



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**“HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DERECHO
LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL
DISTRITO DE AYACUCHO-2020”**

PRESENTADO POR:

Br. TOVAR SULCA, Bryant

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AYACUCHO-PERÚ

2020

INFORME N° 49 G.J.C.C-T - 2020

AL : **Mg. Mario Carlos Anibal Nugent Negrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. Godofredo Jorge Calla Colana**
Docente Asesor
Código N° 054077

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1660 -2020-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría metodológica: Tesis

BACHILLER : Nombres y apellidos: BRYANT TOVAR SULCA

Título: HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DERECHO LABORAL
EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO-
2020

FECHA : 13 de noviembre de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título:

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DERECHO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO-2020

Desde el enfoque cuantitativo dicho título está bien planteado, ya que cumple con los requisitos establecidos de tener dos variables bien definidas, la localización y la temporalización.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

– **Descripción de la realidad problemática**

En cuanto se refiere a este aspecto, el bachiller BRYANT TOVAR SULCA, si desarrolló dicho problema en su investigación y sobre todo plantea muy bien el problema del hostigamiento sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho.

Delimitación de la investigación

En este tópico se ha delimitado la investigación para no caer en lo indeterminado, consignándose con mucha claridad los límites de esta investigación en cuanto se refiere a lo espacial, social, temporal y la definición conceptual.

– **Problemas de la investigación**

Están consignados los problemas sea general o específico, en forma de preguntas de tal manera que el problema general y específicos tiene una relación lógica con el desarrollo de la investigación.

– **Objetivos de la investigación**

Los objetivos, general y específicos son enunciados que están correctamente planteados en verbo infinitivo y tienen relación lógica con el problema y con el fenómeno planteado: el hostigamiento sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho.

– **Hipótesis y variables**

Hipótesis

Si está bien planteado grafica el interés del investigador, cuando señala: El hostigamiento sexual se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Variables

Si se consignan las variables con sus respectivas dimensiones

Metodología de la investigación

En cuanto a la metodología de la investigación si se explica los pasos de una verdadera investigación, como el enfoque, tipo, diseño, nivel, método, población muestra, técnica y los respectivos instrumentos de un enfoque cuantitativo.

– **Justificación e importancia de la investigación**

Se señala y se consigna la justificación e importancia del hostigamiento sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

– **Antecedentes de la investigación**

Si se consignan los antecedentes respectivos, sean internacionales o nacionales.

– **Bases teóricas**

Se desarrolla la teoría científica del problema planteado acudiendo a diversos autores.

- **Bases Legales**

- Constitución Política del Perú
- Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho:
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - LEY N° 27942
- Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual

Definición de términos básicos

Se consignan los respectivos términos científicos básicos acompañando de la autoría.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

– **Análisis de tablas y gráficos**

Si se encuentran las tablas y los gráficos en forma ordenada con su respectiva interpretación de acuerdo al enfoque cuantitativo.

– **Discusión de resultados**

La discusión está bien encaminada al hacer un resumen general y contrastar con los antecedentes y con las teorías planteadas, de tal manera que hay una legitimización de la tesis cuantitativa: Hostigamiento sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho.

– **Conclusiones**

Si están bien planteadas, de acuerdo a una investigación cuantitativa que mide variables y prueba la hipótesis.

– **Recomendaciones**

Dichas recomendaciones si están bien planteadas de acuerdo a las conclusiones que la tesis se plantea.

– **Fuentes de información**

Existe una correcta aplicación de las técnicas APA.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

En cuanto se refiere a la matriz de consistencia si se consigna y se encuentra en la parte final: Anexo 1.

Instrumento(s)

Se consignan los instrumentos respectivos, con la respectiva validación por expertos.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al **aspecto metodológico** considero que el bachiller BRYANT TOVAR SULCA, ha realizado **la tesis** conforme exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, reading "Jorge Calla", enclosed in a blue oval scribble.

Dr. Godofredo Jorge Calla Colana

INFORME N° 0009-CRBT-T-2020

AL : **Mg. Mario Carlos Anibal Nugent Negrillo**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Mg. Carlos Rodolfo Bulnes Tarazona**
Docente Asesor
Código N° 051225

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1660-2020-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : **TOVAR SULCA, BRYANT**
Título: “HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DERECHO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO-2020”

FECHA : 24 de noviembre de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título “**HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DERECHO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO-2020**”

Consideramos que sí está bien planteado, ya que cumple con los requisitos establecidos, para un trabajo de investigación a nivel de pregrado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

- Descripción de la realidad problemática

En cuanto a este aspecto, el bachiller **TOVAR SULCA, BRYANT**, plantea de forma correcta el problema, desplegando los aspectos prominentes para el tipo de investigación llevado a cabo, dando énfasis en desarrollar una alternativa normativa al problema de la prescripción adquisitiva presentándola como excepción material frente a la reivindicación, a la vez que se desarrolla en el marco jurídico del contexto actual; consecuentemente, cuenta con los requisitos de un estudio coherente.

