

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**DELITO DE ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE UCAYALI AÑO 2022**

Tesis para optar el título profesional de
ABOGADO

SHARON CAROLINA ARAGON DAVILA

Pucallpa – Perú

2022

068-2022




ACTA DE APROBACION DE INFORME

FINAL DE TESIS



Siendo las 09:30 am del día 14 de diciembre del año 2022, en la Universidad Nacional de Ucayali en los ambientes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se reunieron los integrantes del Jurado Evaluador integrado por los Docentes: **DR. VICTOR TEDY LOPEZ PANAIFO (P)**, **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA (M)** Y **DR. EDGAR GUIZADO MOSCOSO (M)** para revisar y evaluar el proyecto de Tesis denominado: "DELITO DE ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI 2022", presentado por la bachiller **SHARON CAROLINA ARAGON DAVILA**, el mismo que luego de una evaluación y análisis exhaustiva por parte del Jurado Evaluador se determino que el glosado Proyecto cumple con los requisitos y estructura formal establecido en el art° 19 del Reglamento General de Grado y Títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, motivo por el cual se aprueba el informe Final de Proyecto de Tesis elaborado por la bachiller antes aludido y consecuentemente continúe con el desarrollo de su trabajo de investigación- Tesis, establecido en el Art°20 del Reglamento General antes mencionado.

Siendo la 12:30 pm del día y fecha antes indicada, se concluyo la presente evaluación, suscribiéndose el presente documento.


.....
DR. VICTOR TEDY LOPEZ PANAIFO
Presidente


.....
DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
Miembro


.....
DR. EDGAR GUIZADO MOSCOSO
Miembro



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA
ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0770-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, titulado:

“DELITO DE ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI AÑO 2022”.

Autor(es) : **ARAGÓN DÁVILA, SHARON CAROLINA**
Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela Profesional : **DERECHO**
Asesor (a) : **Dr. LEVEAU PEZO, LIZANDRO**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 13/12/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
COMITÉ DE PLANEAMIENTO



ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 1:00 pm del día Viernes 16 de diciembre del año 2022, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis "DELITO DE ACOSO SEXUAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI AÑO 2022", presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: **SHARON CAROLINA ARAGÓN DÁVILA**.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: Dr. **VICTOR TEDY LOPEZ PANAIFO** (Presidente), Dr. **JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y Dr. **EDGAR GUIZADO MOSCOSO** (Miembro), designado con Memorando Múltiple N° 466/ 2022-UNU/FDyCP/GyT de fecha 15 de Diciembre del 2022; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a la bachiller examinada.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a la bachiller a iniciar su exposición, de su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fue absuelta de forma SATISFACTORIA por la ponente.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a la bachiller examinada y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que la bachiller **SHARON CAROLINA ARAGÓN DÁVILA**, fue **APROBADA POR MAYORIA**.

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura del presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 1:40am del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.

Dr. **VICTOR TEDY LOPEZ PANAIFO**
Presidente

Dr. **JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA**
Miembro

Dr. **EDGAR GUIZADO MOSCOSO**
Miembro

Dr. **EUDOSIO PAUCAR ROJAS**
Secretario Académico



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, SHARON CAROLINA ARAGÓN DÁVILA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Delito de Acoso sexual y Desempeño laboral de los trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional de Ucayali año 2022

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: LIZANDRO LEVEAU PEZO

En la Facultad: Derecho y Ciencia Política

Escuela profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 24/02/2023

Email: sharon-aragon98@hotmail.com
Teléfono: 915 655 878

Firma: Sharon Dávila
DNI: 740262361

DEDICATORIA

En primer lugar a Dios, por darme la vida y permitir que llegue hasta este momento de mi formación profesional con salud y la fuerza suficiente para seguir adelante.

A mis padres, demás familiares y maestros, por demostrarme siempre su cariño y su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali, por entregarnos las facilidades necesarias para obtener una enseñanza de calidad, por cada una de las exigencias para lograr y culminar esta investigación, puesto que con ella nos permitirá desenvolvemos de manera competente en el mundo laboral.

A todos los docentes, quienes nos han colmado de sabiduría y transmitido conocimiento.

A nuestras familiar, por el apoyo brindado durante todos estos años.

A nuestro asesor, por orientarme día a día durante esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA.....	1
ACTA DE APROBACION DE TESIS.....	2
CONSTANCIA DE SISTEMA DE ANTIPLAGIO URKUND.....	3
ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO.....	4
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS.....	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
RESUMEN.....	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I.....	15
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	18
1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.4. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	19
1.5. VIABILIDAD DEL ESTUDIO.....	20
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	21
2.1. ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL PROBLEMA.....	21
Internacional.....	21
Nacional.....	23
2.2. BASES TEORICAS.....	26
2.2.1. ACOSO SEXUAL: DE LA ENUNCIACIÓN A LA CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO.....	26
2.2.1.1. ACOSO SEXUAL.....	28
2.2.1.2. EL ACOSO SEXUAL COMO EXPRESIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	29
2.2.1.3. EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.....	30

2.2.1.4.	EL ACOSO SEXUAL EN EL MARCO DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS	31
2.2.1.5.	Denominación de acoso sexual	35
2.2.1.6.	Delito de acoso sexual	36
2.2.1.7.	Clases de acoso sexual	38
	Acoso quid pro quo	38
2.2.3.	Manifestaciones del acoso sexual laboral	39
2.2.3.1.	Tipos de acoso sexual	40
2.2.3.2.	ACOSO SEXUAL SEGÚN LA OIT	41
2.2.3.2.	LEGISLACIÓN PERUANA	42
2.2.3.3.	Marco nacional.....	42
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	51
2.4.	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	52
2.4.3.	HIPÓTESIS GENERAL	52
2.4.4.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	52
2.5.	VARIABLES	53
2.5.3.	IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES	53
2.5.4.	OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	53
	CAPÍTULO III	55
	METODOLOGÍA	55
3.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	55
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	56
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	56
	CAPÍTULO IV	57
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	57
4.1.	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	57
4.2.	DISCUSIÓN	71
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
➤	CONCLUSIONES	73
	RECOMENDACIONES	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Comportamiento verbal.....	57
Tabla 2: Comportamiento no verbal.....	58
Tabla 3: Comportamiento físico.....	59
Tabla 4: Abuso de poder.....	60
Tabla 5: Delito de acoso sexual.....	61
Tabla 6: Productividad.....	62
Tabla 7: Competitividad.....	63
Tabla 8: Satisfacción laboral.....	64
Tabla 9: Desempeño laboral.....	65
Tabla 10: Nivel de correlación del delito de acoso sexual y el desempeño laboral.....	66
Tabla 11: Nivel de correlación entre El comportamiento verbal y desempeño laboral.....	67
Tabla 12: Nivel de correlación entre El comportamiento no verbal y desempeño laboral.....	68
Tabla 13: Nivel de correlación entre El comportamiento físico y desempeño laboral.....	69
Tabla 14: Nivel de correlación entre El abuso de poder y desempeño laboral.....	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Comportamiento verbal	57
Figura 2: Comportamiento no verbal	58
Figura 3: Comportamiento físico.....	59
Figura 4: Abuso de poder	60
Figura 5: Delito de acoso sexual.....	61
Figura 6: Productividad	62
Figura 7: Competitividad	63
Figura 8: Satisfacción laboral	64
Figura 9: Desempeño laboral	65

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, se centró principalmente en Determinar de qué manera el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022. El tipo de investigación fue no experimental con su diseño descriptivo correlacional.

La investigación presentó como problema, ¿De qué manera el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?, planteándose como hipótesis que El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, ya que el acoso sexual es una manifestación de discriminación de género y como forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, es un problema de seguridad y salud en el trabajo y una situación laboral inaceptable, los métodos empleados fueron según su finalidad una investigación básica y según su profundidad una investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos empleamos la técnica de la encuesta, luego de eso se procedió al conteo y el análisis respectivo.

Así mismo, los tratamientos de los datos se realizó empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos, en donde la prueba de hipótesis de Rho de Spearman obtuvo p-valores menores de 0.05, obteniendo la aceptación de todas las hipótesis de esta investigación y teniendo como conclusión que la disciplina escolar se relaciona positivamente con el aprendizaje significativo en los estudiantes.

Palabras clave: Acoso sexual, desempeño, trabajo administrativo.

ABSTRACT

This research work focused mainly on determining how the crime of sexual harassment affects the job performance of administrative workers at the National University of Ucayali in 2022. The type of research was non-experimental with its correlational descriptive design.

The investigation presented as a problem, How does the crime of sexual harassment affect the work performance of administrative workers at the National University of Ucayali in 2022?, Hypothesizing that the crime of sexual harassment significantly affects the work performance of workers administrative procedures at the National University of Ucayali in 2022, since sexual harassment is a manifestation of gender discrimination and as a specific form of violence against women. Sexual harassment is a violation of the fundamental rights of workers, it is a problem of safety and health at work and an unacceptable work situation, the methods used were, according to their purpose, a basic investigation and, according to their depth, a descriptive correlational investigation, to For the data collection we used the survey technique, after that we proceeded to the counting and the respective analysis.

Likewise, the treatment of the data was carried out using SPSS and Excel, organized into statistical charts and graphs, where the spearman's Rho hypothesis test obtained p-values less than 0.05, obtaining the acceptance of all the hypotheses of this investigation. and having as a conclusion that school discipline is positively related to meaningful learning in students.

Keywords: sexual harassment, performance, work administrative.

INTRODUCCIÓN

Es ilegal acosar a cualquier persona (empleado o solicitante de empleo) por su género. El acoso puede incluir "acoso sexual" o avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otro tipo de acoso verbal o físico de naturaleza sexual. El acoso no tiene por qué ser exclusivamente de naturaleza sexual, sino que también puede incluir comentarios ofensivos sobre el contenido del género de una persona. Por ejemplo, es ilegal acosar a una mujer haciendo comentarios generalmente ofensivos sobre mujeres. Si bien la ley no prohíbe las bromas simples, los comentarios casuales o los incidentes únicos que no son muy serios, el acoso escolar es ilegal si es frecuente o lo suficientemente grave como para causar hostilidad u ofender el ambiente de trabajo o si resulta en una decisión de contratación negativa.

El acoso en el lugar de trabajo es una medida intimidatoria que se puede utilizar de diversas maneras en el lugar de trabajo cuando una persona está siendo intimidada por otra que acosa repetidamente a una o más personas por una variedad de razones, tales como: por motivos físicos, profesionales o personales.

Razón por la cual en el presente trabajo de investigación se determinará que El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022. La investigación tiene una estructura que contempla el reglamento, que se componen por el diseño de la investigación, planteamiento del problema y la descripción del problema.

La metodología en el cual se tiene un enfoque teórico o pura, que tiene alcance de la investigación cuantitativa por corresponder al ámbito de las ciencias sociales, en el que se propusieron instrumentos y técnicas.

Los resultados son aspectos que contemplan la investigación en el que se procesaron la información recogida de la muestra de estudio, que están representadas mediante tablas y figuras, discusión de resultados, finalmente, las conclusiones y sugerencias.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

La violencia sexual no es un problema aislado sino el resultado de una violencia estructural de género y de patrones socioculturales que discriminan a las mujeres. Al respecto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos 2021, (CIDH) ha señalado que: La violencia estructural de género responde a un sistema que justifica la dominación masculina sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres, que tiene su origen en la familia y se proyecta en todo el orden social, económico, cultural, religioso y político. De esta manera, todo el aparato estatal y la sociedad en su conjunto son incapaces de asegurar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Los patrones socioculturales, a su vez, reproducen e incentivan la violencia sexual, enviando un mensaje de control y poder sobre las mujeres. El reconocimiento explícito de que las mujeres tienen el derecho humano a una vida libre de violencia se dio en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena en el año 1993; un año antes el Comité CEDAW ya había reconocido que la definición de la discriminación contra la mujer incluía la violencia basada en el sexo, es decir, “la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que le afecta en forma desproporcionada”; reconociendo que ésta era una “forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”, y que los Estados tienen la obligación de adoptar medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas. La violencia contra la mujer persiste en todos los países del mundo como una violación generalizada de los derechos humanos y uno de los

obstáculos principales para lograr la igualdad de género. Esa violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños, en el ámbito público o privado, en tiempo de paz o en tiempos de conflicto. La violencia contra la mujer pasó del plano privado al dominio público y al ámbito de responsabilidad de los Estados, en gran medida, debido a la labor de base de las organizaciones y movimientos de mujeres en todo el mundo. Gracias a esa labor se puso al descubierto el hecho de que la violencia contra la mujer no es el resultado de la falta de ética personal u ocasional, sino que está más bien profundamente arraigada en las relaciones estructurales de desigualdad entre el hombre y la mujer. La interacción entre la defensa de los derechos de la mujer y las iniciativas de las Naciones Unidas ha sido el motor impulsor de la definición de la violencia contra la mujer como cuestión de derechos humanos en el programa internacional.

