1.3. Justificación

A lo largo de la vida, las personas atraviesan una serie de situaciones problemáticas, cargadas de violencia que generan tristeza, colera, miedo, vergüenza, impotencia, depresión y muchos otros, sin embargo, uno de los problemas que en la actualidad se ha ido acrecentando de gran manera, es el acoso sexual que sufren mujeres hombres e incluso homosexuales. Así mismo somos conocedores que en su gran mayoría las mujeres experimentan con mayor frecuencia el acoso sexual de parte de los hombres.

Al respecto debemos de manifestar, que existen muchos estudios sobre el acoso sexual en nuestro país; pero con respecto al acoso sexual en el ámbito laboral a docentes contratadas, no se tiene investigaciones y muy en específico en el ámbito de la UGEL Puno; es por esta razón que la presente investigación pretende hacer de manifiesto esta problemática, pues es un problema menos abordado y que muchas de las mujeres callan por temor. Conforme a lo expresado líneas arriba la presente investigación es a efecto de hacer visible esta problemática que se vive en el ámbito laboral de la UGEL PUNO y muy en específico respecto a las docentes contratadas.

Así mismo a través de sus resultados pretendemos, dar iniciativas a efecto de realizar una prevención y su posterior eliminación del acoso laboral en docentes contratadas en el ámbito de la UGEL Puno, de tal forma que se pueda promover un mejor trato en respeto y seguridad en este ámbito laboral y en otros.

1.4. Relevancia

La importancia de este trabajo de investigación busca probar la existencia de acoso sexual en el ámbito laboral de la UGEL PUNO, pese a existir normas laborales que facultan a las docentes a ejercitar irrestrictamente sus derechos. Asimismo, es a efecto de concientizar a las docentes contratadas víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral de la UGEL Puno, para que estas puedan formular la denuncia correspondiente, y a través de esta, se apertura una investigación, para su posterior sanción.

1.5. Contribución

Respecto a la contribución, este trabajo de investigación contribuye primigeniamente en el contexto académico, a estudiantes y egresados de la carrera de derecho, en nuestro sistema educativo universitario, así también en los cursos de formación universitaria de la carrera de derecho, ya que tendrán a su alcance, información relevante y necesaria para expandir sus conocimientos. Así también esta investigación contribuirá a la comunidad educativa de nuestro país, a los estudiantes de las carreras de derecho en su formación de futuros abogados, pues tendrán material disponible para poder realizar investigaciones respecto al acoso sexual en el ámbito laboral, y que los mismos ayudarán a disminuir los casos de acoso sexual en las relaciones laborales.

La adquisición de los saberes en esta materia se concreta a través de la utilización y aplicación de variados instrumentos de recolección de datos, y producto de estas los resultados que se han obtenido en esta investigación pasaran a ser nuevos conocimientos, para así puedan servir a la comunidad académica universitaria y otras personas interesadas en esta problemática para así desarrollar otras investigaciones.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

PG. Analizar la efectividad que tienen las medidas implementadas para hacerle frente al acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020.

1.6.2. Objetivos específicos

OE 1. Analizar las características que presentan las mujeres docentes contratadas víctimas de acoso sexual que laboran en la UGEL de Puno.

OE 2. Analizar el tratamiento jurídico que se le brinda a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral de los docentes contratados de la UGEL de Puno.

II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Hipótesis de la investigación

2.1.1. Supuestos de la investigación

2.1.1.1. *Supuesto principal*

SP. Es insuficiente la efectividad que tienen las medidas implementadas para hacer frente al acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020.

2.1.1.2. *Supuestos específicos*

SE 1. La incapacidad para afrontar la situación y la destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral son características que presentan las mujeres docentes contratadas víctimas de acoso sexual que laboran en la UGEL de Puno

SE 2. El tratamiento jurídico que se le brinda a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno es insuficiente ya que no se aplican adecuadamente las sanciones penales y/o administrativas, los recursos civiles y disposiciones de protección contra las represalias y de indemnización.