- Delimitación de la investigación

Ésta se desarrolló de acuerdo con los parámetros de la Universidad Alas Peruanas, tomando en cuenta la delimitación espacial, temporal, social y conceptual.

- Problemas de la investigación

Sobre este punto el bachiller ha desarrollado tanto el problema general como los problemas específicos, asimismo el objetivo general y los específicos de acuerdo con una adecuada operacionalización de supuestos y categorías, observándose una correcta relación lógica entre el problema general y el título de la investigación.

- Justificación e importancia de la investigación

La investigación se justifica porque se señala la importancia de una alternativa normativa a la problemática actual de sentencias contradictorias a nivel de la Corte Suprema de Justicia.

DEL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

- Antecedente de la Investigación

Considera adecuadamente los antecedentes nacionales e internacionales, tomando en cuenta para el efecto, el sistema de referencia APA-sexta edición.

- Bases Teóricas

El fundamento teórico del trabajo de investigación toma en cuenta la importancia de los temas a partir de los supuestos y categorías de la investigación, considerando las normas APA, específicamente en cuanto al sistema de referencias bibliográficas.

- Bases Legales

Se considera la normatividad vigente, respecto al tema investigado, tomando en cuenta su jerarquía Kelsiana de los diferentes cuerpos legales existentes, tanto en el país como en el extranjero.

- Definición de Términos Básicos

Conceptúa los términos relacionados con los supuestos y categorías del tema en estudio.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

- Análisis de tablas

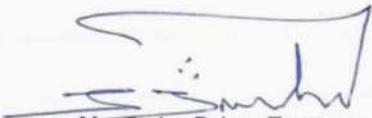
Las tablas están correctamente interpretadas cumpliendo con los requisitos exigidos por la Universidad Alas Peruanas.

- **Discusión de Resultados**
Se desarrolla de acuerdo con las exigencias de un trabajo de investigación de nivel universitario, presentando un resumen general y contrastarlo con los antecedentes y con las teorías planteadas.
- **Conclusiones**
Son formuladas en forma coherente de acuerdo con los objetivos de la investigación
- **Recomendaciones**
Estas guardan relación con las conclusiones
- **Fuentes de información**
Las fuentes de referencia citadas corresponden al formato de las normas APA

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al aspecto temático, considero que el bachiller **TOVAR SULCA, BRYANT**, ha realizado la tesis conforme exigencias establecidas por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Mg. Carlos Bulnes Tarazona
Cód. 051225

Dedicatoria:

A mis padres, por haberme brindado la mejor formación como persona y como profesional, por ello mi agradecimiento eterno y el compromiso de seguir practicando los valores que con ejemplo me han enseñado.

Agradecimientos:

Al Dr. Alfredo García Huayta (+) Director de la Carrera Profesional de Derecho de la Filial Ayacucho, por todo el apoyo recibido a lo largo de mi formación profesional.

A la Dra. Frida Pariona Cahuana y al Mg. Tito Cochatoma Ochoa, por el tiempo dedicado en el proceso de realización del trabajo de investigación.

A los operadores de justicia que con buena predisposición han formado parte de la muestra de estudio y han brindado información que ha permitido alcanzar los objetivos de la investigación.

Índice

| | |
|---|------|
| Carátula | 1 |
| Dedicatoria..... | viii |
| Agradecimientos: | ix |
| Índice | x |
| Índice de tablas..... | xiv |
| Resumen..... | xv |
| Abstract..... | xvi |
| Introducción | xvii |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 19 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 19 |
| 1.2. Delimitación de la investigación..... | 21 |
| 1.2.1. Delimitación espacial..... | 21 |
| 1.2.2. Delimitación social..... | 21 |
| 1.2.3. Delimitación temporal | 22 |
| 1.2.4. Delimitación conceptual..... | 22 |
| 1.3. Problema de investigación | 23 |
| 1.3.1. Problema general | 23 |
| 1.3.2. Problemas específicos | 23 |
| 1.4. Objetivos de la investigación..... | 23 |
| 1.4.1. Objetivo general | 23 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 23 |
| 1.5. Hipótesis y variables de la investigación..... | 24 |
| 1.5.1. Hipótesis general..... | 24 |
| 1.5.2. Hipótesis específicas..... | 24 |