Existen muchas formas diferentes de violencia contra la mujer: física, sexual, psicológica y económica. Algunas cobran más importancia, mientras que otras las van perdiendo a medida que las sociedades experimentan cambios demográficos, reestructuración económica y transformaciones sociales y culturales. Por ejemplo, las nuevas tecnologías pueden generar nuevas formas de violencia, como el acoso por internet o por teléfonos móviles. Algunas formas, como la trata internacional y la violencia contra las trabajadoras migratorias, trascienden las fronteras nacionales. Las mujeres son blanco de la violencia en muy diversos contextos, incluida la familia, la comunidad, la custodia del Estado y el conflicto armado y sus resultados. La violencia es una constante en la vida de las mujeres, desde antes de nacer hasta la vejez y afecta a todos los sectores tanto público como privado. Cuando el Estado no exige responsabilidades a los perpetradores de la violencia, no sólo alienta la comisión de nuevos actos de esa índole, sino que da a entender que la violencia que ejerce el hombre contra la mujer es aceptable o normal. El resultado de esa impunidad no es sólo la negación de la justicia a las distintas víctimas/sobrevivientes, sino que refuerza las desigualdades predominantes que afectan a otras mujeres y niñas también. Acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, en las instituciones educacionales y en los deportes Se está prestando una creciente atención al fenómeno del

acoso y la violencia en el lugar de trabajo, en especial en el contexto del incremento de las tasas de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y el perfeccionamiento de las disposiciones legales y reglamentarias. Algunas encuestas realizadas en Europa han revelado importantes tasas de acoso sexual en el lugar de trabajo, pues entre el 40% y el 50% de las mujeres de la Unión Europea declaran haber sufrido alguna forma de acoso sexual o comportamiento sexual no deseado en el lugar de trabajo. Algunas pequeñas encuestas realizadas en países de Asia y el Pacífico indican que entre el 30% y el 40% de las trabajadoras declaran haber sufrido alguna forma de acoso, ya sea verbal, físico o sexual. El acoso sexual y la violencia contra las niñas y las jóvenes en las instituciones educacionales es también objeto de un mayor número de investigaciones. Los estudios indican que la extensión de la violencia en las escuelas puede ser significativa. Un estudio realizado en los Estados Unidos comprobó que el 83% de las niñas de octavo a undécimo grado de las escuelas públicas sufría alguna forma de acoso sexual. En un estudio realizado en 2002 por el Banco Mundial se comprobó que el 22% de las adolescentes declaraban haber sido víctimas de abuso sexual en escenarios educacionales en el Ecuador. Según un estudio sobre las niñas escolares realizado en Malawi en 2006, el 50% de las niñas dijeron que habían sido tocadas de manera sexual sin permiso, por sus maestros o sus compañeros de escuela varones. Las mujeres y las niñas que participan en actividades deportivas pueden correr el riesgo de violencia por motivos de género, explotación y acoso, infligida por otros atletas, espectadores, entrenadores, representantes y miembros de la familia o la comunidad. Un estudio indicó que entre el 40% y el 50% de las mujeres atletas entrevistadas en el Canadá, el 27% de las entrevistadas en Australia y el 25% de las mujeres deportistas menores de 18 años entrevistadas en Dinamarca declaraban haber sufrido acoso o conocían de cerca de una persona que había sido acosada. En investigaciones realizadas en la República Checa se comprobó que el 45% de las mujeres atletas habían sufrido acoso sexual infligido por alguien en el deporte, y el 27% declaraban haber sufrido acoso de un entrenador.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera el comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?

¿De qué manera el comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?

¿De qué manera el comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?

¿De qué manera el abuso de poder del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?

1.3. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar de qué manera el comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

Determinar de qué manera el comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Determinar de qué manera el comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

Determinar de qué manera el abuso de poder del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

1.4. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Delimitación espacial

La investigación abarcará geográficamente la universidad nacional de Ucayali, por lo tanto, su alcance será local.

Delimitación temporal

Para la presente investigación se hará uso de información que corresponde al año 2022.

Delimitación teórica

La investigación que se propone comprenderá, únicamente al delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

1.5. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

Este trabajo de investigación es factible porque logramos obtener diferentes alternativas de solución que avalan la efectividad de nuestro proyecto, por lo que contamos con un asesor metodológico que nos da todas las pautas necesarias para proceder con el correcto desarrollo del mismo y el apoyo necesario para culminar la investigación de manera útil, contamos con los medios necesarios y amplia información para darlo a conocer.

Además, el proyecto está respaldado por varias investigaciones mencionadas anteriormente, que encontré accediendo a varias fuentes de información.

Finalmente, resolvemos la financiación del proyecto con nuestros propios recursos económicos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES JURÍDICOS DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES

Internacional

(Chuchuca Pérez & Sigüenza Durán, 2022), en esta tesis “Percepción de comportamientos considerados como acoso sexual en el ámbito académico en estudiantes de la carrera de Psicología Clínica en prácticas preprofesionales, Universidad de Cuenca, Azuay período 2021” de la Universidad de Cuenca, en el año 2022. El acoso sexual es el conjunto de comportamientos de carácter sexual no deseados, entre los tipos están los comportamientos físicos, verbales y no verbales. Las víctimas pueden percibir esta situación como amenazante y además provoca sentimientos de culpabilidad, miedo, vergüenza o incomodidad. Se puede presentar en diferentes contextos como el espacio público, privado, laboral, académico y a su vez perjudica el desempeño de las víctimas de acuerdo al contexto en el que se suscite este acto. Es importante conocer cómo es percibido el acoso sexual por los estudiantes que están en formación profesional y por ello, el objetivo general que guió la investigación fue determinar el acoso sexual percibido por estudiantes de prácticas preprofesionales de la carrera de Psicología Clínica y los objetivos específicos fueron identificar el subdimensión de acoso sexual con puntuaciones predominantes según las variables sociodemográficas

(Guarderas & Larrea, 2018), en esta tesis “Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición” de la Universidad de Cuenca, en el año 2018. El acoso sexual en las instituciones

de educación superior (IES) es una problemática que se está explorando y visibilizando en el Ecuador. Sin embargo, la falta de datos que ayuden a estimar la magnitud del fenómeno es notoria. Esto alimenta la idea de que no se trata de un problema prioritario. Este artículo da cuenta del proceso de validación de contenidos entre expertas para la construcción de un instrumento de medición de la prevalencia de este fenómeno. Este proceso se efectuó mediante el juicio de personas expertas para elaborar un inventario de prácticas y la selección de las más relevantes y representativas mediante el sistema de porcentaje de acuerdo (Grant y Davis, 1996)

(Chuquín Atiencia & Herrera Serrano, 2018), en esta tesis “Experiencias de acoso sexual callejero a mujeres de la ciudad de Cuenca” de la Universidad de Cuenca, en el año 2018. Para lograr mayor entendimiento acerca del acoso sexual callejero es importante analizar varios constructos sobre los cuales se basa este fenómeno, tales como: estereotipos de género, sociedad patriarcal, machismo, violencia de género y acoso sexual en sus diferentes tipos y formas. Los estereotipos de género son creencias o imágenes mentales simples y con mínimos detalles acerca de un grupo determinado de personas. Estos son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. Dicho término se usa en sentido peyorativo, porque se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante procesos como la sensibilización, la reflexión y sobre todo a través de la educación.

(Farez Urgiles, 2019), en esta tesis “El acoso sexual callejero desde la perspectiva de los varones estudiantes de la Universidad de Cuenca” de la Universidad de Cuenca, en el año 2019. La presente investigación tuvo por objetivo general investigar las características del acoso sexual callejero desde la perspectiva de los varones jóvenes estudiantes de la Universidad de Cuenca, periodo lectivo 2017-2018. El acoso sexual callejero es entendido como una forma de violencia estructural presente en la sociedad por la vigencia de una jerarquización en los roles asignados a hombres y mujeres; dicha violencia va en perjuicio de las posibilidades de uso del espacio público para el género femenino. El enfoque metodológico realizado

fue de tipo cuantitativo. Se empleó, para la recolección de datos una encuesta estructurada con preguntas de tipo cerrado, diseñada previamente por el colectivo Hollaback, con su representación en Cuenca para su Primera Encuesta sobre Acoso Callejero.

Nacional

(Merino Gonzales, 2016), en esta tesis “Acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en jóvenes y adultos del Instituto Nuevo Pachacútec, del Distrito de Ventanilla, 2016” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2016. La investigación tuvo como objetivo conocer cuáles eran los niveles de Acoso Sexual Callejero y Sexismo Ambivalente en los estudiantes jóvenes y adultos del Instituto Nuevo Pachacútec, del Distrito de Ventanilla. El tipo de investigación utilizado fue Descriptivo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 244 estudiantes de ambos géneros, de todas las carreras. Se utilizaron los cuestionarios de Acoso sexual callejero y Sexismo ambivalente. Los resultados mostraron que ambas variables tanto acoso sexual callejero y sexismo ambivalente presentaron un nivel medio en ambos géneros. Sin embargo, se halló una notoria diferencia al haber sido analizadas según género, ya que se encontró que las evaluadas presentaron un nivel alto de acoso sexual callejero a diferencia de los evaluados que obtuvieron un nivel bajo, no obstante, los resultados en cuanto al nivel de sexismo ambivalente obtenido fueron distinto, pues las evaluadas se ubicaron en un nivel bajo, a diferencia de los evaluados los que obtuvieron un nivel alto. Lo cual nos llevó a concluir que los niveles de ambas variables de estudio presentaron una notoria diferencia al ser analizadas por separado según género.

(Aranda Vargas, 2022), en esta tesis “Acoso sexual callejero y estilos de afrontamiento en mujeres jóvenes de la ciudad de Chiclayo, 2021” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2022. El presente estudio tiene por objetivo el de determinar la relación entre el acoso sexual y las estrategias de afrontamiento en mujeres jóvenes de Chiclayo. Habiendo aplicado una metodología de tipo básica, siendo además de diseño no experimental y

transversal, en la cual se consideró a un total de 600 mujeres cuyas edades fluctúan entre los 15 a 34 años de edad, a quienes se les aplicó un cuestionario. En cuanto a los resultados obtenidos, se corroboró que el estilo de afrontamiento más prevaleciente en las mujeres es el centrado en la emoción, seguidamente, se determinó que el acoso sexual se encuentra reflejado en las mujeres de manera constante, siendo este representado por un 82.30%, estipulándolo de nivel alto, por otro lado, se pudo determinar que las dimensiones que corresponden al estilo de afrontamiento se encuentran relacionadas al acoso sexual callejero, obteniendo una correlación del 0.736, siendo este significativo y positivo, finalmente, el acoso sexual callejero y los estilos de afrontamiento se encuentran relacionados entre sí, habiendo obtenido una correlación de 0.721, siendo esta significativa y positiva. Esto permitió concluir que, los estilos de afrontamiento hacen posible afrontar el acoso sexual callejero en las mujeres de Chiclayo.

(Valencia Sánchez, 2020), en esta tesis “El acoso sexual callejero frente al derecho a la no discriminación en las mujeres de la ciudad de Lima Metropolitana, 2020” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2020. La presente investigación tuvo como objetivo analizar cómo el acoso sexual callejero vulnera el derecho a la no discriminación contra mujeres, así como identificar las causas que producen este fenómeno y analizar su tipificación en la ley penal. En cuanto a la metodología se aplicó el tipo de estudio básico, enfoque cualitativo, de diseño basado en la teoría fundamentada, usando instrumentos como las guías de entrevistas y las fichas de análisis documentales. Para el análisis e interpretación de datos se utilizó el método descriptivo, el dogmático jurídico y la hermenéutica, obteniéndose como resultados que el acoso sexual callejero vulnera el derecho a la no discriminación contra las mujeres mediante el trato desigual y la discriminación por razón de sexo. Se concluyó que el acoso sexual que se comete en las calles tiene como causas principales los modelos familiares disfuncionales, la naturalización cultural del concepto, el poder legítimo sobre las mujeres, obtener un beneficio sexual y que al momento de acreditarse no se da de manera objetiva ya que aún no se ha definido de manera clara el significado de connotación sexual.

(Felix Pinillos, 2021), en esta tesis “Delito de acoso sexual y sus efectos en el estado emocional de las mujeres, distrito de Breña – 2020” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2021. La presente investigación titulada: “Delito de Acoso sexual en el transporte público y sus efectos en el estado emocional de las mujeres, distrito de Breña - 2020“, ha tenido como objetivo determinar de qué manera el delito de acoso sexual en el transporte público afecta el estado emocional de las mujeres en el distrito de Breña, año 2020. En relación a la metodología empleada responde a un enfoque cualitativo, de tipo básica, de diseño de teoría fundamentada, lo cual conlleva a entablar un estudio apropiado en base a los datos recolectados a través de los instrumentos de recolección de datos. En base a ello, se realizó un análisis de las ideas, lo cual dio como resultado que el delito de acoso sexual, deja secuelas emocionales, psicológicas a su víctima, pérdida de autoestima, miedo, pánico, desconfianza, debido a que sienten vergüenza, generando que se retraigan emocionalmente, afectándose su estado emocional. Se concluyó que el acoso sexual en el transporte público afecta a la sociedad con mayor frecuencia aumentando las secuelas en sus víctimas de diferentes maneras. Sin embargo, se realizó la recolección de datos, la vulneración de sus derechos, donde se reflejará un retraso fundamental de la legislación con una determinación de soluciones a corto y largo plazo con emergentes denuncias reiteradas de parte de las víctimas.