2.1.2. Categorías de la Investigación

2.1.2.1. *Categoría principal*

CP. Acoso sexual a mujeres en el ámbito laboral.

2.1.2.2. *Categorías secundarias*

CS 1. Características que presentan las mujeres docentes contratadas víctimas de acoso sexual.

CS 2. Tratamiento jurídico que se le brinda a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres.

2.2. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo:

Cualitativa: esta investigación es cualitativa, pues utilizamos la recolección de nuestros datos, sin medir numéricamente, además descubrimos, comprendemos y profundizamos los fenómenos, explorándolos desde una perspectiva enfocada hacia los participantes en un ambiente propio de los mismos y en relación con el ámbito en que se encuentran. Así mismo Taylor y Bogdan (1987), definen a la metodología cualitativa en su más amplio sentido a la “investigación que produce datos descriptivos: las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable”. (Taylor y Bogdan, citado por Angulo Lopez, 2011, p.117)

Básica: al respecto Ander-Egg (2011) señala que:

Este tipo de investigación trata de un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad (...) una búsqueda de hechos, un camino para conocer la realidad, un procedimiento para conocer verdades parciales. (p.18)

No experimental: Al respecto Dzul (s.f) señala que “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. (p.2)

2.3. Diseño

Los diseños utilizados son:

Teoría fundamentada: Al respecto Taylor y Francis (2013) señalan que “el investigador brinda una explicación general o teoría relacionada a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se realizan en un contexto definido y desde la interacción de muchos participantes”. (Taylor y Francis, citado por Muñoz, 2019, p.472)

Teoría narrativa: Czarniawska, (2004) pretende entender que:

La sucesión de hechos, situaciones, fenómenos, procesos y eventos donde se involucran pensamientos, sentimientos, emociones e interacciones, a través de las vivencias contadas por quienes los experimentaron. Se centran en “narrativas”, entendidas como historias de participantes relatadas o proyectadas y registradas en diversos medios que describen un evento o un conjunto de eventos conectados cronológicamente. (p.65)

2.4. Escenario de estudio

La investigación desarrollada se realizó en el Distrito Judicial de la ciudad Puno.

2.5. Caracterización de sujetos

Para la presente investigación se tuvo en consideración a los señores magistrados y fiscales especializados en el área de Derecho Penal del distrito judicial de la ciudad de Puno (habiéndose considerado 3 fiscales y 3 jueces)

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica

Los investigadores desarrollaron un trabajo de investigación indagatorio que se da en forma de narración y estudio, llegando a localizar el problema de averiguación, y así de este modo que se puedan lograr establecer y concretar los fines establecidos, para así aplicar la entrevista, concretándose la obtención de los resultados verdaderos y a si mismo llegar a las conclusiones y proponer las recomendaciones correspondientes.

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica: Entrevista: al respecto Folgueiras (2016),

La entrevista es una técnica de recogida de información que además de ser una de las estrategias utilizadas en procesos de investigación, tiene ya un valor en sí misma. Tanto si se elabora dentro de una investigación, como si se diseña al margen de un estudio sistematizado, tiene unas mismas características y sigue los pasos propios de esta estrategia de recogida de

información. Por tanto, todo lo que a continuación se expone servirá tanto para desarrollar la técnica dentro de una investigación como para utilizarla de manera puntual y aislada. (p.2)

A si mismo Arias (2006) señala “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (p. 67)

Instrumento: se utilizó la guía de entrevista y conforme define León (2006) “la guía para la entrevista es una herramienta que permite realizar un trabajo reflexivo para la organización de los temas y posibles preguntas que se abordarán en la entrevista”. (p.180)

2.8. Rigor científico

El trabajo de investigación, al presentar una problemática actual, se ha realizado de forma relatada, la cual fundamenta nuestra investigación, al mismo tiempo indicar que se realizó un trabajo de investigación de tipo cualitativo, por su flexibilidad, es más de forma teórica que de forma práctica, respecto a las variables podemos indicar, que no existió la manipulación de las mismas. Los autores de este trabajo de investigación, muestran que los criterios, medidas y toda la rigidez del método se encuentran presentes en todas las fases del estudio, a efecto de presentar una respuesta a nuestro problema de investigación; y por ende es el objetivo más peculiar de un trabajo de investigación. (Valencia y Giraldo, 2011).