| | |
|---|----|
| 1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional) | 24 |
| 1.5.3.1. Operacionalización de las variables..... | 26 |
| 1.6. Metodología de la investigación | 27 |
| 1.6.1. Tipo y nivel de investigación..... | 27 |
| a) Tipo de investigación | 27 |
| b) Nivel de investigación | 27 |
| 1.6.2. Método y diseño de investigación..... | 27 |
| a) Método de la investigación..... | 27 |
| b) Diseño de investigación | 28 |
| 1.6.3. Población y muestra | 29 |
| a. Población | 29 |
| b. Muestra | 29 |
| 1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 30 |
| a Técnicas | 30 |
| b Instrumentos | 30 |
| 1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación..... | 31 |
| a. Justificación..... | 31 |
| b. Importancia | 33 |
| c. Limitaciones | 34 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO..... | 35 |
| 2.1. Antecedentes de estudio de investigación..... | 35 |
| 2.2. Bases legales | 38 |
| 2.3. Bases teóricas | 41 |
| 2.3.1. Hostigamiento sexual | 41 |
| 2.3.1.1. Definición | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.1.2. Manifestación del hostigamiento sexual en el centro de trabajo | 42 |
| 2.3.1.3. Relaciones de poder en el caso de hostigamiento sexual..... | 43 |
| 2.3.1.4. Consecuencias del hostigamiento sexual en el centro de trabajo .. | 43 |
| 2.3.1.5. Políticas para erradicar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo | 45 |
| 2.3.1.6. Medidas preventivas para erradicar el hostigamiento sexual..... | 46 |
| 2.3.1.7. Marco normativo internacional sobre hostigamiento sexual..... | 47 |
| 2.3.1.8. Marco normativo en el sistema jurídico peruano | 48 |
| 2.3.2. Derecho laboral | 51 |
| 2.3.2.1. Estado del arte del Derecho Laboral en el Perú..... | 51 |
| 2.3.2.2. Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral..... | 52 |
| 2.3.2.3. Marco normativo peruano sobre Derecho Laboral | 55 |
| 2.4. Definición de términos básicos | 57 |
| CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... | 61 |
| 3.1. Análisis de tablas y gráficos | 62 |
| 3.1.1. A nivel descriptivo..... | 62 |
| 3.1.2. A nivel inferencial | 67 |
| 3.1.2.1. Comprobación de hipótesis..... | 68 |
| 3.1.2.1.1. Para la hipótesis general..... | 68 |
| 3.1.2.1.2. Para la hipótesis específica 1 | 69 |
| 3.1.2.1.3. Para la hipótesis específica 2 | 70 |
| 3.1.2.1.4. Para la hipótesis específica 3 | 71 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 72 |
| CONCLUSIONES | 75 |
| RECOMENDACIONES | 77 |

| | |
|------------------------------|----|
| FUENTES DE INFORMACIÓN | 78 |
|------------------------------|----|

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos de medición

Anexo 3: Validación de expertos

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Población de estudio conformado por trabajadores de las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho..... | 29 |
| Tabla 2: Distribución de datos según contraste entre hostigamiento sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020..... | 62 |
| Tabla 3: Distribución de datos según contraste entre connotación sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020..... | 63 |
| Tabla 4: Distribución de datos según contraste entre ambiente intimidatorio y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020..... | 64 |
| Tabla 5: Distribución de datos según contraste entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020..... | 66 |
| Tabla 6: Distribución de datos, según resultados de la prueba normalidad de datos | 67 |
| Tabla 7: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre hostigamiento sexual y derecho laboral..... | 68 |
| Tabla 8: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre connotación sexual y derecho laboral..... | 69 |
| Tabla 9: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre ambiente intimidatorio y derecho laboral | 70 |
| Tabla 10: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre riesgo psicosocial y derecho laboral | 71 |

Resumen

El título es *Hostigamiento sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020*. Comprende el análisis del problema del hostigamiento sexual y el derecho laboral. El objetivo general fue: Analizar la relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Su hipótesis fue El hostigamiento sexual se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Su enfoque fue cuantitativo, su tipo fue básico, su método fue deductivo, su nivel fue descriptivo correlacional. Se aplicó dos cuestionarios a 86 operadores de justicia que fueron considerados como muestra de estudio. Se llegó a la siguiente conclusión entre otras: Las denuncias por hostigamiento sexual en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho superan el promedio nacional, mientras que los casos resueltos se ubican en un índice muy bajo, lo que implica que los derechos laborales de las víctimas se conculcan; muchas denuncias fueron desestimadas porque la defensa de los investigados interpone recursos que en la mayoría de los casos es aceptado porque existen aún vacíos legales que permiten que estos delitos queden impunes. La correlación entre las variables es indirecta y moderada lo que significa que a mayor hostigamiento sexual, menor es el respeto a los derechos laborales de las víctimas. ($X^2=-25,477$; $p \text{ valor}=0,00 < \alpha(0,05)$).

Palabras clave: Hostigamiento sexual y derecho laboral.

Abstract

The title is Sexual harassment and labor law in public institutions of the district of Ayacucho-2020. It includes the analysis of the problem of sexual harassment and labor law. The general objective was: To analyze the relationship between sexual harassment and the labor law of workers in public institutions of the District of Ayacucho in 2020. Their hypothesis was that sexual harassment is directly and significantly related to the labor law of workers in public institutions of the District of Ayacucho in 2020. Its approach was quantitative, its type was basic, its method was deductive, its level was descriptive and correlational. Two questionnaires were applied to 86 justice operators that were considered as a study sample. The following conclusion was reached, among others: The complaints of sexual harassment in the public institutions of the Ayacucho district exceed the national average, while the cases resolved are located at a very low rate, which implies that the labor rights of the victims they violate; many complaints were dismissed because the defense of those investigated files appeals that in most cases are accepted because there are still legal loopholes that allow these crimes to go unpunished. The correlation between the variables is indirect and moderate, which means that the higher the sexual harassment, the lower the respect for the victims' labor rights. ($X^2 = -25.477$; $p_value = 0.00 < \alpha (0.05)$).