(Estofanero Lipa, 2022), en esta tesis “El acoso sexual a menores de edad con subsecuente violación sexual en el Distrito de Juliaca, 2021” de la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2022. En esta investigación cuyo título es “el acoso sexual a menores de edad con subsecuente violación sexual en el distrito de Juliaca, 2021”, cuyo objetivo general fue determinar si el acoso sexual a menores de edad se presenta con subsecuente violación sexual en el distrito de Juliaca, teniendo como metodología del tipo básico, de diseño de investigación de la teoría fundamentada, recopilando información que responda a las categorías y sub categorías. Por tanto, el plan de investigación es de enfoque cualitativo, recurriendo a las técnicas de entrevistas y análisis documental de datos, requiriéndose como instrumento

el uso de sus respectivas guías, para recolectar la opinión de diversos especialistas relacionados al tema de investigación. Dando como conclusión general que el acoso sexual a menores de edad se presenta con subsecuente violación sexual toda vez que los acosadores inician con un vínculo de amistad con la víctima, donde vienen de familias disfuncionales viendo vulnerabilidad en ellas; en consecuencia, son subsecuentes de violación sexual así también, que en algunos casos el acoso sexual puede conllevar a una violación sexual en ese sentido es primordial proteger la indemnidad sexual del menor de edad, donde se le podrían generar problemas de identidad en su género en su posterior desarrollo.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. ACOSO SEXUAL: DE LA ENUNCIACIÓN A LA CONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO

Al igual que otras teorías críticas, la teoría feminista ha tenido que crear conceptos que permitan exhibir aquellos patrones de conducta que rigen las dinámicas de poder en la sociedad patriarcal (Amorós, 2005). El acoso sexual es uno de esos conceptos. Hasta mediados de los 70's no existía un término que englobara todas esas experiencias de coerción sexual con las que las mujeres nos vemos forzadas a lidiar en el día a día, lo que hacía imposible problematizar el asunto. Esto cambió a partir del caso de Carmita Wood. Por años, Carmita soportó los avances sexuales de Boyce Mc Daniel, su jefe y director del Laboratorio de Ciencias Nucleares de la Universidad de Cornell. Pese a que sus colegas y superiores conocían de primera mano la humillación constante a la que era sometida, sus quejas fueron desestimadas una y otra vez. Producto del maltrato desarrolló problemas somáticos que la llevaron finalmente a renunciar. Meses después, al no encontrar un empleo con que mantener a sus hijos, solicitó al Departamento de Trabajo de Estados Unidos que le otorgara una pensión por desempleo, solicitud que fue rechazada pues a juicio de esta entidad las razones que tuvo

pare renunciar eran poco convincentes. Incluso frente al desalentador panorama legal.

En primer lugar, es difícil llegar a un consenso sobre la naturaleza del agravio. Por un lado, el sexo y el ejercicio de la sexualidad están atravesados por diversas estructuras de poder que complejizan nuestra aproximación al tema. Por otro lado, la lectura hegemónica de las fronteras sexuales en nuestra sociedad se construye en base al privilegio masculino, lo que a su vez genera una brecha en la percepción de hombres y mujeres sobre el mismo fenómeno. Además, aunque la doctrina mayoritaria ha optado por categorizar conductas asociadas típicamente a aproximaciones sexuales, al hablar de acoso sexual no nos referimos a aquellas conductas que apuntan a conseguir favores sexuales sino a todas aquellas a través de las cuales se ejercer poder sobre las mujeres y otros sujetos que no se sujetan a la masculinidad hegemónica ni a la heteronormatividad.

En segundo lugar, para determinar si un avance es o no bienvenido no basta con identificar la conducta, debemos también analizar el contexto en el que sucede y la dinámica que existe entre las personas involucradas sin perder de vista que quien determina si la conducta es o no bienvenida es la parte agraviada. Además, teniendo en cuenta que en muchas ocasiones las víctimas no se encuentran en capacidad de oponerse a estos avances, es contraproducente exigir que la conducta sea rechazada expresamente para determinar que no es bienvenida.

Finalmente, la doctrina señala que la afectación a los derechos de la parte agraviada varía de acuerdo al tipo de acoso que experimenta. En casos de acoso de tipo *quid pro quo*, el vínculo entre la conducta y la vulneración de derechos suele ser evidente. No sucede lo mismo cuando hablamos de acoso por ambiente hostil. Frente a este tipo de casos, será necesario evaluar el efecto que tiene el ambiente en la vida de la víctima. Para ello, es importante tomar en cuenta que la respuesta emocional a un episodio de violencia puede variar en razón al género, idiosincrasia y resiliencia de la persona agraviada, entre otros factores, por lo que un peritaje psicológico puede no ser una prueba fehaciente del grado de afectación producido.

Lo anterior demuestra que caracterizar una conducta como “acoso sexual” es una tarea difícil que involucra diversos factores a ser analizados caso por

caso y por personas especializadas en materia de género. Esto no significa que sean eventos ajenos a la experiencia común o nos remitan únicamente a cuestiones subjetivas como afirman sus críticos. Por el contrario, sigue el mismo patrón de otras expresiones de violencia estructural en base al género como veremos a continuación.

2.2.1.1. ACOSO SEXUAL

A lo largo de los últimos cincuenta años, se han ensayado diversos modelos explicativos que buscan atender la complejidad del acoso sexual. Para acercarnos de mejor manera a las teorías que sustentan nuestra lectura del acoso como forma de violencia de género y responder a las voces críticas, es preciso ahondar primero en el ‘modelo natural – biológico.

Este modelo afirma que el impulso sexual masculino es más fuerte que el femenino, por lo que los avances sexuales de los varones suelen ser más agresivos. Ante la “necesidad biológica” de acceder a mayor cantidad de parejas sexuales, los hombres exhibirían conductas que en algunos casos son bienvenidas y en otros resultan hostiles, sin que ello implique un esfuerzo consiente por discriminar o dominar a las mujeres. Tal y como sostiene el artículo de (Monde, 2018), bajo este enfoque el acoso sexual sería inherente a las dinámicas sexuales y reproductivas de los seres humanos.

Ahora bien, esta lectura que reduce el acoso sexual a una suerte de “rito de apareamiento” no tiene sustento empírico. Para empezar, si bien la mayoría de casos reportados tienen como víctimas a las mujeres, no son las únicas que experimentan este tipo de situaciones. El hecho de que en muchos casos el acoso se produzca entre personas del mismo sexo o que no tenga por objeto establecer algún vínculo sexual, descarta de plano la intención “reproductiva”. Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el factor que define el perfil de una víctima de acoso sexual es el grado de vulnerabilidad socioeconómica y no su apariencia física. Además, esta lectura que normaliza estas conductas trivializa las graves consecuencias que tienen en la vida de las personas que la sufren. Finalmente, cabe notar que esta aproximación al acoso sexual no brinda explicación alguna sobre el

rol que cumple el género en la organización social y la construcción de la identidad de mujeres y varones.

Otra lectura a tomar en cuenta es la propuesta por el 'modelo organizacional'. De acuerdo a este modelo, frente a disputas de poder al interior de una organización, el acoso se convierte en una suerte de herramienta a través de la cual tanto varones como mujeres reafirman su autoridad, ganan ventaja entre sus pares o equilibran la balanza. Bajo esta mirada, el acoso sexual involucra múltiples aspectos de la dinámica organizacional como la proporción de varones y mujeres en puestos de poder, el grado de interacción requerido para realizar el trabajo, las pautas del trabajo y las oportunidades con las que cuentan las personas para hacer frente a este tipo de situaciones.

Aunque este modelo nos permitiría establecer un vínculo entre el acoso sexual a espacios masculinizados, no podemos negar que se trata de una visión superficial del problema. Para empezar, el acoso sexual no sólo se experimenta al interior de estructuras organizacionales. El acoso callejero es un claro ejemplo de que esta forma de violencia trasciende espacios específicos de interacción mixta. Por otro lado, al enfocarse únicamente en este tipo de espacios, pierde de vista que las dinámicas organizacionales se construyen en base a la desigualdad estructural entre varones y mujeres (Pina, 2009, pág. 132)

2.2.1.2. EL ACOSO SEXUAL COMO EXPRESIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Pese a la gran acogida que tuvo a nivel normativo, el paradigma de la discriminación sexual presentaba graves inconsistencias. Como lo demuestra la jurisprudencia estadounidense sobre el tema, la necesidad de probar que existía un trato diferenciado basado en el sexo llevó a algunos jueces a ponderar la intencionalidad, la orientación sexual de la parte agresora y el sexo de la parte agraviada por encima de la conducta misma. Quedó claro entonces que esta lectura había cumplido su ciclo y era necesario evolucionar hacia otros horizontes teóricos.

El salto conceptual hacia la violencia de género fue trascendental para perfilar de mejor manera el contenido material y simbólico del acoso sexual. Bajo este encuadre, podemos entender cómo el acoso sexual opera en el espacio público

El acoso sexual cumple una función reguladora del orden de género dominante. Es así que cuando una mujer transita por una calle en la que siempre la acosan, modifica su ruta; la estudiante que recibe miradas lascivas de un profesor busca evadirlo o la que es acosada en su ambiente de trabajo, termina saliendo del mismo sino encuentra una respuesta institucional adecuada, lo que es bastante común. De tal modo que la conducta de acoso sexual hacia mujeres les recuerda a estas que el lugar en el que están es de dominio de otros. (Fernández, 2019, pág. 5)

Ahora bien, es importante tener presente que cuando hablamos de violencia de género hablamos de la violencia estructural que busca mantener el orden patriarcal heteronormativo sancionando de forma individual y colectiva a todos aquellos que considera transgresores. Esto nos permite entender dinámicas como las del acoso contra identidades no hegemónicas y el acoso sexista.

2.2.1.3. EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Es paradójico que, tratándose de una figura construida a partir de la experiencia de estudiantes, docentes y trabajadoras administrativas de una universidad, el encuadre teórico del acoso sexual nos remita principalmente al ámbito laboral. Como vimos anteriormente, la lectura de autoras como Farley y Schultz se enfoca en las dinámicas de poder en el mundo laboral. Para Farley, el acoso sexual es una de muchas estrategias de segregación empleadas para excluir a las mujeres de la fuerza de trabajo y así mantenerlas en una posición socioeconómica inferior. Para Schultz, el acoso es una herramienta que garantiza el control del espacio laboral excluyendo a toda identidad que pueda poner en riesgo la masculinidad del oficio, de la organización y de sus integrantes. Pese a que estas teorías se han construido en base a un espacio distinto, es posible extrapolarlas al ámbito

universitario. Para empezar, debemos tomar en cuenta que, generalmente, contar con una educación superior permite a las mujeres acceder a mejores ofertas laborales lo que a su vez permite mejorar considerablemente su posición socioeconómica. Siguiendo lo propuesto por estas autoras, el hecho de que cada vez más mujeres tengan la oportunidad de estudiar una carrera y contar con herramientas que les permitan competir en el mundo laboral, representa una grave amenaza al orden patriarcal. En ese escenario resulta plausible que, como primeros destinatarios del mandato de masculinidad, los varones desplieguen una serie de conductas hostiles contra las mujeres y otras identidades que ponen en cuestión su hegemonía en un esfuerzo por corregir esta “anomalía”. De este modo, los actos hostiles tendrían un doble propósito: por un lado, debilitar y excluir de la competencia a aquellas personas que representan una amenaza para el orden patriarcal; por otro, mantener a las mujeres y otras identidades no hegemónicas en una posición de subalternidad, garantizando así que el espacio universitario continúe bajo su dominio. Esto se condice con la prevalencia de segregación ocupacional al interior de las universidades.

2.2.1.4. EL ACOSO SEXUAL EN EL MARCO DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS

Mucho antes de la entrada en vigencia de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, más conocida como la Convención de Belem do Pará, la Comisión Interamericana de Mujeres - CIM era el órgano encargado de generar información sobre la situación de las mujeres en la región y promover instrumentos para garantizar sus derechos civiles y políticos en pro de la igualdad y no discriminación. Sin embargo, en la década de los 80's, la cantidad avasallante de casos de violencia reportados evidenció la necesidad de contar un marco normativo específico sobre el tema. Como consecuencia, años más tarde se aprobaría la Convención anteriormente mencionada. A diferencia de la CEDAW, la Convención de Belem do Pará reconoce expresamente que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que los Estados tienen la responsabilidad de hacerle frente a la violencia sin

importar si se produce en la esfera pública o en la privada (Mejía, 2012, págs. 194-195). Desde entonces, a través de mecanismos como el Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer- MESECVI y sus órganos jurisdiccionales y de consulta, el sistema interamericano ha abordado ampliamente el tema de género y aportado sustancialmente en la lucha contra la violencia de género.

BASES LEGALES

Bases Legales

Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual N° 27942

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 e esta relación. Según la ley 27942, 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 como la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa en contra de una u otras. Acoso sexual, refiere a quien, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar actos de connotación sexual. La pena para quien cometa este delito es no menor de 3 ni mayor de 5 años e inhabilitación según corresponda, conforme a los incisos 5,9,10 y 11 del artículo 36°. Según el Decreto Legislativo N° 1410, establece como acoso a la forma reiterada, continúa o habitual y por cualquier medio, a quien vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana. Quien cometa este delito será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de 4 años, inhabilitación según corresponda, según los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con 60 a 180 días multa. Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose

del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación. La pena privativa de libertad no será menor de cuatro años ni mayor de siete años, inhabilitación según corresponda de acuerdo a los incisos 10 y 11 del artículo 36° y de doscientos ochenta a trescientos sesentaicinco días multa si concurren algunas de las agravantes: 1. la víctima es menor de edad, es adulto mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad. 2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental, o consanguíneo. 3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad. 4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o sub ordinación con respecto al agente. 5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación educativa o formativa de la víctima. En la Ley 27942, en su reglamento artículo 154-B Difusión de imágenes materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, el que sin autorización difunde, revela publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona que obtuvo con su anuencia, será reprimido de libertad con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días multa En el artículo 176-C de la norma antes citada menciona sobre Chantaje sexual, el que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio incluyendo el uso de las tecnologías de la información o comunicación para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual será reprimido con pena privativa de libertad 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°.

(Gavilan, 2018), define a la acción sexual en grado de tentativa, como la carencia de violencia e intimidación.

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

La Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de fecha 16 de marzo 2007, tiene por objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para 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.

La constitución política del Perú

Es la Carta Magna donde se encuentra tipificada los derechos fundamentales, justicia y normas del país, los artículos que guardan relación con la tesis.

Capítulo I.- Derechos fundamentales de la persona.

Artículo 1°. - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado, este artículo nos hace referencia a que ninguna persona debe ser vulnerada en sus derechos inherentes a ella, como es el caso de uno de los derechos constitucionales.