2.9. Aspectos éticos

En su elaboración el trabajo de investigación, se tuvo en consideración primigeniamente, la innovación, concretamente referimos que es producto de nuestro esfuerzo y creación, también indicamos en el proceso hemos tenido consideración de las normas establecidas conforme el formato APA, igualmente, para la indagación de la información por medio de los instrumentos de la entrevistas, estas se han realizado guardando los principios de la independencia, en otras palabras solo participaron las personas que por propia voluntad han querido apoyarnos en la investigación.

III. RESULTADOS

En el Trabajo de Investigación, como resultados, luego de realizar el análisis correspondiente de las entrevistas hallamos las siguientes:

1. Las características que presentan las mujeres docentes contratadas de la UGEL Puno son las siguientes:
 - Tuvieron incapacidad para afrontar la situación.
 - Presentaron ansiedad, temor, rabia y culpa.
 - Destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral.
 - Tratan de evitar todo tipo de estímulo que pueda reactivar el momento traumático, lo que provoca se reduzca su productividad y sus relaciones afectivas.
2. Se consideran determinantes que influyen en el acoso laboral como son el poder político, existe dependencia laboral; se observaron casos que por el factor económico las docentes contratadas permiten el acoso existente.
3. Se pudo determinar que por motivos de acoso sexual en el ambiente laboral las empleadas generaron problemas psicológicos de índole familiar y económica. Estas víctimas cuando hicieron la denuncia no tuvieron el apoyo necesario de la institución donde laboran.
4. Estas víctimas por su condición laboral de contratadas son las más vulnerables quienes han corrido el riesgo de presentar una denuncia dado que el funcionario público por su condición jerárquica utiliza su poder frente a la víctima dando a entender que es por negligencia laboral.

IV. DISCUSIÓN

Estamos en desacuerdo con la autoridad, dado que el poder que tienen y el abuso es irremediable, los vacíos legales que hemos expuestos hacen también que exista la vulneración de las mujeres, vivimos en una sociedad machista, es urgente un tratamiento psicológico para estas mujeres y para las familias.

Los vacíos legales en los cuales estamos inmersos hacen que la mujer se encuentra vulnerada, dado que nuestro marco legal no defiende nuestros derechos.

V. CONCLUSIONES

Primera. - Debe existir rigor en las normas, según la Ley 27942 refiere sobre el sometimiento, hostigamiento sexual y conducta del hostigador no estamos de acuerdo con lo expuesto dado que:

- Concerniente al inciso a; someterse es aceptar las conductas que provengan del hostigador, entonces en la norma la víctima acepta el hostigamiento sexual.
- Concerniente al inciso b; aquí la víctima tendría que demostrar con pruebas su denuncia, como grabar alguna llamada, mensaje de texto o video; dado aquí la otra podría aludir que esto fue grabado para indicar que es chantaje, en el caso de grabar una conversación podría decir que la denunciaría por no tener el consentimiento.
- Concerniente al inciso c; en la conducta del hostigador, en estos casos los agresores afirman que la víctima es su pareja del victimario y los celos la llevaron a plantear la denuncia.

Segunda. - El estado no da solución a estos temas delicados, solo indica siempre un monto económico, la víctima queda sin empleo y presenta problemas psicológicos y económicos, dejando graves secuelas mentales, la dignidad de la mujer queda quebrantada.

Tercera. - Las víctimas por miedo al desempleo la gran mayoría soportaron estos hostigamientos sexuales, y las otras cuando denunciaron no encontraron solución inmediata.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. - Se debe ser más riguroso en la aplicación de las normas, una de estas medidas es que la víctima encuentre justicia.