Key words: Sexual harassment, and labor law.

Introducción

El problema identificado estuvo orientado a analizar las implicancias jurídicas y la relación que existe entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho. Existen casos en los que la víctima que en mayor porcentaje son mujeres han denunciado este tipo de delitos a las autoridades competentes; que en la mayoría de los casos fue desestimado porque existen vacíos legales en las normas que regulan y sancionan este tipo de delitos, por lo que se hace necesario que a través de trabajos de investigación se proporcione información veraz y fidedigna del comportamiento de las variables con la intención de perfeccionar las normas y de esta manera generar iniciativas legislativas que permitan sancionar drásticamente este tipo de delitos.

El trabajo se realizó debido a que las denuncias por hostigamiento sexual se han incrementado considerablemente en los últimos años; sin embargo, las sanciones y denuncias contra los agresores, en la mayoría de los casos ha sido desestimado, o no han sido efectivas porque existen registros genéricos que permiten que la parte imputada interponga diferentes recursos jurídicos que evita sean sancionados, por lo que existe la necesidad de conocer la magnitud del problemas y sobre todo el comportamiento de las variables, cuya información debe permitir implementar estrategias jurídicas para perfeccionar la norma y sancionar de manera efectiva a los agresores.

La forma como se realizó el trabajo de investigación consideró las pautas metodológicas y procedimentales del enfoque cuantitativo y las actividades investigativas que exige el diseño descriptivo correlacional, en ese

sentido la ejecución del proceso de investigación ha comprendido la estructuración de un marco teórico y metodológico consistente, para luego abocarse a la elaboración de cuestionarios que han permitido recoger la información, a partir del cual se ha procesado y presentado los resultados, cuya sistematización consideró el análisis a nivel descriptivo e inferencial, en la medida que el objetivo de la investigación fue estimar el nivel de asociación que existe entre las variables de estudio y las dimensiones.

El método empleado que se utilizó para efectivizar todo el proceso de la investigación y la misma que se adecua a las necesidades investigativas del objetivo formulado fue el método deductivo, cuya justificación radica en el proceso lógico de la investigación que se realizó, en la medida que se contó con dos variables y el estudio se ubicó en el nivel relacional; por lo tanto, se exige que el método a ser utilizado deba ser el deductivo, porque se contó con información teóricas sobre las variables de estudio, las mismas que fueron contrastadas con la realidad.

En relación con las limitaciones del estudio, estas se circunscribieron a la disponibilidad del tiempo tanto del asesor del trabajo de investigación, así como de las unidades de estudio considerados como muestra; además otra limitación fue el acceso a información, debido a que en la mayoría de los casos las denuncias de hostigamiento sexual procuran y exigen la reserva y confidencialidad que el caso amerita.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La violencia configurada ejercida generalmente por el empleador o por los colegas que laboran en una misma institución, frecuentemente de carácter sexista, menoscabando la dignidad e integridad sexual de la mujer se tipifica como delito de hostigamiento sexual, que en los últimos años se ha incrementado considerablemente. Sin embargo, muchos son los casos que han sido desestimados por falta de pruebas objetivas y fehacientes que determinan la conducta que asumen los agresores, porque generalmente este tipo de delitos ocurren en un espacio reducido e íntimo que es difícil de comprobar.

El hostigamiento sexual afecta la integridad física, sexual y moral de la víctima perjudicando su desarrollo emocional. Por lo que se tipifica como un delito grave, porque atenta contra los derechos fundamentales de las personas. Sin embargo, al ser considerada un hecho que se sucede en el ámbito confidencial, reservado e íntimo, pues sucede en su mayoría entre el agresor y la víctima. Por lo tanto, es difícil de comprobar ya que, en su mayoría, este tipo de denuncias se desestiman debido a que la defensa de los imputados, interponen una serie de argucias jurídicas, los cuales ponen en tela de juicio la veracidad de las declaraciones de las víctimas.

En nuestro sistema legislativo, el hostigamiento o acoso sexual está regulado en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la que registra como un riesgo psicosocial que debe ser ejemplarmente sancionado porque menoscaba la integridad psíquica y moral de las víctimas. Es más, esta norma establece los procedimientos administrativos que debe seguir la autoridad competente para sancionar y poner a disposición de las autoridades judiciales al agresor. Sin embargo, muchos son los casos en el que estos protocolos no se han cumplido taxativamente, permitiendo que el agresor o imputado tenga la oportunidad de desestimar la denuncia interpuesta en su contra por la víctima.

El derecho laboral está amparado constitucionalmente en nuestro país y protege a todos los trabajadores de todo tipo de arbitrariedades que pueden ser infringidas por los empleadores, así como el desarrollo profesional y personal en el centro de trabajo, por tanto, el hostigamiento sexual contraviene este Derecho Constitucional, por lo que debe ser reprimido ejemplarmente a través de la aplicación taxativa de penas contempladas en las normas jurídicas.