Artículo 2°. – de los derechos fundamentales de la persona en el ítem h, menciona; nadie debe ser víctima de violencia moral psíquica o física ni sometido a torturas o a tratos inhumanos o humillantes, cualquiera puede pedir examen de inmediato examen médico de la persona agraviada o de aquella imposibilitada de recurrir por sí misma a la autoridad, carecen de valor las declaraciones obtenidas por la violencia, quien la emplea incurre en responsabilidad., este párrafo tiene un relación directa con la presente tesis, puesto que menciona que nadie debe ser víctima de violencia psíquica o física, en el acoso sexual por lo general se da a través expresiones verbales o conducta física no apropiada a través de roces corporales u otras manifestaciones no deseadas.

La problemática de las víctimas que en silencio sufren acoso sexual laboral que debe ser erradicada, por ello el Gobierno y el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE), publican hoy dos instrumentos claves y fundamentales que permitirán no solo erradicar sino prevenirla y sancionarla a fin que el acoso no continúe haciendo daño a los trabajadores.

Las normas legales por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo: uno de ellos se denomina “Lineamiento del servicio de orientación y acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo-

Trabajo Sin Acoso”. El otro es la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”, el cual incluye formatos y modelos actualizados que orientan y facilitan la presentación de quejas y denuncias por parte de las 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.

2.2.1.5. Denominación de acoso sexual

El concepto acoso sexual nació en Estados Unidos a mediados de los 70, con el trabajo de varios investigadores que ayudaron a sacar a la luz esta problemática (Gutek, 1985; Farley, 1978, Mackinnon, 1079). Estos hicieron alusión a un determinado tipo de comportamientos que habían observado dentro del ámbito laboral, realizado por los hombres, que, enmascarado tras una apariencia sexual, realmente denotaba un ejercicio de poder. Dicho término empezó a ser utilizado de forma habitual en EE.UU. y a partir de los ochenta en Europa. Balta Varillas expresa que el acoso sexual no es un fenómeno reciente. No obstante, fue, recién en la década del setenta que el acoso sexual tomó su nombre y empezó a evaluarse desde el punto de vista jurídico, Según Peter Rutter, el término "acoso sexual" fue acuñado recién en la década de los setenta por Lin Farley para un curso que dictó en la Universidad de Cornell (Ithaca, New York) en el otoño de 1974. Rutter añade que el material más antiguo en el que encuentra la expresión "acoso sexual" es un artículo aparecido en 1975 en el New York Time escrito por Enid Nemy, titulado "Las Mujeres Empiezan a Hablar Claro Contra el Acoso Sexual en el Trabajo", CatharineMackinnon discrepa y atribuye el uso de este término por

primera vez al Working Women United Institute, Mackinnon señala que antes de que se creara el término "acoso sexual" nadie era consciente del problema porque el lenguaje para describirlo simplemente no existía. Anita Bernstein coincide con esta afirmación y añade acertadamente que "el avance lingüístico fue necesario para expresar este problema" Para Julio Martinez, la expresión "acoso sexual" comenzó a divulgarse a partir del año 1975 en Estados Unidos de América, en la versión inglesa de ella, que es 'sexual harassment', que significa aquello. Ahora bien, conforme a un diccionario de lengua inglesa, "haras" sig.y, según otro, quiere decir hacer repetidos ataques contra alguien. Conforme a lo dicho, se explica también por qué tal expresión es traduce al castellano como "hostigamiento sexual". En español, "acoso" es la acción y efecto de acosar, siendo esta última palabra, en la acepción que entendemos corresponderle, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos. Desde luego que también significa perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o una persona y, además, hacer correr al caballo. En consecuencia, siendo "sexual" conforme a tales diccionarios lo relativo al sexo o a los sexos, el acople de ambas palabras puede entenderse que significa, en sumatoria, tanto como hostigar, hostilizar, atosigar, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos sexuales. Con ello tenemos el concepto formal y general, Asimismo, añade que finalmente, consideramos como lo hace Rubinstein, que la expresión "acoso sexual" es la que mejor refiere el concepto que pretendemos, más allá de análogos términos usados en otros países como "no querida intimidad" (Holanda), "molestia sexual" (Italia) o "chantaje sexual" (Francia).

2.2.1.6. Delito de acoso sexual

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como

una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Para comenzar; debemos de tener claro de dónde surge el termino de acoso sexual; Baker (2007) nos manifiesta que, proviene desde los años setenta en donde un grupo feminista americano dado a las altas tasas de acoso sexual laboral, sufrido por las mujeres, decidieron formaron un movimiento social; en el cual examinaron varios conceptos que circunscriba los actos de abuso sexual como también los comportamientos sutiles que provienen de este; de esta manera podemos alegar que, el delito de acoso sexual es una violencia de tipo sexual que transgrede los derechos fundamentales de las víctimas; asimismo, dado al daño realizado al sujeto pasivo, evitara que este pueda actuar de manera libre a causa del daño psicológico, moral o físico efectuado por el acosador. De la misma forma; Peña (2017) nos dice, que se suele denominar al acoso sexual, a aquellas que formas de presión sexual que se dan en determinados ámbitos, en los que se desarrolla relaciones de preeminencia implícitas (trabajo, colegio, universidad, etc.), y que genera como consecuencia que el sujeto pasivo se vea compelido a tolerar presiones, para permanecer o progresar en dichos ámbitos. El Comercio (2019), nos da a conocer que aproximadamente cada día se realizan 42 denuncias por delitos de naturaleza sexual como es el acoso sexual específicamente a mujeres y a menores de edad, y puntualiza que según a las estadísticas policiales, los casos de este hecho punible son realizados por personas que conocen y forman parte de su círculo más cercano de la víctima.

Para el análisis del acoso sexual es preciso formular dos conceptos básicos:

- Discriminación contra la mujer o discriminación de género: toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.

- **Violencia contra la mujer:** toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

2.2.1.7. Clases de acoso sexual

Acoso quid pro quo

En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo (Resolución sobre la protección de la dignidad de las mujeres y de los hombres; Consejo de Ministros de Comunidades Europeas, Mayo 1990 y Recomendación de la Comisión Europea sobre el mismo asunto, Noviembre 1991). Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil

Se produce cuando en el lugar de trabajo se verifican conductas físicas o verbales de carácter sexual que puedan crear un clima de intimidación, humillación u hostilidad que afecte las labores de una persona. A diferencia del chantaje sexual u hostigamiento sexual típico, las conductas sexuales pueden provenir de los/las pares de la víctima, los/las clientes/as, los/las jefes/as y cualquier tercero/a que pueda interferir en el

ambiente laboral. Asimismo, tampoco se requiere que la víctima de las conductas sexuales haya sufrido un daño o pérdida de un beneficio de índole laboral.

2.2.3. Manifestaciones del acoso sexual laboral

El acoso en el lugar de trabajo tiene lugar en diversos medios y circunstancias: a través de conversaciones telefónicas, vía correo electrónico, durante el almuerzo, a la salida del trabajo. En todos estos casos el acoso sexual se da la excusa de conversaciones sobre asuntos laborales. Y puede manifestarse:

- A. Comportamiento físico de naturaleza sexual:** equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

- B. Conducta verbal de naturaleza sexual:** puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes u obscenos. Dicho comportamiento refleja que se asigna a los acosados un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.

- C. Comportamiento no verbal de naturaleza sexual:** se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o a gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que los afectados se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.

- D. Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo:** el acoso sexual no es una tentativa

para iniciar relaciones sexuales, sino la expresión del uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta de carácter sexual que denigra, es intimidante o es físicamente abusiva, como, por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de este carácter, sobre el aspecto o la vestimenta y que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

2.2.3.1. Tipos de acoso sexual

Anteriormente y de forma somera se aborda la manifestación del acoso sexual laboral, siguiendo esa misma línea el acoso sexual se clasifica en:

A) Típico Nos referimos al acoso sexual comúnmente llamado chantaje, al que la doctrina norteamericana denomina *quid pro quo* y al que HUSBANDS señala como “tradicional”. Este siempre requiere un ejercicio de poder. Es decir, necesita la actitud del propio empleador, o la de aquel en el que éste haya delegado sus tareas, pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad en el empleo, agrediendo con ello su dignidad como ser humano. Es típicamente un abuso de poder en ese sentido, como lo reconoce la resolución sobre la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, citada en el Informe Rubisntein, adoptada en mayo de 1990 por el Consejo de ministros de la Comunidad Europea, que precisa el acoso sexual como “una no deseada conducta de naturaleza sexual que afecta la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo”. Se trata de un proceder que fuerza a un empleado, o al quien pretender serlo, a elegir entre acceder a la demanda impropia o perder su trabajo, desmejorar sus condiciones o quedar sin la posibilidad de obtener un empleo.

B) Ambiental El otro concepto de acoso sexual se refiere a una situación distinta, como dice HUSBANDS, no se opera una manifestación de poder, sino que trata de incitaciones o solicitudes sexuales importunas, o bien de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral

de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso, en muchos casos para lograr que abandone el empleo. Tales manifestaciones pueden ser efectuados por el empleador o sus agentes representativos, pero en este caso solo persiguen el fin apuntado y no constituyen un acto de amenaza o de presión para conseguir favores de naturaleza sexual, en su interés o en el de terceros. También conforme lo expuesto, y es lo habitual en estos casos, se encuentra el acoso cumplido por compañeros de trabajo, que contribuyen a crear el ambiente hostil referido.

2.2.3.2. ACOSO SEXUAL SEGÚN LA OIT

Para la OIT en su manual de autoaprendizaje, acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación dentro de la estructura de una organización, el acoso se puede presentar de dos formas: horizontal y jerárquico.

A) Acoso horizontal. Es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo. Generalmente el acosador es hombre y la acosada es mujer, respondiendo al hecho en que la asimetría de poder está dada no por el rango, sino por un asunto cultural en que se le atribuye al hombre el rol de “sexo fuerte”. Además, es en este tipo de comportamiento donde se expresa la creencia de que la mujer estaría provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada. Sucede también a menudo que, en estas circunstancias, el acosador no entiende que su conducta es ilícita y reprobable, y no desiste de su comportamiento, creyendo que la manifestación de acoso constituye una especie de halago hacia la mujer.

B) Acoso jerárquico. Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefa directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados abandonen o pierdan su puesto

de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento. También puede haber algunos casos de acoso de una persona de rango inferior hacia la persona que tiene un cargo superior.

2.2.3.2. LEGISLACIÓN PERUANA

En el Perú se entiende por hostigamiento sexual la conducta física o verbal reiterada, de naturaleza sexual no deseada o rechazada, que afecta la dignidad, así como los derechos fundamentales de la persona agraviada. Esta definición no hace distinción de sexo por lo que podría presentarse el hostigamiento de un hombre hacia una mujer o viceversa, así como también entre personas del mismo sexo. Además, marca la diferencia con la experiencia humana del cortejo romántico o la interacción social aceptable. El hostigamiento sexual se produce en un contexto de relaciones de autoridad o dependencia, pero también con prescindencia de jerarquías. Además, nuestra legislación la regula también para ámbitos ajenos al laboral, como por ejemplo el educativo.

2.2.3.3. Marco nacional

El Estado peruano ha estandarizado la legislación nacional con la norma internacional. Así, tenemos que la Constitución Política (1993) recoge la importancia de la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como el fin supremo de la sociedad y del Estado. También sostiene que toda persona (...) tiene derecho a su integridad moral, psíquica y física, así como a su libre desarrollo personal. Se señala claramente que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y un medio de realización de la persona. Asimismo, enfatiza que en toda relación laboral se deben respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y la ley. También establece que, en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, la interpretación debe ser favorable al trabajador (a). La Constitución Política proporciona los fundamentos para las políticas de género incluidas las

referidas particularmente a hostigamiento sexual. Un comentario especial merece la incorporación de la Ley N° 29430, que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, porque alinea a nuestro país con la tendencia internacional de ampliar la figura del chantaje sexual típico a la del hostigamiento sexual ambiental. Ambas normas legislativas junto con el Reglamento se enriquecen mutuamente para fines de la prevención y sanción del hostigamiento entre los sexos.

Políticas públicas de género en hostigamiento sexual. El Estado peruano ha formulado la Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Esta enfatiza 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. Desde esa perspectiva, la Ley N° 27942, su Reglamento Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES y la Ley N° 29430, que modifica la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norman como bien jurídico la dignidad de la persona humana y protegen a las personas hostigadas en los ámbitos laborales públicos y privados, así como a las trabajadoras del hogar; en los ámbitos educativos básicos, pre universitarios y universitarios; y en las instituciones policiales y militares. Asimismo, se extiende a las relaciones de sujeción no reguladas por el Derecho Laboral. Debe destacarse que, además de definir el hostigamiento sexual y sus manifestaciones, establecen los procedimientos de queja y/o denuncia, sanciones, así como las responsabilidades de prevención del empleador en esta materia y de instituciones como el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, el Ministerio de Educación y la Presidencia del Consejo de ministros.

Según la constitución política del Perú

A nivel nacional, la Constitución Política del Perú, en su artículo 1°, reconoce el derecho de toda persona a su integridad moral, psíquica y física, así como a su libre desarrollo personal (artículo 2°, numeral 1). En

este sentido, nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni ser sometido a torturas o a tratos inhumanos o humillantes (artículo 2°, numeral 24, literal h). Asimismo, en su artículo 22° reconoce que el “trabajo es un derecho y un deber y un medio de realización de la persona”. reconociendo a su vez que la existencia de una relación laboral entre empleador/a y trabajador/a no puede limitar el respeto de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador/, en cumplimiento del artículo 23°, tercer párrafo. Es preciso recordar que nuestro ordenamiento constitucional reconoce además que toda relación laboral debe fundamentarse en el respeto del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin mediar alguna forma de discriminación (artículo 26°, numeral 1). Si bien la Constitución no reconoce expresamente la prohibición de todo acto que constituya hostigamiento sexual, sí reconoce y garantiza el pleno ejercicio de los derechos fundamentales, lo que implica la prohibición de todo comportamiento o conducta que conlleve algún acto de hostigamiento sexual. Cabe resaltar que el artículo 55° de la Constitución Política establece que “los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional”. Asimismo, la Cuarta Disposición Final y Transitoria señala que “las normas relativas a los derechos humanos y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y convenios internacionales de la misma materia ratificados por el Perú”.