Segunda. - Que debe existir un registro de los acosadores sexuales, y de esta manera todas las personas presenten dicho certificado c al presentarse a laborar en algún trabajo.

Tercera. - Debería existir la inhabilitación para volver a trabajar y así evitar la reincidencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armas, D. (2017). *Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga*. Lima: Universidad César Vallejo. Recuperado de: Acoso moral y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huamanga.
- Balta, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. Lima, Perú: ARA.
- Castañón J. J. (2018). *Acoso sexual en la comunidad docente y estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008*. Artículo científico. Colombia. Recuperado de: *Acoso sexual en la comunidad docente y estudiantil de la Universidad de Manizales*
- CEDAM. (2007). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Lima: CLADEM-PERÚ.
- Chagua, D. (2018). *El acoso moral en el desempeño laboral*. Huánuco: Universidad de Huánuco. Recuperado de: El acoso moral en el desempeño laboral.
- Einarsen , S., Hoel , H., & Cooper, C. (2003). Bullying y abuso emocional en el lugar de trabajo. *Londres: Taylor y Francis*, 3-30.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral*. Barcelona: Paidós.
- Huamán, K. V., Beltrán A. G. (2019). *Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019*. Tesis para optar el título profesional de: Abogado. Universidad Peruana Los Andes. Chanchamayo – Perú. Recuperado de: Acoso sexual y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa la Venturosa del distrito de Surco 2019
- Ibáñez, M.L. (2003). *Acoso sexual a la mujer en el ámbito laboral - siglo XX* Prensa del Instituto de la Mujer: Madrid.
- Igareda, N., y Bodelon, E. (2013). *Las violencias sexuales y el acoso sexual en el ámbito universitario español*. *Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza*, 7(2), 65-79.

- Illescas, S. V. (2019). *Comportamientos percibidos como acoso sexual en los Institutos Técnicos y Tecnológicos de la Zona 6, Ecuador*. Trabajo de maestría. Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador. Recuperado de: Comportamientos percibidos como acoso sexual en los Institutos Técnicos y Tecnológicos de la Zona 6, Ecuador
- Inca, M. (2019). *Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Recuperado de: Variaciones de los índices de ansiedad y el acoso laboral en trabajadores de instituciones de gestión pública
- Mejía, A. (2016). *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. 2° edición. Valencia, España: UGT-P.V.
- MIMDES. (2003). *Reglamento de la Ley N°27942 Ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual*. Lima: MIMDES.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2008). *La Prevención y Sanción del hostigamiento sexual*. Lima-Perú: MINDES
- Motta, Y. S. (2019). *Relación entre el acoso sexual laboral “Mobbing” y práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas*. Tesis de doctorado. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima – Perú. Recuperado de: Relación entre el acoso sexual laboral “Mobbing” y práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas.
- MTPE (2015). *El hostigamiento sexual laboral*: Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
- OIT. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres en general Centroamericana y República Dominicana*. San José, Guatemala: OIT.
- Quezada, J. A. (2017). *Vigencia y efectividad de las normas sobre acoso sexual contenidas en la Ley 20.005 a la luz de la reforma laboral de la Ley 20.087*. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago – Chile. Recuperado de: Vigencia

y efectividad de las normas sobre acoso sexual contenidas en la Ley 20.005 a la luz de la reforma laboral de la Ley 20.087.

Quintana, J. L. (2019). *Hostigamiento y acoso sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana*. Universidad Nacional de Piura Tesis para optar el título profesional de Abogado. Piura – Perú. Recuperado de: Hostigamiento y acoso sexual y la incidencia de casos en el juzgado laboral de Sullana.

Tiza, Z. (2018). *El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, 2016 - 2017*. Tesis para optar el título profesional de: Abogado. Universidad Nacional de Huánuco. Huánuco – Perú. Recuperado de: El acoso sexual en mujeres que laboran en la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, 2016 - 2017

Santos, L. M. (2020). *Nunca más tendrán la comodidad de nuestro silencio: Análisis de la respuesta institucional de la PUCP ante casos de acoso sexual*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Derechos Humanos. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú. Recuperado de: Nunca más tendrán la comodidad de nuestro silencio: Análisis de la respuesta institucional de la PUCP ante casos de acoso sexual.