Muchos sistemas jurídicos de los países latinoamericanos consideran en su ordenamiento jurídico penas severas contra las personas que cometen el delito de hostigamiento sexual, sin embargo, existe aun mucho camino por recorrer para que estas disposiciones se cumplan eficazmente, porque sucede que en la realidad muchos de estos delitos quedan impunes debido a que las normas que los penalizan son muy genéricas, lo que es aprovechado por la defensa de los imputados para interponer observaciones que limitan el accionar del servicio de justicia.

En nuestro país, existe un conjunto de normas que regulan y sancionan los delitos de hostigamiento sexual en los centros de labores de las personas, pese a ello hasta la fecha la cantidad de personas sancionadas por este delito es mínima, lo que refleja que las leyes que regulan este delito no son pertinentes ni efectivas, razón por la cual urge la necesidad de contribuir con el sistema judicial, proporcionando

información sobre la magnitud y el comportamiento de estas variables, con la intención de sistematizar e implementar políticas e iniciativas legislativas que garanticen el debido proceso y permitan sancionar con todo el peso de la ley a los imputados.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Sumarriva, V. (2015) afirma que en ciencias sociales las variables que se presenten en un hecho de la realidad es multidimensional lo que impediría que se pueda efectivizar una investigación con todas las exigencias metodológicas, por lo que se recomienda delimitar el área de estudio que permita enfocar todos los recursos materiales y humanos hacia un determinado espacio geográfico.

El estudio está orientado a estimar el nivel de relación que existe entre las variables, por lo que tiene como área de estudio a las instituciones públicas que se ubican en el Distrito de Ayacucho.

1.2.2. Delimitación social

Hernández, R. (2014) sostiene que la naturaleza de los estudios científicos dentro del ámbito de las ciencias sociales exige que estos sean circunscritos a un área específica teniendo en cuenta una población y muestra debidamente identificada.

Para la ejecución del proceso de la investigación se ha identificado a una **muestra** conformada por profesionales que laboran en las distintas dependencias públicas del distrito de Ayacucho y que tienen **formación jurídica**, a quienes se les aplicará dos cuestionarios para conocer sus opiniones respecto al comportamiento de las variables de hostigamiento sexual y el derecho laboral.

1.2.3. Delimitación temporal

Carruitero, F. (2017) considera que todo trabajo de investigación debe ser delimitado en el tiempo, lo que determina y referencia el nivel de investigación en el que se pretende realizar todo el proceso de investigación.

Por razones estrictamente metodológicas el presente estudio tiene como periodo de ejecución cuatro meses calendarios, tiempo que se ajusta a las exigencias netamente contempladas en planes de estudio.

1.2.4. Delimitación conceptual

Pino, R. (2017) sostiene que existen dos formas de delimitar el marco conceptual; el primero hace referencia a las teorías que sustentan las variables de estudio, que en el caso del presente trabajo de investigación serán abordados en el marco teórico; el segundo, a las fuentes de las que se deben extraer los datos que permitan efectivizar el proceso investigativo, en ese sentido, consideramos oportuno registrar estas fuentes de acopio de información.

Fuentes primarias, que son satisfechas a través de la elaboración y aplicación de cuestionarios de información, las mismas que deben estar evaluados bajo los criterios de validez y confiabilidad.

Fuentes secundarias, que demandan el acopio de información de tesis, artículos, ensayos, textos especializados sobre el eje temático investigado y todos aquellos materiales bibliográficos que pueden ser recolectados los mismos que servirán para construir el marco teórico, conceptual y legal del presente estudio.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿En qué medida el hostigamiento sexual se relaciona con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020?

1.3.2. Problemas específicos

¿De qué manera la **connotación sexual** se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020?

¿En qué medida el **ambiente intimidatorio** se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020?

¿Qué relación existe entre **riesgo psicosocial** y se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar la relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la **connotación sexual** y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Estimar la relación entre el **ambiente intimidatorio** y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Determinar la relación entre el **riesgo psicosocial** y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

El hostigamiento sexual se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

1.5.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre la **connotación sexual** y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Existe relación entre el **ambiente intimidatorio** y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Existe relación entre **riesgo psicosocial** y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

1.5.3. Variables (Definición conceptual y operacional)

V1: Hostigamiento sexual

Atendiendo al Decreto Legislativo N° 1410 que en su Art. 4 registra que el hostigamiento sexual es la violencia que se ejerce sobre una persona a través de conductas sexuales o connotaciones que hacen alusión al espacio íntimo sexual que no es deseada por parte de la víctima creando un ambiente intimidante y hostil para la víctima afectando por este motivo su situación laboral. (Fernández, 2018)

V2: Derecho laboral

Comprende al conjunto de normas que regulan las relaciones laborales entre empleador y empleado que garantizan el respeto por ambas partes de las obligaciones contractuales plasmadas en un contrato, en la que se establece taxativamente las reglas, los deberes y la potestad que posee el trabajador, que es supervisado y controlado por la autoridad del Estado competente en dicha materia jurídica. (García, 2017)