Según el código procesal constitucional peruano

Del mismo modo, el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, resalta que el contenido y alcances de los derechos constitucionales protegidos deben interpretarse tomando en cuenta “las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte”. Por lo tanto, se reconoce a los tratados internacionales suscritos y ratificados por el Estado peruano como normas del propio derecho interno, entre ellos los referidos a los derechos humanos. Nuestro ordenamiento jurídico, a través de la Ley N° 30364 del 23 de noviembre del 2015,

reconoce al acoso u hostigamiento sexual que se produce en lugar de trabajo, como una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres que se perpetúa en el ámbito público, conforme lo establece el artículo 5°, literal b de la mencionada Ley. El primer intento por definir el marco normativo sobre el hostigamiento sexual se dio con la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual del 27 de febrero del 2003. Posteriormente se aprobó el Reglamento de la Ley N° 27942, mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, el 26 de noviembre del mismo año. Resulta importante mencionar que, en el año 2009, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, fue modificada por la Ley N° 29430, a través de la cual se amplía la figura del chantaje sexual típico a la del hostigamiento sexual ambiental. Por otro lado, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del 16 de marzo del 2007, señala en el artículo 6°, literal f), como parte de los lineamientos de Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales: Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales. Respecto a las políticas públicas, el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021 reconoce como una de las modalidades de la violencia de género el hostigamiento sexual laboral. Asimismo, de acuerdo a la matriz del plan estratégico elaborado para la implementación y ejecución del mencionado Plan Nacional, el indicador 1.6.3. de la acción estratégica 1.6., establece como meta al 2021 que un 50% de entidades públicas implementan acciones para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual laboral. De manera más reciente, el 4 de diciembre del 2017, mediante Resolución Viceministerial N° 005-2017-MTPE, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo publicó la “Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público”. Uno de los puntos más interesantes que se abordan

en este documento, son las falsas creencias que existen con relación al hostigamiento sexual laboral, los cuales son desmitificados como se observa a continuación: a. Es falso que el hostigamiento sexual sea un problema poco frecuente, que solo se produce en determinados ambientes de trabajo. Esta forma de violencia se da de manera muy frecuente y en cualquier espacio laboral, sea este público o privado, formal o informal. b. No es cierto que los hostigadores no pretenden ofender a las víctimas, que su actuación es percibida de manera incorrecta por una persona “demasiado” sensible. Toda conducta sexual que afecta a quien la recibe es una forma de hostigamiento sexual. c. La víctima no provoca al hostigador con su conducta o forma de vestir. El culpar a las mujeres de los actos de violencia de los que son víctimas (por cómo se vistió, respondió, si salió sola de noche, si tomó alcohol, etc.) es una conducta habitual producto de los estereotipos y prejuicios de género. d. El hostigamiento sexual laboral no se limita a acciones físicas concretas, como los tocamientos. Las insinuaciones, las miradas, los gestos o las expresiones de naturaleza sexual no bienvenida son manifestaciones de esta forma de violencia. e. La mayoría de denuncias no son falsas ni responden a un acto de despecho, venganza o chantaje de la víctima. Sumado al hecho de que usualmente se culpa a la víctima de los hechos de violencia, existe una gran tolerancia social frente al acoso, siendo el mismo malinterpretado como “galanteo”. En adición a lo expuesto, es importante destacar las acciones que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha venido realizando, con el propósito de eliminar esta forma específica de discriminación y violencia de género como es el hostigamiento sexual en el trabajo. En el marco de sus competencias, el MTPE inauguró el 3 de febrero del 2018 el primer módulo denominado “Trabaja sin acoso”, cuyo objetivo es brindar información y asesoramiento, a fin de canalizar las denuncias y acompañar en el proceso a las víctimas que hayan sufrido acoso u hostigamiento sexual en sus centros laborales. Del mismo modo, mediante Resolución Ministerial N° 041-2018-TR del 7 de febrero del 2018, el MTPE declaró el 27 de febrero de cada año como el “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”.

3. Regulación del acoso u hostigamiento sexual laboral en el servicio civil

–Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) El 21 de junio del 2008 se creó Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Decreto Legislativo N° 1023, con la finalidad de optimizar las funciones de las entidades de la Administración Pública por medio de la reforma del servicio civil. En este marco, Servir, como organismo técnico especializado, formula la Política Nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y resuelve las controversias sobre los recursos humanos en el Estado. Como parte de la mencionada reforma, en julio del 2013 se publicó la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a fin de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Entre los principios que contempla la Ley N° 30057 y su reglamento, se encuentra el principio de igualdad de oportunidades, el mismo que en el ámbito del servicio civil deberá ser interpretado de conformidad con la Constitución y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado peruano, como es la Cedaw. Uno de los temas más importantes desarrollados por la Ley del Servicio Civil y su reglamento es el régimen disciplinario y sancionador. El artículo 85° establece que “son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: “k) el hostigamiento sexual [...], m) discriminación por razón de sexo [...]” (énfasis agregado). Cabe señalar que dicho proceso administrativo disciplinario está regulado por la Ley N° 30057 y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”. La sanción aplicable a los actos de hostigamiento o acoso sexual, de acuerdo al artículo 87° de la Ley de Servicio Civil, “será proporcional a la falta cometida y se determinará evaluando la existencia de las condiciones siguientes: [...] e) la concurrencia de varias faltas, f) la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas”. Asimismo, el reglamento señala en su artículo 98.2 que “de conformidad con el artículo 85°, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias: [...] e) acosar moral o sexualmente”

(énfasis agregado). Es necesario señalar, además, que de acuerdo a la Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo establecido por el Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, la entidad pública tiene la obligación de inscribir la sanción impuesta en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario– al servidor público denunciado en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (anteriormente el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido), a fin de que la entidad garantice el cumplimiento de las sanciones y no permita que personas con inhabilitación vigente presten servicios al Estado. Asimismo, el artículo 129° del Reglamento de la Ley N° 30057, prevé que todas las entidades públicas están obligadas a implementar un reglamento interno de los servidores civiles. Dicho documento tiene como finalidad establecer las condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor/a civil y la entidad pública, debiendo contener como mínimo: “I) las medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual, así como el procedimiento que debe seguirse frente a una denuncia o queja relativa a esta materia” (énfasis agregado). Finalmente, cabe agregar que, de acuerdo a la información remitida por Servir, desde el año 2015 a enero del 2018 se han registrado 22 sanciones por denuncias de hostigamiento sexual laboral en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. En todos los casos, los agresores fueron hombres.

4. Labor de inspección de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fue creada a través de la Ley N° 29981 del 15 de enero del 2013. Es un organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En este marco, de acuerdo con el artículo 1° de la mencionada Ley, la Sunafil es responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, y de seguridad y salud en el trabajo; así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. Respecto a su ámbito de competencia, la Sunafil desarrolla y ejecuta a nivel nacional todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, y

cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo. En este contexto, la Sunafil ejerce las siguientes funciones:

- Supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral, ejecutando las funciones de fiscalización dentro del ámbito de su competencia.
- Aprobar las políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales.
- Formular y proponer las disposiciones normativas de su competencia.
- Vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y las condiciones contractuales en el orden sociolaboral que se refieran al régimen de común aplicación o a regímenes especiales.
- Imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia.
- Fomentar y brindar apoyo para la realización de actividades de promoción de las normas sociolaborales, así como para el desarrollo de las funciones inspectoras de orientación y asistencia técnica de los gobiernos regionales.
- Prestar orientación y asistencia técnica especializada dentro de su ámbito de competencia.
- Ejercer la facultad de ejecución coactiva respecto de las sanciones impuestas en el ejercicio de sus competencias.
- Prestar la orientación que le señala la Ley o que le son encomendadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de su ámbito de competencia. Asimismo, como parte de la inspección laboral en el trabajo, el artículo 25° del reglamento de la Ley N° 28806 sanciona como infracciones muy graves en las relaciones laborales “los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual laboral, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales” (artículo 25°, numeral 14), así como no adoptar las medidas necesarias para prevenir actos de hostilidad y hostigamiento sexual (artículo 25°, numeral 15). Es necesario precisar que, de conformidad con el artículo 4° de la Ley N° 28806, la actuación de la inspección del trabajo a cargo de los órganos o dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales y de

seguridad y salud, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas. Asimismo, la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII: “Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva” (Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL), establece dentro del ámbito de actuación de la inspección del trabajo en las entidades públicas lo siguiente: - En caso el empleador sea del sector público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado, podrán desarrollarse actuaciones inspectivas siempre que se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada o cuando el o los trabajadores tengan una relación contractual que esté comprendida en dicho régimen laboral.

- No se encuentran dentro del ámbito de competencia de la inspección del trabajo los trabajadores del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas modificatorias.

- Si en alguna entidad de la Administración Pública existen personas que prestan servicios bajo diversos regímenes laborales, las actuaciones inspectivas se siguen únicamente respecto de los trabajadores que se encuentren bajo el régimen laboral de la actividad privada o les corresponda la aplicación de dicho régimen, dejando a salvo el derecho de aquellas personas que no pertenecen a dicho régimen laboral, a efectos de que puedan acudir a la vía legal pertinente, de considerarlo necesario. Teniéndose en cuenta lo anteriormente descrito, es válido señalar que una víctima de hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado puede solicitar la intervención de la inspección de trabajo, presentando la denuncia ante la Sunafil o la Dirección de Inspección del Trabajo de las direcciones o gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo competente. En el caso de que la víctima sea una servidora o funcionaria pública, podría solicitar la intervención de Sunafil siempre que se encuentre sujeta al régimen laboral de la actividad privada, lo que deja fuera del ámbito de protección a las víctimas que estén sujetas al régimen CAS u otros regímenes especiales. Esto último constituye una sustancial diferencia con la competencia de Servir, puesto

que su ámbito de protección alcanza a todos los servidores/as públicos/as, independientemente del régimen laboral en que se encuentren.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Aborto y esterilización forzosos. Cualquier práctica de un aborto a una mujer sin su consentimiento previo e informado y/o el hecho de practicar una intervención quirúrgica que tenga por objeto o por resultado poner fin a la capacidad de una mujer de reproducirse de modo natural sin su consentimiento previo e informado o sin su entendimiento del procedimiento.

Abuso sexual. El abuso sexual es un comportamiento verbal, no verbal o físico con connotaciones sexuales hacia una persona o un grupo que se basa en el abuso de poder y de confianza. Puede ser intencionado o no intencionado. El abuso sexual implica una actividad sexual no consentida o para la que no se puede dar consentimiento (en el caso de las niñas menores de edad).

Acoso sexual. Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Agresión sexual. Se trata de un acto de violencia física y sexual contra una persona en circunstancias coercitivas que vulnera su integridad personal y autonomía sexual, que puede incluir actos que no impliquen penetración y en el que víctimas y agresores pueden pertenecer a cualquier género.

Denuncia por violencia de género. Acto por el que se pone en conocimiento de la autoridad judicial mediante un parte de lesiones - elaborado por un o una profesional sanitario aquellos hechos que pueden constituir un delito de violencia de género. La denuncia por violencia de género no es una obligación legal absoluta en cualquier contexto o circunstancia. Si una mujer víctima de violencia no consiente en denunciar,

el o la profesional que la atienda deberá valorar los riesgos inmediatos de no hacerlo y actuar prudentemente ya que tienen la obligación moral y legal de asistir a la víctima, prevenir el maltrato en cualquiera de sus formas y procurar su mayor interés dentro del respeto a su voluntad.

Violencia sexual. Cualquier acto sexual no consentido o intento de obtener un acto de naturaleza sexual que se realice en otra persona sin su consentimiento libre, independientemente de la relación entre el perpetrador y la víctima, en cualquier entorno, incluidos, entre otros, el hogar (violación conyugal) y el trabajo.

Violencia simbólica. Violencia suave, invisible, generalizada que se ejerce a través de la cognición y el reconocimiento erróneo, el conocimiento y el sentimiento, a menudo con el consentimiento involuntario o la complicidad de las personas dominadas. Está incorporada en los modos de acción y en las estructuras de conocimiento de las personas e impone el espectro de la legitimidad del orden social caracterizado por la dominación masculina. Las manifestaciones de violencia simbólica reconocen la violencia estructural y directa.

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.3. HIPÓTESIS GENERAL

El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

2.4.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

El comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

El comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

El comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

El abuso de poder de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

2.5. VARIABLES

2.5.3. IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

V1= DELITO DE ACOSO SEXUAL

V2= DESEMPEÑO LABORAL

2.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS
Variable independiente: Delito de acoso sexual	Comportamiento verbal	Preguntas
	Comportamiento no verbal	Preguntas
	Comportamiento físico	Preguntas

	Abuso de poder	Preguntas
Variable Dependiente: Desempeño laboral	Productividad	Preguntas
	Competitividad	Preguntas
	Satisfacción laboral	Preguntas

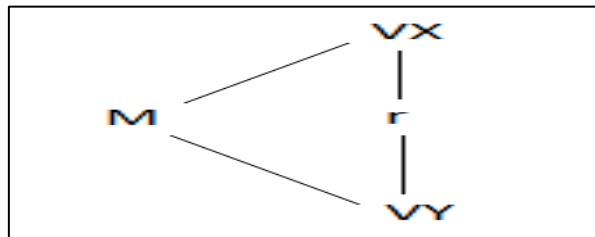
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según los objetivos y las hipótesis establecidas en esta investigación, el estudio se ha direccionado a través del diseño descriptivo correlacional, lo cual va a permitir determinar de qué manera influencia la comparecencia con restricciones en la regulación del plazo razonable en el nuevo código procesal penal.

Figura N° 1. Esquema del diseño de investigación.



Donde:

M = Muestras tomadas para encuestadas.