Valadez, A., & Ríos, L. (2014). *Percepción de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: Percepción de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres.

Vivar, S. A. (2016). *El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Tesis que para obtener el grado de Maestra en Derecho Constitucional y Derechos Humanos. Universidad Panamericana. Ciudad de México - México. Recuperado de: El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL A MUJERES DOCENTES CONTRATADAS DE LA UGEL DE PUNO – 2020.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS DE LA INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO
<p>Problema General ¿Qué efectividad tienen las medidas implementadas para hacerle frente al acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020?</p>	<p>Objetivo General Analizar la efectividad que tienen las medidas implementadas para hacerle frente al acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020.</p>	<p>Supuesto Principal Es insuficiente la efectividad que tienen las medidas implementadas para hacer frente al acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020.</p>	<p>Categoría Principal Acoso sexual a mujeres en el ámbito laboral.</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>✓ Cualitativa ✓ Básica ✓ No experimental</p>	<p>Diseño de Teoría</p> <p>✓ Fundamentada ✓ Diseño Narrativo</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Entrevista</p>
<p>Problemas Específico 1.-¿Qué características presentan las mujeres docentes contratadas víctimas de acoso sexual que laboran en la UGEL de Puno?</p> <p>2.- ¿Cuál es el tratamiento jurídico que se le brinda a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno?</p>	<p>Objetivos Específicos 1.- Analizar las características que presentan las mujeres docentes contratadas víctimas de acoso sexual que laboran en la UGEL de Puno. 2.- Analizar el tratamiento jurídico que se le brinda a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral de los docentes contratados de la UGEL de Puno.</p>	<p>Supuestos Específicos 1.- La incapacidad para afrontar la situación y la destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral son características que presentan las mujeres docentes contratadas víctimas de acoso sexual que laboran en la UGEL de Puno. 2.- El tratamiento jurídico que se le brinda a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno es insuficiente ya que no se aplican adecuadamente las sanciones penales y/o administrativas, los recursos civiles y disposiciones de protección contra las represalias y de indemnización.</p>	<p>Categorías Secundarias Características que presentan las mujeres docentes contratadas víctimas de acoso sexual Tratamiento jurídico que se le brinda a los casos de acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres</p>			

Anexo 2. Instrumento

**GUÍA DE ENTREVISTA REALIZADA A JUECES Y FISCALES
ESPECIALIZADOS EN DERECHO PENAL DEL DISTRITO JUDICIAL DE PUNO**

- 1. ¿Considera que el factor para el acoso sexual es predominio en una condición de subordinada ante el poder de cargo?**

.....
.....

- 2. ¿Considera que el poder político en una entidad pública es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública?**

.....
.....

- 3. ¿Considera que la vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual?**

.....
.....

- 4. ¿Considera que una de las consecuencias de mayor dimensión del acoso sexual es que deja marcado un trauma psicológico de por vida?**

.....
.....

- 5. ¿Cree usted que una persona que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupere con el tiempo en condición normal?**

.....
.....

6. ¿Cree usted, que el despido laboral por acoso sexual genere un problema de índole familiar y económica?

.....
.....

7. ¿Cree usted que las víctimas de acoso sexual han tenido apoyo de la institución pública donde laboran?

.....
.....

8. ¿Considera que la autoridad o funcionarios de las entidades educativas han implementado alguna medida para frenar el acoso sexual laboral?

.....
.....

9. Considera que habría que revisar la Ley N° 27942 ¿Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para imponer mayores sanciones a los acosadores?

.....
.....