1.5.3.1. Operacionalización de las variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|---|--|------------------------------|---|---|
| Hostigamiento sexual | Atendiendo al Decreto Legislativo N° 1410 que en su Art. 4 registra que el hostigamiento sexual es la violencia que se ejerce sobre una persona a través de conductas sexuales o connotaciones que hacen alusión al espacio íntimo sexual que no es deseada por parte de la víctima creando un ambiente intimidante y hostil para la víctima afectando por este motivo su situación laboral. (Fernández, 2018) | La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión la misma que contiene ítems por cada uno de los indicadores. | Connotación sexual | Gestos Actitudes Conductas | Ordinal: Es muy frecuente A veces se presentan No es frecuente |
| | | | Ambiente intimidatorio | Extorsión Chantaje Condicionamiento | |
| | | | Riesgo psicosocial | Afectación física Afectación psicológica Afectación moral | |
| Derecho laboral | Comprende al conjunto de normas que regulan las relaciones laborales entre empleador y empleado que garantizan el respeto por ambas partes de las obligaciones contractuales plasmadas en un contrato, en la que se establece taxativamente las reglas, los deberes y la potestad que posee el trabajador, que es supervisado y controlado por la autoridad del Estado competente en dicha materia jurídica. (García, 2017) | La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información sobre las dimensiones. | Reglas jurídicas | Leyes Normas Directivas | Nominal: Se cumple A veces se cumple No se cumple |
| | | | Cumplimiento de obligaciones | Del empleador Del trabajador Del sistema | |
| | | | Bienes económicos | Remuneración Sueldo Retribución económica | |

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

Carlessi, M. (2018) sostiene que el tipo de investigación hace referencia o invoca la naturaleza intrínseca de toda investigación, la que se establece en base a los objetivos o propósitos que establece el proceso investigativo.

Para la realización del trabajo de investigación se consideró asumir la *investigación básica* esto debido a que los objetivos de la investigación no contemplan la posibilidad de la solución del problema, sino que proporciona información teórica que permite explicar el fenómeno estudiado.

b) Nivel de investigación

Pino, R. (2017) sostiene que los niveles de investigación invocan la profundidad o alcance teórico que se pretende abordar con la realización del trabajo de investigación.

De acuerdo con el objetivo formulado y en concordancia con el tipo de investigación asumido, el presente estudio se desarrolla bajo los parámetros establecidos en el nivel relacional, porque tiene la intención de estimar el nivel de asociación que existe entre las variables de estudio.

1.6.2. Método y diseño de investigación

a) Método de la investigación

Arotoma (2015) sostiene que para alcanzar o lograr los propósitos de la investigación es necesario establecer u organizar procedimientos que ordenen la secuencia lógica de las actividades

programadas para comprobar las hipótesis, a la que se denomina método de investigación.

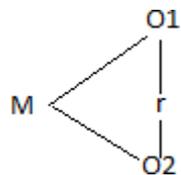
El método de investigación asumido viene a ser el deductivo, que tiene las características de explicar la realidad social en base a la contrastación con la teoría existente sobre las variables de estudio.

b) Diseño de investigación

Carruitero, A. (2017) sostiene que todo diseño de investigación es un documento en el que se registra los procedimientos y actividades que se deben ejecutar para alcanzar los objetivos de la investigación.

De acuerdo con la naturaleza del trabajo de investigación y atendiendo el objetivo formulado, el presente estudio asume el diseño básico no experimental del tipo descriptivo correlacional de corte transversal, por las razones y argumentos expuestos.

Esquema:



Este esquema establece que primero se debe ubicar una muestra (M) que para el caso de nuestro estudio ha sido determinado a través de procesos de muestreo aleatorio; luego se debe aplicar el cuestionario que pretende recoger datos sobre la variable 1 (O1), enseguida aplicar otro cuestionario para recabar información de la variable 2 (O2) y finalmente a través de criterios estadísticos estimar la dirección e intensidad de la asociación entre las variables de estudio (r).

1.6.3. Población y muestra

a. Población

Hernández, R. (2014) sostiene que, la población es el grupo de individuos, fenómeno o eventos que constituyen o conforman el problema planteado, quienes a través de diferentes medios y recursos estadísticos e investigativos proporcionan información sobre el eje temático estudiado.

Tabla 1: Población de estudio conformado por trabajadores de las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho

| Entidad | Cantidad (fi) | Porcentaje (f%) |
|--------------------------------------|------------------|--------------------|
| Gobierno Regional de Ayacucho | 40 | 36.3 |
| Municipalidad Provincial de Huamanga | 30 | 27.4 |
| Sub Región de Salud de Ayacucho | 40 | 36.3 |
| Total | 110 | 100.0 |

Fuente: Registro Cuadro de Asignación de Personal
Elaboración: investigador

b. Muestra

Sumarriva, V. (2015) afirma que toda muestra tiene a particularidad de ser parte representativa de la población, por lo tanto, es factible de realizar estimaciones que luego a través de procesos inferenciales pueden ser generalizados a la población.