Variable 01: Delito de acoso sexual

Variable 02: satisfacción laboral

r = Relación de asociación de correlación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN: 200 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali.

MUESTRA: 80 casos presentados, muestra estadística no probabilística a criterio del investigador.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Aplicaremos las principales técnicas tales como la encuesta, el fichaje, la observación sistemática, y el análisis del contenido.

Para la técnica de la encuesta se utilizará un cuestionario de 18 preguntas (cerradas).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos como la encuesta, se procedió al conteo y el análisis respectivo a través de la estadística descriptiva simple, la frecuencia y el porcentaje; pasándose a realizar la interpretación a partir de nuestro marco teórico y de los mismos resultados para este proceso utilizamos las tablas y gráficos en forma de barras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

En esta parte comenzaremos por llevar a cabo el estudio descriptivo de los resultados obtenidos luego de procesar los datos obtenidos en el software SPSS, se registró los datos obtenidos de ambas variables de estudio y se lograron los siguientes resultados:

Tabla 1: Comportamiento verbal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	5	6,25
Casi nunca	33	41,25
A veces	30	37,50
Casi siempre	11	13,75
Siempre	1	1,25
Total	90	100,0

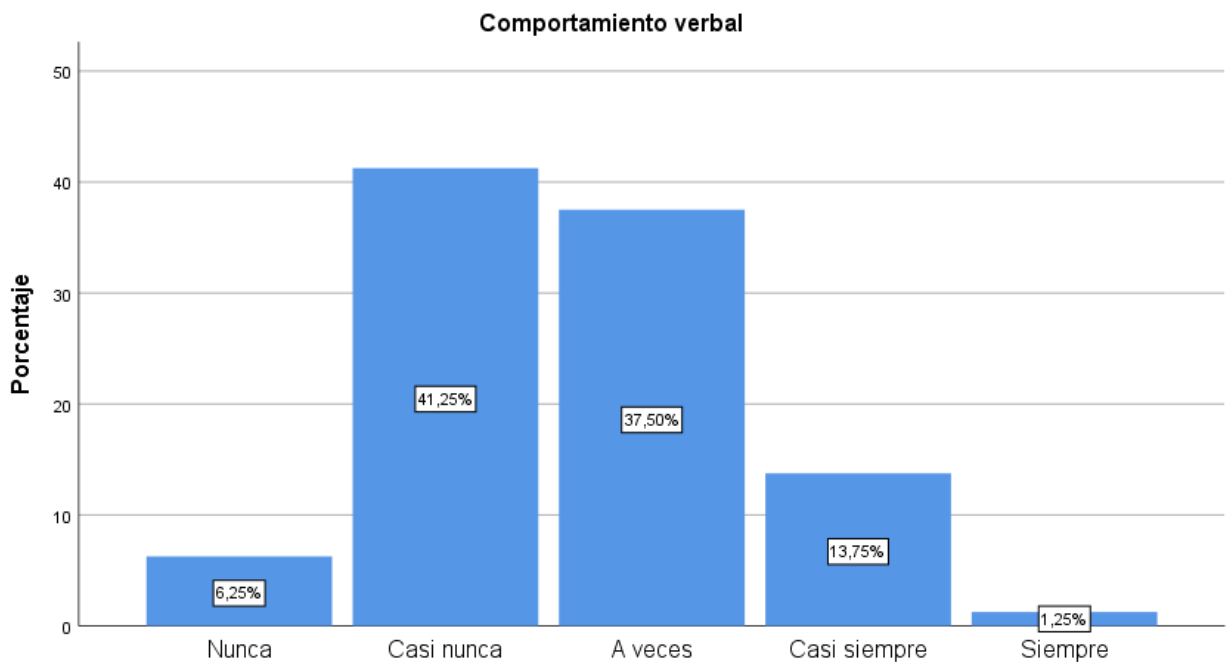


Figura 1: Comportamiento verbal

Del resultado mostrado en la tabla 01 interpretado en forma de gráficos según figura 1, alcanzamos a observar que el Comportamiento verbal nunca afecta el desempeño laboral en 6,25%, el Comportamiento verbal casi nunca afecta el desempeño laboral en 41,25%, el Comportamiento verbal a veces afecta el desempeño laboral en 37,50%, el Comportamiento verbal casi siempre afecta el desempeño laboral con 13,75% y el Comportamiento verbal siempre afecta el desempeño laboral en 1,25%.

Tabla 2: Comportamiento no verbal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	21	26,25
A veces	44	55,00
Casi siempre	15	18,75
Total	80	100,0

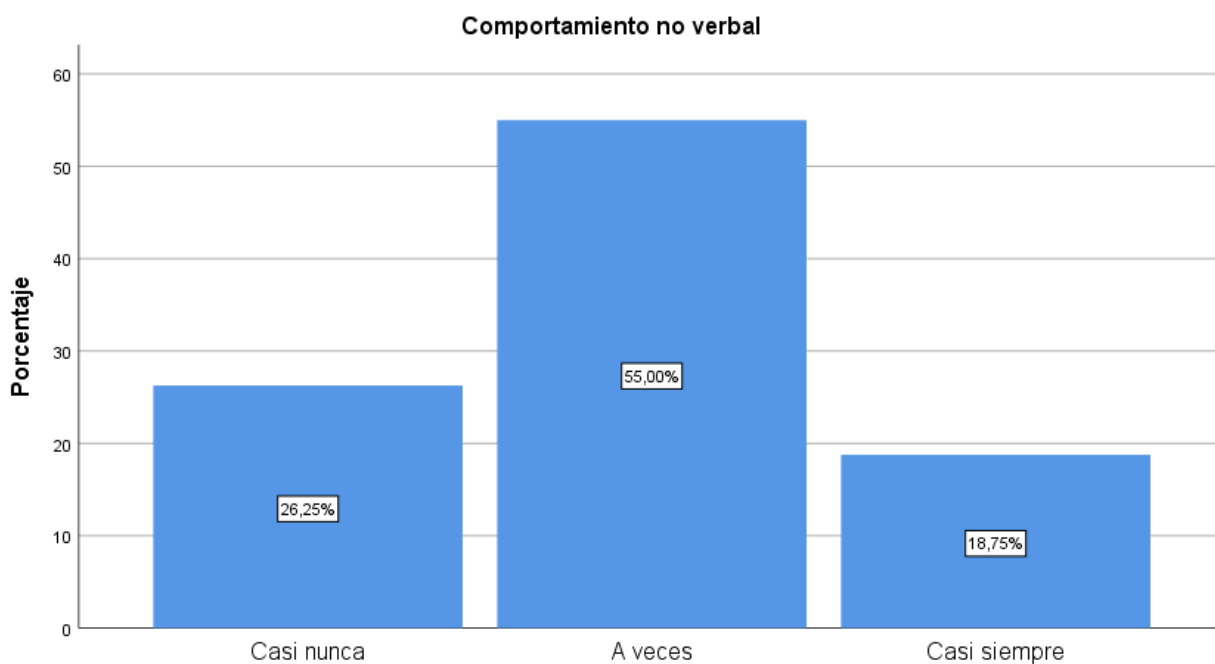


Figura 2: Comportamiento no verbal

Del resultado mostrado en la tabla 02 interpretado en forma de gráficos según figura 2, alcanzamos observar que el Comportamiento no verbal casi nunca afecta el desempeño laboral con 26,25%, el Comportamiento no verbal a veces

afecta el desempeño laboral con 55,00%, el Comportamiento no verbal casi siempre afecta el desempeño laboral con 18,75%.

Tabla 3: Comportamiento físico

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	8	10,00
A veces	38	47,50
Casi siempre	32	40,00
Siempre	2	2,50
Total	80	100,0

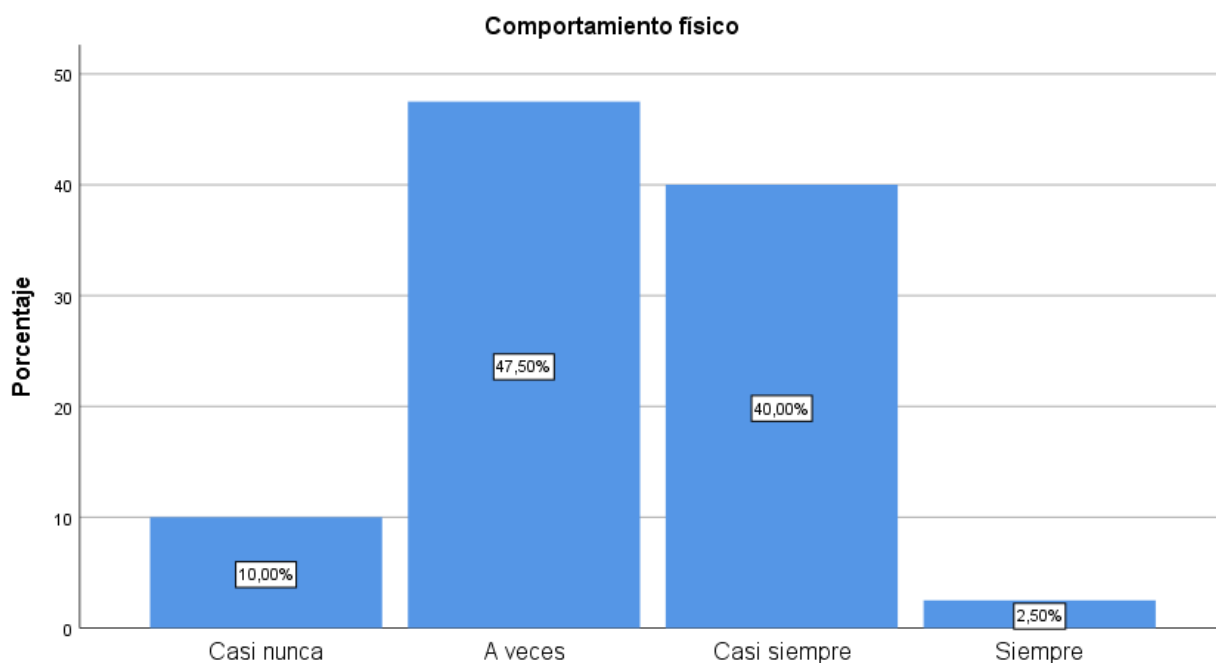


Figura 3: Comportamiento físico

Del resultado mostrado en la tabla 03 interpretado en forma de gráficos según figura 3, alcanzamos a observar que el Comportamiento físico casi nunca afecta el desempeño laboral con 10,00%, el Comportamiento físico a veces afecta el desempeño laboral con 47,50%, el Comportamiento físico casi siempre afecta el desempeño laboral con 40,00% y por último, el Comportamiento físico siempre afecta el desempeño laboral con 2,50%.

Tabla 4: Abuso de poder

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	25	31,25
A veces	44	55,00
Casi siempre	11	13,75
Total	80	100,0

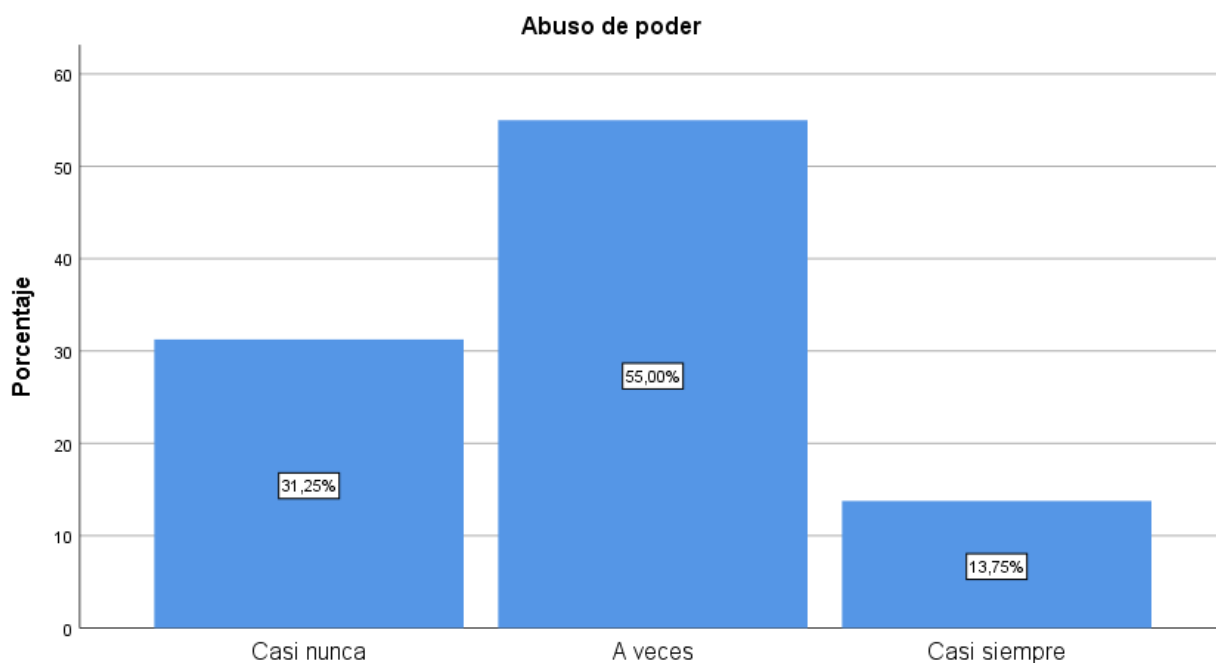


Figura 4: Abuso de poder

Del resultado mostrado en la tabla 04 interpretado en forma de gráficos según figura 04, alcanzamos a observar que el Abuso de poder casi nunca afecta el desempeño laboral con 31,25%, el Abuso de poder a veces afecta el desempeño laboral con 55,00% y el Abuso de poder casi siempre afecta el desempeño laboral con un porcentaje de 13,75%.