Anexo 3. Validación de los instrumentos



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020

Investigadores: Bach. Díaz Vilcanqui, Flor Azucena

Bach. Incahuanaco Incahuanano, Edgar Roger

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a la muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5

Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------



TESIS: Acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020

Item	Entrevista dirigida a los jueces y fiscales	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el factor para el acoso sexual es predominio en una condición de subordinada ante el poder de cargo?				X	
2	.¿Considera que el poder político en una entidad pública es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública?				X	
3	¿Considera que la vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual?				X	
4	.¿Considera que una de las consecuencias de mayor dimensión del acoso sexual es que deja marcado un trauma psicológico de por vida?				X	
5	¿Cree usted que una persona que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupere con el tiempo en condición normal?				X	
6	¿Cree usted, que el despido laboral por acoso sexual genere un problema de índole familiar y económico?				X	
7	¿Cree usted que las víctimas de acoso sexual han tenido apoyo de la institución pública donde laboran?				X	
8	¿Considera que la autoridad o funcionarios de las entidades educativas han implementado alguna medida para frenar el acoso sexual laboral?				X	
9	Considera que habría que revisar la Ley N° 27942 ¿Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para imponer mayores sanciones a los acosadores?				X	



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto.403. SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Firma

Lugar y fecha: 10/11/2022, Lima



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: Acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020

1.2. Nombre del Instrumento: **Entrevista dirigida a los jueces y fiscales**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
		Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
Organización	Existe una organización lógica																				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																				X	
Coherencia	Entre los índices e indicadores																				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X	



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto. 403. SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Firma

Lugar y fecha: 10/11/2022, Lima



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

Acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020

Investigadores: Bach. Díaz Vilcanqui, Flor Azucena

Bach. Incahuanaco Incahuanano, Edgar Roger

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems de la entrevista 1 respecto a la muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5

Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------

TESIS: Acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020

Item	Entrevista dirigida a los jueces y fiscales	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el factor para el acoso sexual es predominio en una condición de subordinada ante el poder de cargo?				X	
2	.¿Considera que el poder político en una entidad pública es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública?				X	
3	¿Considera que la vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual?				X	
4	.¿Considera que una de las consecuencias de mayor dimensión del acoso sexual es que deja marcado un trauma psicológico de por vida?				X	
5	¿Cree usted que una persona que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupere con el tiempo en condición normal?				X	
6	¿Cree usted, que el despido laboral por acoso sexual genere un problema de índole familiar y económico?				X	
7	¿Cree usted que las víctimas de acoso sexual han tenido apoyo de la institución pública donde laboran?				X	
8	¿Considera que la autoridad o funcionarios de las entidades educativas han implementado alguna medida para frenar el acoso sexual laboral?				X	
9	Considera que habría que revisar la Ley N° 27942 ¿Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para imponer mayores sanciones a los acosadores?				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Víctor Raúl VIVAR DIAZ

DNI N°: 32814221

Teléfono/Celular: 965453491

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz K-1, Lote 8 Urb. Santa Patricia, La Molina

Título Profesional: ABOGADO Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL



VICTOR RAUL VIVAR DIAZ
ABOGADO
CALL N° 31224

Firma

Lugar y fecha: 10/11/2022, Lima



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Título de la Investigación: Acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL de Puno – 2020

1.2. Nombre del Instrumento: **Entrevista dirigida a los jueces y fiscales**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				X	
Organización	Existe una organización lógica																				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																				X	
Coherencia	Entre los índices e indicadores																				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X	



	Baja
	Regular
X	Buena
	Muy buena

PROMEDIO DE VALORACIÓN
OPINIÓN DE APLICABILIDAD
90%

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Víctor Raúl VIVAR DIAZ

DNI N°: 32814221

Teléfono/Celular: 965453491

Dirección domiciliaria: Calle Cuba Mz K-1, Lote 8 Urb. Santa Patricia, La Molina

Título Profesional: ABOGADO Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN DERECHO PENAL



VICTOR RAUL VIVAR DIAZ
ABOGADO
CAL. N° 31224

Firma

Lugar y fecha: 10/11/2022, Lima

Anexo 4. Cuestionario de entrevista

ENTREVISTA N° 1

1. **¿Considera que el factor para el acoso sexual es predominio en una condición de subordinada ante el poder de cargo?**

Si porque hacen poder del cargo que presentan.