La muestra de estudio ha sido calculado haciendo uso de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

| | | |
|----------------------------|----------------------|-------|
| Marco muestral | N = | 110 |
| Alfa (Máximo error tipo I) | $\alpha =$ | 0.050 |
| Nivel de Confianza | $1 - \alpha/2 =$ | 0.975 |
| Z de (1- $\alpha/2$) | Z (1- $\alpha/2$) = | 1.960 |
| Probabilidad de éxito | p = | 0.500 |
| Complemento de p | q = | 0.500 |
| Precisión | d = | 0.050 |
| | | |
| Tamaño de la muestra | n = | 85.69 |

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnicas

Aranzamendi, A. (2016) considera que toda técnica de recolección de datos comprende competencias o procedimientos que permiten al investigador organizar y planificar el recojo de datos de manera efectiva.

Para el acopio de la información, el presente estudio consideró elaborar, aplicar y validar dos cuestionarios, las mismas que fueron elaborados en base a las exigencias metodológicas establecidas por la investigación científica.

b. Instrumentos

Hernández, R. (2014) sostiene que toda técnica de recojo de datos debe necesitar un medio físico en el que se registre lo evidenciado en la técnica, a lo que se conoce como instrumento de recolección de datos.

Para el caso de la investigación que se presenta y en base a las necesidades y demandas investigativas se ha previsto elaborar cuestionarios de información, las que deben recoger información relevante para el logro de los propósitos de la investigación.

Validez

(Arroyo, M y Otros, 2016) señala que la validez de los instrumentos de recolección de datos invoca a la propiedad que aseguran los medios físicos para alcanzar los objetivos previstos.

La validez de los instrumentos elaborados demandó el empleo de la técnica cualitativa denominada Juicio de Expertos, para lo cual se ha solicitado la colaboración de abogados especialistas en el eje temático abordado, quienes a través del llenado de la ficha de validación han certificado el cumplimiento de esta exigencia investigativa.

Confiabilidad

Palomino, J y Otros. (2018) sostiene que la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos corresponde a la propiedad que presentan los instrumentos para asegurar que los resultados obtenidos en varias aplicaciones puedan ser similares entre sí.

La confiabilidad de los dos instrumentos elaborados con la intención de medir las variables ha sido certificada a través del cálculo del Alpha de Cronbach, la que registra como resultado un valor superior a 0.81 en ambos cuestionarios, lo que garantiza la confiabilidad de estos.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a. Justificación

Ramos, C. (2015) sostiene que la justificación de todo trabajo de investigación debe responder al por qué es necesario desarrollar

un estudio y cuál es la necesidad de efectivizarlo, en ese sentido se ha considerado los siguientes argumentos:

Justificación teórica

Sánchez, F. (2017) asegura que la justificación teórica apela a las razones netamente de carácter científico que justifican se realice un trabajo de investigación, las mismas que necesariamente deben apelar al aporte científico que pretende proporcionar el estudio realizado.

Creemos conveniente manifestar que el trabajo de investigación debe aportar definiciones conceptuales de términos que se utilizan y expresan en la comisión del delito de hostigamiento sexual en los centros de trabajo, además de incrementar conocimientos científicos sobre las variables de estudio, así como la generación de hipótesis de investigación.

Justificación práctica

Valderrama, S y León, L. (2015) afirman que, la justificación práctica invoca la necesidad de respaldar la realización del trabajo de investigación apelando o señalando los beneficios que traen consigo a nivel jurídico y tomando en cuenta a los beneficiados.

El estudio que se pretende desarrollar debe proporcionar información vital y relevante sobre la magnitud del problema que trae consigo el delito de hostigamiento sexual y como afecta y atenta contra el derecho laboral de los trabajadores de las entidades públicas, además la naturaleza del comportamiento de las variables y las formas de cómo estas se presentan, las mismas que sirvan para conocer las características de este fenómeno que deben servir para implementar estrategias jurídicas que permitan castigar ejemplarmente a los autores de este tipo de delitos.

Justificación metodológica

Carrasco, S. (2017) afirma que, en las ciencias sociales, uno de los problemas más complicados es tratar de cuantificar los fenómenos que se investigan, por ello es importante que las investigaciones que se desarrollan en el campo jurídico deba aportar instrumentos de medición que permitan valorar estadísticamente el problema investigado.

Para el recojo de los datos se ha elaborado instrumentos de acopio de información como vienen a ser los cuestionarios, en ese sentido, como aporte metodológico creemos conveniente proporcionar instrumentos que fueron validados a través de la técnica denominada Juicio de Expertos lo que permite puedan ser utilizados en futuras investigaciones.

Justificación legal

Arotoma, S. (2015) afirma que existen dos espacios o componentes para entender y justificar legalmente un trabajo de investigación; el primero, viene a ser las normas y leyes que sustentan cada una de las variables, que en el caso del esquema presentado se desarrolla en la base legal; y, el segundo, referido al sustento normativo que permite la realización de trabajos de investigación con fines de titulación.

Para el caso del trabajo de investigación que se presenta a consideración para su aprobación, la justificación legal está sustentada en el Reglamento de Investigación y de Títulos de la Universidad Alas Peruanas que admite la presentación de trabajos de investigación con fines de titulación.

b. Importancia

Carlessi, M. (2018) sostiene que la importancia que reviste los trabajos de investigación está orientados a dos aspectos

esenciales; el primero, al aporte científico que brinda el estudio; y el segundo al beneficio que ofrece en la solución del problema identificado.