Tabla 5: Delito de acoso sexual

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	3	3,75
A veces	66	82,50
Casi siempre	11	13,75
Total	80	100,0

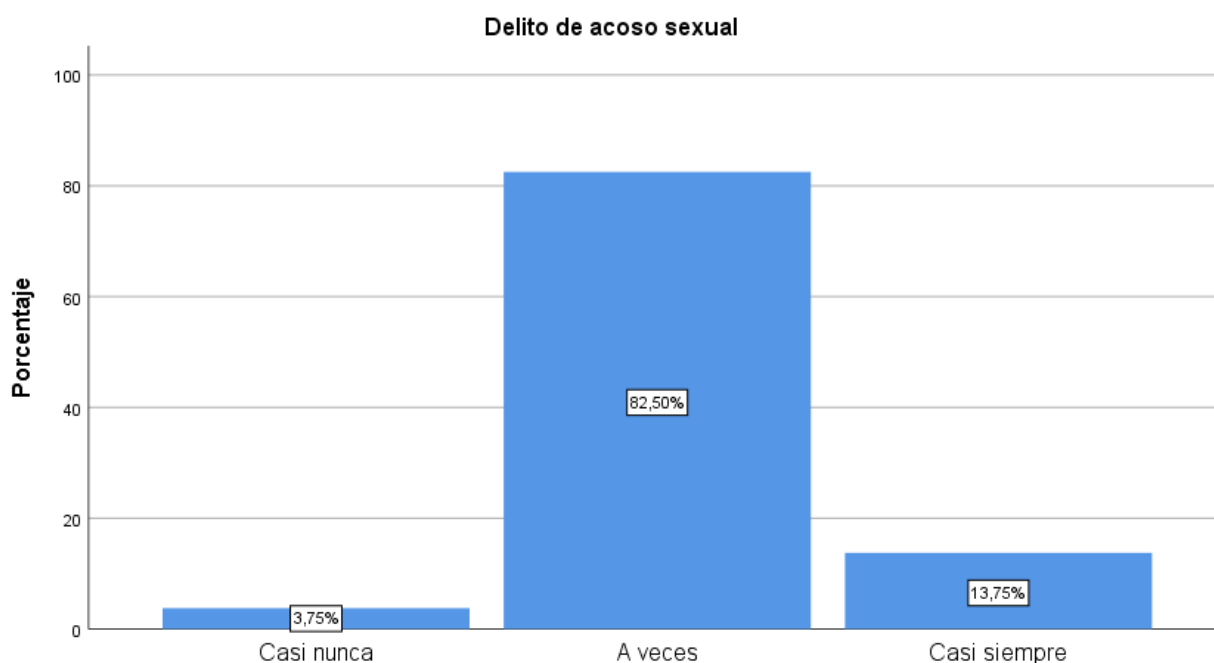


Figura 5: Delito de acoso sexual

Del resultado mostrado en la tabla 05 interpretado en forma de gráficos según figura 05, alcanzamos observar que el Delito de acoso sexual casi nunca afecta el desempeño laboral con un 3,75%, el Delito de acoso sexual a veces afecta el desempeño laboral con 82,50%, el Delito de acoso sexual casi siempre afecta el desempeño laboral con 13,75%.

Tabla 6: Productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,75
Casi nunca	20	25,00
A veces	40	50,00
Casi siempre	17	21,25
Total	80	100,0

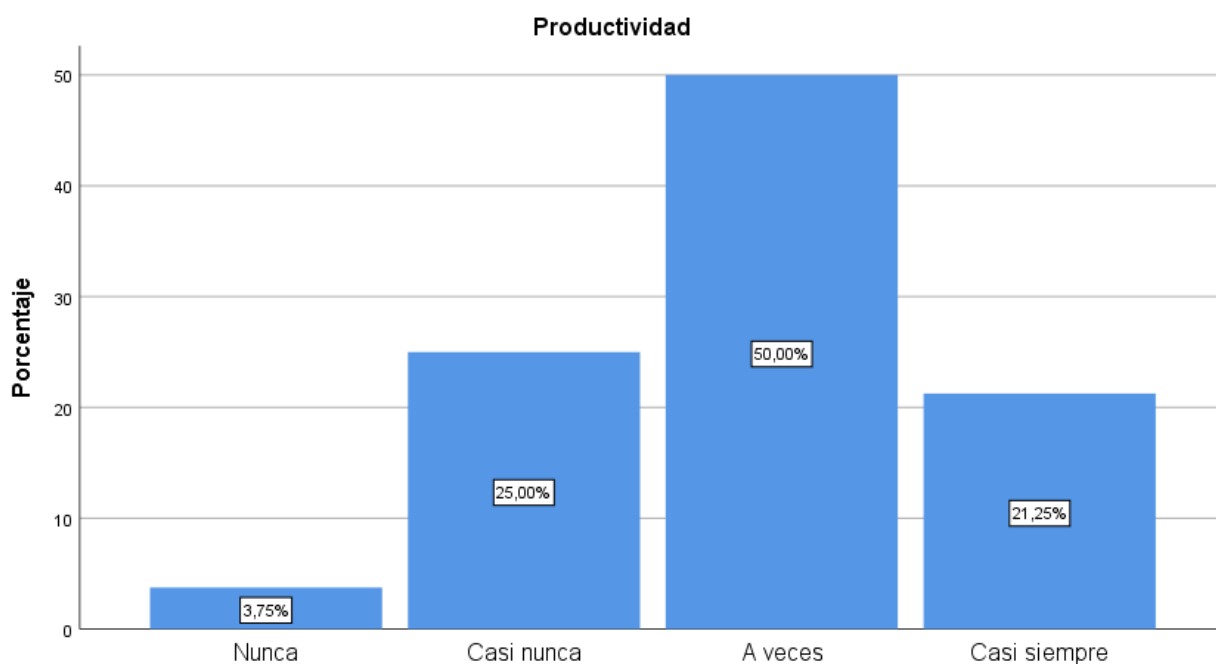


Figura 6: Productividad

Del resultado mostrado en la tabla 06 interpretado en forma de gráficos según figura 06, alcanzamos a observar que la Productividad nunca se ve afectada con 3,75%, la Productividad casi nunca se ve afectada con 25,00%, la Productividad a veces se ve afectada con 50,00%, la Productividad casi siempre se ve afectada con 21,25%.

Tabla 7: Competitividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	1,25
Casi nunca	20	25,00
A veces	39	48,75
Casi siempre	20	25,00
Total	80	100,0

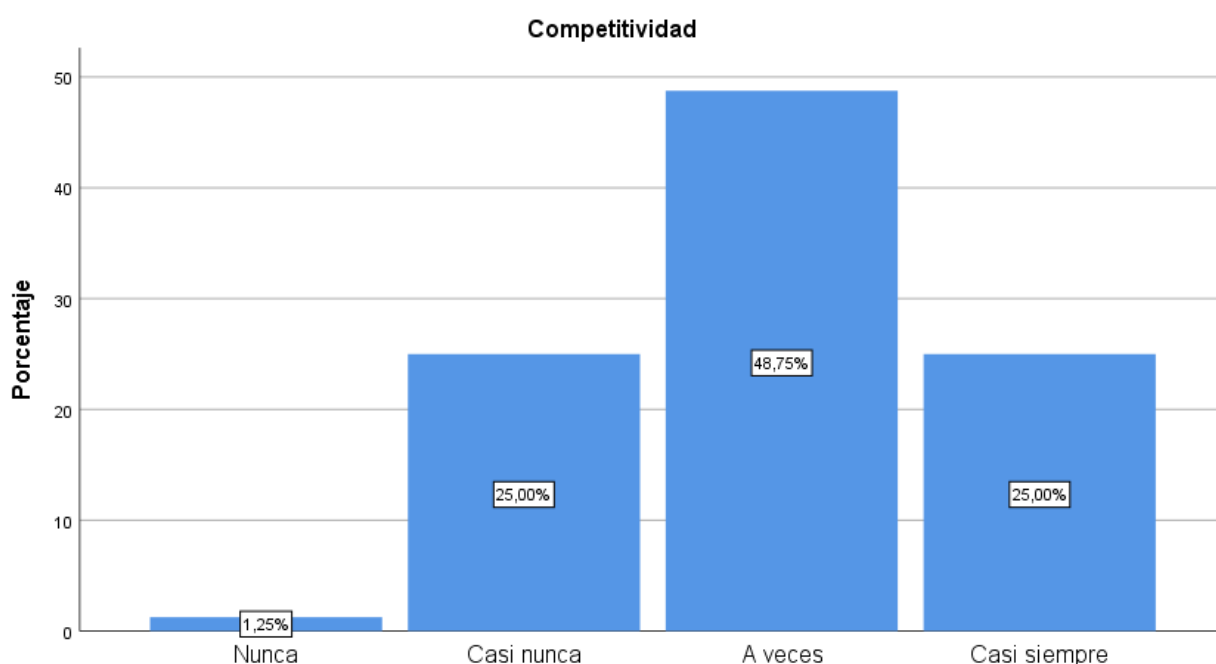


Figura 7: Competitividad

Del resultado mostrado en la tabla 07 interpretado en forma de gráficos según figura 07, alcanzamos a observar que la Competitividad nunca se ve afectada con 1,25%, la Competitividad casi nunca se ve afectada con 25,00%, la Competitividad a veces se ve afectada con 48,75%, la Competitividad casi siempre se ve afectada con 25,00%.

Tabla 8: Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,75
Casi nunca	37	46,25
A veces	30	37,50
Casi siempre	9	11,25
Siempre	1	1,25
Total	80	100,0

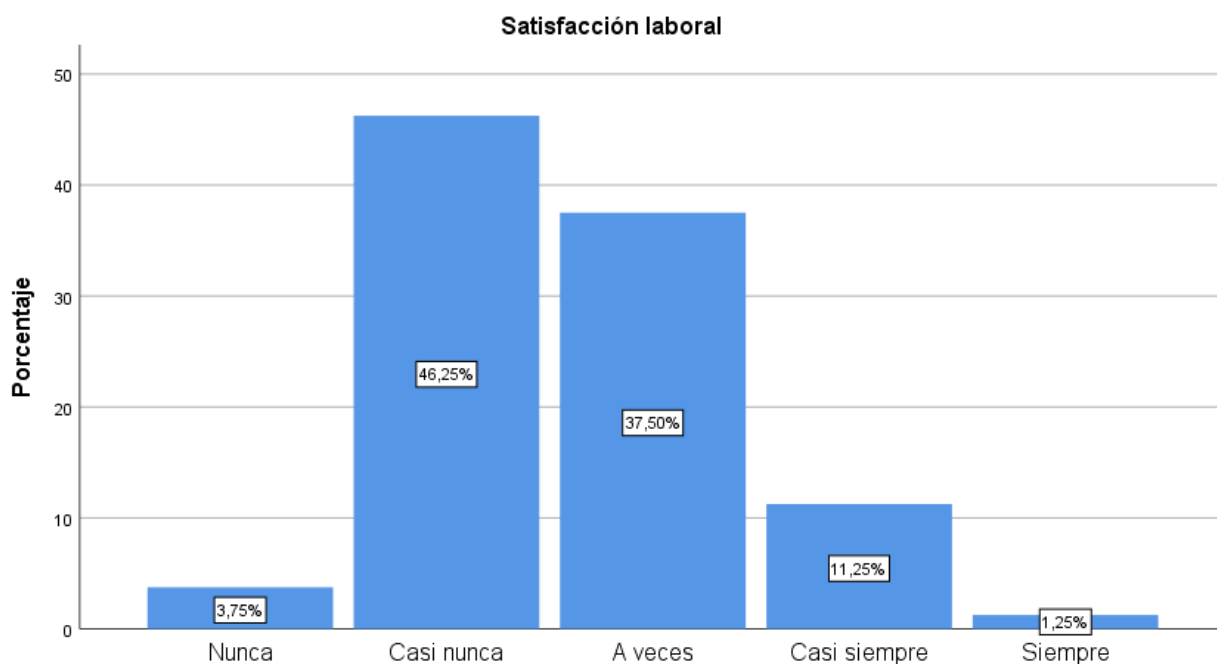


Figura 8: Satisfacción laboral

Del resultado mostrado en la tabla 08 interpretado en forma de gráficos según figura 08, alcanzamos a observar que la Satisfacción laboral nunca se ve afectada con un 3,75%, la Satisfacción laboral casi nunca se ve afectada con 46,25%, la Satisfacción laboral a veces se ve afectada con 37,50%, la Satisfacción laboral casi siempre se ve afectada con 11,25% y la Satisfacción laboral siempre se ve afectada con 1,25%.