2. **¿Considera que el poder político en una entidad pública es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública?**

El poder político es un elemento que por malos elementos cometen actos delictivos.

3. **¿Considera que la vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual?**

Si por el vínculo laboral hacen dependencia y facilita el cargo.

4. **¿Considera que una de las consecuencias de mayor dimensión del acoso sexual es que deja marcado un trauma psicológico de por vida?**

Las víctimas experimentan cuadros de traumas psicológicos demostrando baja autoestima, dificultad para concentrarse, miedo.

5. **¿Cree usted que una persona que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupere con el tiempo en condición normal?**

Muy pocos casos por más que lleven tratamientos psicológicos.

6. **¿Cree usted, que el despido laboral por acoso sexual genere un problema de índole familiar y económica?**

Muchas veces existe mucha desidia por parte de los empleadores, al ser despedida genera muchos problemas económicos y familiares.

7. **¿Cree usted que las víctimas de acoso sexual han tenido apoyo de la institución pública donde laboran?**

Existe una cultura de machismo, violencia y desigual de género; y esto se acopla a la realidad por ende en las instituciones hacen caso omiso, con mucha desidia.

8. **¿Considera que la autoridad o funcionarios de las entidades educativas han implementado alguna medida para frenar el acoso sexual laboral?**

Si han implementado medidas y sanciones.

9. **¿Considera que habría que revisar la Ley N° 27942 Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para imponer mayores sanciones a los acosadores?**

Debería revisarse y hacer cambios de vacíos para que las sanciones sean drásticas.

ENTREVISTA N° 2

1. **¿Considera que el factor para el acoso sexual es predominio en una condición de subordinada ante el poder de cargo?**
Si hacen la condición subordinada.
2. **¿Considera que el poder político en una entidad pública es otro elemento determinante para ejercer el acoso sexual en una servidora pública?**
El poder político ejerce un determinante para el acoso sexual.
3. **¿Considera que la vinculación laboral de dependencia facilita el acoso sexual?**
Si por el vínculo laboral hacen dependencia que por seguir trabajando se someten al acoso.
4. **¿Considera que una de las consecuencias de mayor dimensión del acoso sexual es que deja marcado un trauma psicológico de por vida?**
Si las víctimas llevan un tratamiento psicológico pueden llevar una vida normal.
5. **¿Cree usted que una persona que ha sufrido acoso sexual de gravedad, se recupere con el tiempo en condición normal?**
Si pero solo si llevan un tratamiento psicológico.
6. **¿Cree usted, que el despido laboral por acoso sexual genere un problema de índole familiar y económica?**
Muchas veces existe mucha desidia por parte de los empleadores, al ser despedida genera muchos problemas económicos y familiares.
7. **¿Cree usted que las víctimas de acoso sexual han tenido apoyo de la institución pública donde laboran?**
Si han tenido ayuda inmediata para que no queden impune estos delitos
8. **¿Considera que la autoridad o funcionarios de las entidades educativas han implementado alguna medida para frenar el acoso sexual laboral?**
Si han implementado medidas y sanciones.

9. Considera que habría que revisar la Ley N° 27942 ¿Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, para imponer mayores sanciones a los acosadores?

Debería revisarse y hacer cambios de vacíos para que las sanciones sean drásticas, evitando la impunidad.