Tabla 9: Desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	7	8,75
A veces	66	82,50
Casi siempre	7	8,75
Total	80	100,0

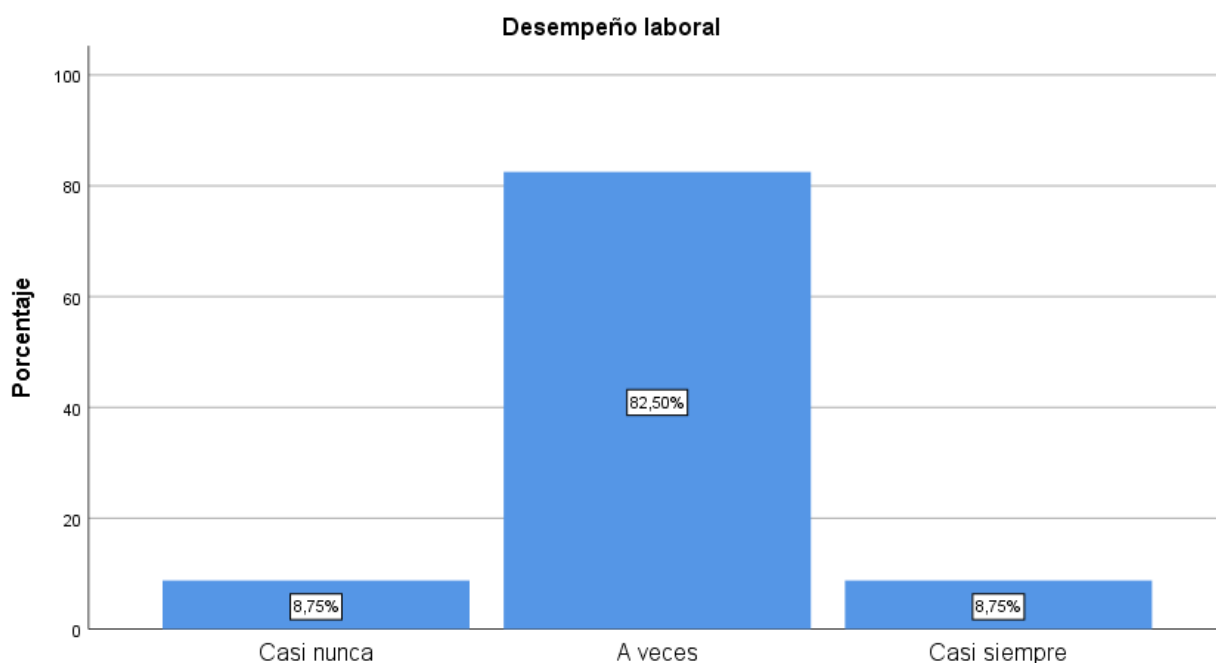


Figura 9: Desempeño laboral

Del resultado mostrado en la tabla 09 interpretado en forma de gráficos según figura 09, alcanzamos observar que el Desempeño laboral casi nunca se ve afectada con un 8,75%, el Desempeño laboral a veces se ve afectada con 82,50%, el Desempeño laboral casi siempre se ve afectada con 8,75%.

Hipótesis general de la investigación:

Ho: El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Hi: El delito de acoso sexual no afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Tabla 10: Nivel de correlación del delito de acoso sexual y el desempeño laboral

Variable	delito de acoso sexual	el desempeño laboral
delito de acoso sexual		
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	1,000	,755** ,000
Rho de Spearman		
N	80	80
Coeficiente de correlación	,755**	
Sig. (bilateral)	,000	1,000
N	80	80

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la variable 1 El delito de acoso sexual, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.755 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

A continuación, se analizaron las hipótesis específicas que se detallan como sigue:

Hipótesis específica 1:

Ho: El comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Hi: El comportamiento verbal del delito de acoso sexual no afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

Tabla 11: Nivel de correlación entre El comportamiento verbal y desempeño laboral

Variable		El comportamiento verbal	desempeño laboral
El comportamiento verbal	Coeficiente de correlación	1000	,**912
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	80	80
desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig.	,912**	,000 1000
	N	80	80

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 El comportamiento verbal se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.912 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, El comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Hipótesis específica 2:

Ho: El comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Hi: El comportamiento no verbal del delito de acoso sexual no afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Tabla 12: Nivel de correlación entre El comportamiento no verbal y desempeño laboral

Variable		El comportamiento no verbal	desempeño laboral
El comportamiento no verbal	Coefficiente de correlación	1000	,897**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman			
desempeño laboral	N	80	80
	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,897** ,000	1000
	N	80	80

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 El comportamiento no verbal se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.897 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, El comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Hipótesis específica 3:

Ho: El comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Hi: El comportamiento físico del delito de acoso sexual no afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Tabla 13: Nivel de correlación entre El comportamiento físico y desempeño laboral

Variable		El comportamiento físico	desempeño laboral
El comportamiento físico	Coeficiente de correlación	1000	,635**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	80	80
desempeño laboral	Coeficiente de correlación Sig.	,635**	,000 1000
	N	80	80

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 El comportamiento físico se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.635 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, El comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Hipótesis específica 4:

Ho: El abuso de poder en el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Hi: El abuso de poder en el delito de acoso sexual no afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

Tabla 14: Nivel de correlación entre El abuso de poder y desempeño laboral

Variable	El abuso de poder	desempeño laboral
El abuso de poder	1000	863**
Coeficiente de correlación		,000
Sig. (bilateral)		
Rho de Spearman		
desempeño laboral	80	80
Coeficiente de correlación	,863**	1000
Sig. (bilateral)	,000	
N	80	80

Decisión estadística:

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 4 El abuso de poder se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.863 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, El abuso de poder en el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022

4.2. DISCUSIÓN

Esta investigación titulada El delito de acoso sexual y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

En cuanto a los resultados de la variable 1 El delito de acoso sexual, el 82,50% señalaron que a veces afecta el desempeño laboral (ver tabla 5) y en cuanto a la variable 2 Desempeño laboral, se encuentra en la escala de a veces con un 82,50% (ver tabla 9), así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue de positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de spearman fue de 0.755 con un p-valor de 0.000, lo cual nos da como conclusión que El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

En cuanto a los resultados de la dimensión 1 El comportamiento verbal, el 41,25% (ver tabla 1) señaló que casi nunca afecta el desempeño laboral y en cuanto a la variable 2 Desempeño laboral, se encuentra en la escala de a veces con un 82,50% (ver tabla 09), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.912 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 11), lo cual nos da como conclusión que El comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

En cuanto a los resultados de la dimensión 2 El comportamiento no verbal, el 55,00% (ver tabla 2) señaló que a veces afecta el desempeño laboral y en cuanto a la variable 2 Desempeño laboral, se encuentra en la escala de a veces con un 82,50% (ver tabla 9), así mismo en cuanto a la relación de ambas variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.897 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 12), lo cual nos da

como conclusión que El comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

En cuanto a los resultados de la dimensión 3 El comportamiento físico, el 47,50% (ver tabla 3) señaló que a veces afecta el desempeño laboral y en cuanto a la variable 2 Desempeño laboral, se encuentra en la escala de a veces con un 82,50% (ver tabla 9), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.635 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 13), lo cual nos da como conclusión que El comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

En cuanto a los resultados de la dimensión 4 El abuso de poder, el 55,00% (ver tabla 4) señaló que a veces afecta el desempeño laboral y en cuanto a la variable 2 Desempeño laboral, se encuentra en la escala de a veces con un 82,50% (ver tabla 9), así mismo en cuanto a la relación de ambas variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.863 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 14), lo cual nos da como conclusión que El abuso de poder en el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

➤ CONCLUSIONES

- El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, de manera que se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.755 aprobando nuestra hipótesis, siendo una correlación positiva moderada.
- El comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, de manera que su correlación es de positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 912, aprobando por completo nuestra hipótesis.
- El comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, cuenta con una correlación positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se logró un coeficiente Rho de Spearman de 0.897.
- El comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, de manera que su correlación es de positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.635, aprobando por completo nuestra hipótesis.
- El abuso de poder en el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022, cuenta con una correlación positiva alta, porque dentro de los resultados de nuestra investigación se logró un coeficiente Rho de Spearman de 0.863.

RECOMENDACIONES

- Los resultados obtenidos son una base para futuras investigaciones sobre acoso sexual y se recomienda tomarlos como punto de partida y compararlos con otros resultados del mismo tipo de investigación para llegar a una generalización.
- Las instituciones públicas deben establecer planes de acción claros y precisos para eliminar el acoso sexual en el ámbito laboral, para transformarlo en espacios donde prevalezcan los principios de democracia, justicia y respeto a la dignidad de las mujeres.
- La universidad nacional de Ucayali debe implementar y ejecutar la plataforma cero acosos, donde se lleve el debido proceso a los casos de denuncias y sancionar ejemplarmente a las personas que se encuentren culpables en los procesos de acoso.
- La facultad de derecho debe hacer un control semestral si se esta dando cumplimiento a la plataforma cero acosos en la universidad nacional de Ucayali y así poder garantizar la convivencia entre el personal administrativo.

Referencias Bibliográficas

- Amorós, C. (2005). Dimensiones de poder en la teoría feminista. *Revista Internacional de Filosofía Política*, 11-34.
- Aranda Vargas, G. A. (2022). *Acoso sexual callejero y estilos de afrontamiento en mujeres jóvenes de la ciudad de Chiclayo, 2021*. Chiclayo : LA Referencia .
- Chuchuca Pérez, J. P., & Sigüenza Durán, D. C. (2022). *Percepción de comportamientos considerados como acoso sexual en el ámbito académico en estudiantes de la carrera de Psicología Clínica en prácticas preprofesionales, Universidad de Cuenca, Azuay período 2021*. Cuenca: UCUENCA .
- Chuquín Atiencia, A. B., & Herrera Serrano, D. E. (2018). *Experiencias de acoso sexual callejero a mujeres de la ciudad de Cuenca*. Cuenca : UCUENCA.
- Estofanero Lipa, L. (2022). *El acoso sexual a menores de edad con subsecuente violación sexual en el Distrito de Juliaca, 2021*. Lima: LA Referencia .
- Farez Urgiles, Y. S. (2019). *El acoso sexual callejero desde la perspectiva de los varones estudiantes de la Universidad de Cuenca*. Cuenca: UCUENCA.
- Felix Pinillos, A. M. (2021). *Delito de acoso sexual y sus efectos en el estado emocional de las mujeres, distrito de Breña - 2020*. Lima: LA Referencia.
- Fernández, M. (2019). *El Acoso Sexual en la Universidad. Del negacionismo al*.
- Gavilan, M. (2018). Agresión sexual y abuso con prevalimiento. *R.E.D.S*, 82-95.
- Guarderas, P., & Larrea, M. d. (2018). *Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición*. Cuenca: UCUENCA.
- Mejía, L. (2012). La Comisión Interamericana de Mujeres y la Convención de Belém do Pará. Impacto en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. *IIDH*, 56-189-213.
- Merino Gonzales, C. E. (2016). *Acoso sexual callejero y sexismo ambivalente en jóvenes y adultos del Instituto Nuevo Pachacútec, del Distrito de Ventanilla, 2016*. Lima: LA Referencia .
- Monde, L. (19 de Enero de 2018). *“Nous défendons une liberté d’importuner, indispensable à la liberté sexuelle*. Obtenido de https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/01/09/nous-defendons-une-liberte-d-importuner-indispensable-a-la-liberte-sexuelle_5239134_3232.html
- Pina, A. G. (2009). *An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues*. Aggression and violent.
- Valencia Sánchez, C. M. (2020). *El acoso sexual callejero frente al derecho a la no discriminación en las mujeres de la ciudad de Lima Metropolitana, 2020*. Lima: LA Referencia .

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera el delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El delito de acoso sexual afecta significativamente el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.</p>		<p>Comportamiento verbal</p> <p>Comportamiento no verbal</p> <p>Comportamiento físico</p> <p>Abuso de poder</p>	<p>Diseño de la investigación:</p> <p>No Experimental, transversal</p> <p>Tipo y nivel de la investigación:</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional transeccional simple</p> <p>Enfoque de la investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población:</p> <p>400 trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p> <p>Muestra:</p> <p>50 casos</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos:</p> <p>Técnica:</p> <p>La encuesta</p> <p>Análisis documental</p> <p>Instrumento:</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera el comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?</p> <p>¿De qué manera el comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?</p> <p>¿De qué manera el comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar de qué manera el comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022</p> <p>Determinar de qué manera el comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.</p> <p>Determinar de qué manera el comportamiento físico del delito de acoso sexual</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>El comportamiento verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.</p> <p>El comportamiento no verbal del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.</p> <p>El comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Delito de acoso sexual</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Productividad</p> <p>Competitividad</p> <p>Satisfacción laboral</p>	

<p>trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?</p> <p>¿De qué manera el abuso de poder del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022?</p>	<p>afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022</p> <p>Determinar de qué manera el abuso de poder del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022</p>	<p>universidad nacional de Ucayali año 2022.</p> <p>El comportamiento físico del delito de acoso sexual afecta el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la universidad nacional de Ucayali año 2022.</p>			<p>Cuestionario Registro de análisis documental</p>
--	---	---	--	--	---

ANEXO 01 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02 : INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Comportamiento verbal						
1	¿Algún compañero o colaborador de la universidad nacional de Ucayali, le insiste para que pueda salir a divertirse?					
2	¿Percibe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún trabajador de la universidad que podrían considerarlo como un caso de acoso sexual?					
3	¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de sus compañeros?					
Comportamiento no verbal						
4	¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?					
5	¿Los actos de acoso sexual en su centro laboral afectan a su estado emocional?					
6	¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?					
Comportamiento físico						
7	¿Los roses corporales entre compañeros de trabajo son intencionados?					
8	¿Es común los roses corporales entre compañeros de trabajo como parte del ámbito laboral?					
9	¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?					
Abuso de poder						
10	¿La jerarquía laboral incita a realizar acciones concernientes al acoso sexual?					
11	¿Las conductas de amabilidad entre colegas de trabajo devienen de posible acoso sexual?					
12	¿En su centro laboral percibe constantemente frases que inducen al acoso sexual?					

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Productividad						
1	¿Se ha visto aislada arbitrariamente por su acosador de su ubicación habitual con la finalidad de lograr sus propósitos?					
2	¿Ha sufrido alguna amenaza de despido ante la negativa de acceder a algún requerimiento sexual?					
3	¿Tiene conocimiento que existe un Protocolo y/o compromiso contra el Acoso Sexual en su centro de trabajo?					
Competitividad						
4	¿Ante esta conducta, usted sabe cómo accionar para que cesen estos actos?					
5	¿Tiene la suficiente confianza en reclamar a su superior en caso de ser víctima de acoso sexual?					
6	¿Considera usted que son necesarias fortalecer las medidas sancionatorias contra el acoso sexual en el trabajo?					
Satisfacción laboral						
7	¿Ha sido víctima de represalias al no consentir actos acosadores?					
8	¿Siente que los resultados serían satisfactorios si usted denunciara estos actos?					
9	¿Considera que la penalidad para este tipo de delito resulta efectiva?					