Anexo 5. Reporte antiplagio menor a 30%



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magíster

Tesis

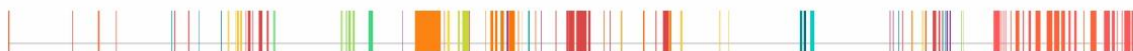
20% Similitudes
5% Texto entre comillas
2% similitudes entre comillas
0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TESIS FLOR DÍAZ y EDGAR INCAHUANACO FINAL CORREGIDO.pdf
ID del documento: 0a7263843bf92e3b03885973a347736cf6877223
Tamaño del documento original: 675,86 ko
Autor: Flor Diaz

Depositante: Flor Diaz
Fecha de depósito: 31/1/2023
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 31/1/2023

Número de palabras: 15.996
Número de caracteres: 110.302

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.unp.edu.pe http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1910/DER-QUI-HBA-19.pdf?sequence=1&isAllowed... 9 fuentes similares	4%		Palabras idénticas : 4% (654 palabras)
2	repositorio.udh.edu.pe http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1325/TIZA RODRIGUEZ, Zuzana.pdf?seque... 11 fuentes similares	4%		Palabras idénticas : 4% (645 palabras)
3	TESIS ALUMNA ROMERO CRISPIN SIN PASAR EL ANTIPLAGIO.docx TESIS ... #8e3fea El documento proviene de mi grupo 2 fuentes similares	3%		Palabras idénticas : 3% (413 palabras)
4	1library.co Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el Juzgado Laboral de ... https://1library.co/document/yd2d421q-hostigamiento-sexual-incidencia-casos-juzgado-laboral-sullan... 11 fuentes similares	3%		Palabras idénticas : 3% (483 palabras)
5	revistasabogadosmasalladelbienydelmal.webnode.es Decreto Legislativo N° 1410 q... https://revistasabogadosmasalladelbienydelmal.webnode.es/Decreto-Legislativo-N-1410-q-incorpor... 15 fuentes similares	2%		Palabras idénticas : 2% (376 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	tesis.pucp.edu.pe Nunca más tendrán la comodidad de nuestro silencio: análisis d... https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16611	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (40 palabras)
2	Documento de otro usuario #9d2bcc El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (25 palabras)
3	www.scielo.org.co Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de ... http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=50034-74342010000100003	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (12 palabras)
4	www.autonoma.pe https://www.autonoma.pe/wp-content/uploads/2021/09/PROCEDIMIENTO-DE-PREVENCIÓN-Y-SANCIÓN...	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (11 palabras)
5	www.yeremianlaw.com ¿Qué es el Acoso Sexual Quid Pro Quo? - Yeremian Law https://www.yeremianlaw.com/es/derecho-laboral/que-es-el-acoso-sexual-quid-pro-quo/	< 1%		Palabras idénticas : < 1% (10 palabras)


Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19879/armas_sd.pdf?sequence=1
- <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3029790>
- <http://dspace.ucaenca.edu.ec/handle/123456789/31832>
- <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1927>
- <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1910?show=full>

Anexo 6. Autorización del depósito de tesis al repositorio









Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTelesup

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	FLOR AZUCENA DIAZ VILCANQUI		
DNI:	41554159	Teléfono:	944433340
E-Mail:	florazucenadv@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Acoso sexual en el ámbito laboral a mujeres docentes contratadas de la UGEL PUAO-2020		
Asesor:	Mg. CESAR INOCENTE RAHIREZ		
Año:	2023	Carrera Profesional:	DERECHO CORPORATIVO
Licencias			
<p>A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente. <input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa): <input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma		Fecha 14-03-2023	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento-CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento-SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento-NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
X	 Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


 Firma

14 - 03 - 2023
 Fecha



**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPTELESUP**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	EDGAR ROGER INCAHUANACO INCAHUANACO		
DNI:	40108707	Teléfono:	969803088
E-Mail:	edroger@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL A MUJERES DOCENTES CONTRATADAS DE LA UGEL DE PUNO - 2020		
Asesor:	MG. INOCENTE RAMIREZ, CESOR		
Año:	2022	Carrera Profesional:	DERECHO CORPORATIVO
Licencias			
A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):			
<input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.			
<input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):			
<input type="checkbox"/> No autorizo.			


Firma







14-03-2023
Fecha

Opcional

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- Compartirigual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- Compartirigual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
X	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


Firma

14-03-2023
Fecha