Bajos estas consideraciones, creemos esencial mencionar que las conclusiones a las que se arribe en el presente estudio servirán para que las autoridades judiciales puedan tener la oportunidad de evaluar la pertinencia de las normas que regulan y sancionan el delito de hostigamiento sexual; asimismo, el estudio proporciona información sobre la forma y la característica de cómo se manifiesta este delito, que debe servir para perfeccionar las leyes que la regulan.

c. Limitaciones

Ramírez, G. (2016) afirma que las limitaciones de todo trabajo de investigación están supeditadas al aspecto económico y al acceso y facilidad del acopio de información.

En lo que respecta a la viabilidad o factibilidad que asegure la ejecución del estudio, debemos señalar que el investigador cuenta con el presupuesto que el presente estudio demanda para su ejecución; mientras que el caso del acceso a información se tiene previsto y planificado las estrategias de persuasión para poder acceder a información de primera y segunda fuente.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio de investigación

A nivel internacional:

Romero, G. (2018) Título: Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y su relación con el derecho laboral en la Municipalidad de Oaxacan, México. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Autónoma de Guadalajara para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La planificación y ejecución del trabajo de investigación citado obedece a los lineamientos procedimentales y metodológicos de la investigación cuantitativa, específicamente aquella dispuesta por el diseño descriptivo correlacional. La muestra elegida a través de criterios estadísticas estuvo conformada por 130 trabajadores que laboran en la mencionada municipalidad. Para el acopio de información fue necesario elaborar y aplicar cuestionarios de información. Los resultados afirman que, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que la relación entre las variables es directa y moderada ($\tau_b=0.624$; $p_valor=0.00$) lo que implica que el hostigamiento laboral en la Municipalidad de Oaxacan es muy frecuente y en la mayoría de los casos las denuncias interpuesta por las agraviadas son desestimadas por el espíritu de cuerpo que los funcionarios invocan en forma irregular e inadecuada.

Cruz, A. (2017). Título: Relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral en la Municipalidad Provincial de Arauca, Colombia.

Trabajo de investigación presentado a la Universidad de Medellín para obtener el título de Abogado.

En base a lo exigido a nivel metodológico por el diseño descriptivo correlacional se ha logrado ejecutar cada una de las actividades previstas en la realización del estudio citado. Los operadores de justicia que en número de 80 fueron considerados como muestra, brindaron su parecer sobre el fenómeno estudiado a través de cuestionarios que fueron elaborados y validados. Los resultados confirman que existe una asociación directa significativa entre las variables y las dimensiones ($\rho=0.455$; $p_valor=0.00$) lo que significa que los casos de hostigamiento sexual son muy frecuentes en el área de estudio, pese a las denuncias realizada por las agraviadas, la normatividad vigente que regula este delito es muy genérica, lo que permite que los denunciados a través de argucias legales desestimen las imputaciones realizada por las víctimas.

Campos, S. (2016). Título: Importancia de la aplicación de la norma que regula el hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Loja, Ecuador. Trabajo de investigación presentado a la Universidad de Quito para obtener el título de Abogado.

Teniendo en cuenta los procedimientos metodológicos del diseño descriptivo correlacional comprendido en el enfoque cuantitativo de la investigación se ha logrado ejecutar las actividades planificadas, para lo cual se ha contado con 92 unidades de estudio, elegidas según criterios muestrales. Para el caso del recojo de información fue necesario elaborar y aplicar cuestionarios de información. Las conclusiones afirman que, la relación entre las variables es directa y fuerte ($\rho=0.714$; $p_valor=0.00$) lo que significa que el delito de hostigamiento sexual, afecta de manera sustancial la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores, principalmente las mujeres que representan más del 92% de los casos, por lo que se observa y cuestiona la pertinencia de las normas que los sancionan.

A nivel nacional:

Paredes, O. (2017). Título: Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y la protección del derecho laboral en el Gobierno Regional de Junín. Trabajo de investigación presentado a la Universidad del Centro para obtener el título de Abogado.

Las actividades de investigación que corresponden al proceso de ejecución del trabajo de investigación se ciñen al diseño descriptivo correlacional. Las unidades de estudio fueron elegidos siguiendo procedimientos estadísticos y estuvieron conformados por 68 trabajadores de la dependencia estatal tomado como área de estudio. El recojo de la información ha sido posible gracias a la elaboración y aplicación de dos cuestionarios elaborados en base a la matriz de operacionalización de variables las mismas que fueron validadas a través de criterios cuantitativos. Las conclusiones registran que, existe relación directa significativa entre las variables ($\rho=0.612$; $p_valor=0.00$), lo que implica que existen vacíos legales en las normas que sancionan el delito de hostigamiento sexual en el centro laboral, lo que impide que se materialicen en los casos registrados en esta dependencia.

López, J. (2017). Título: Influencia del hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores en la Sub Región de Salud de Pasco. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Alcides Carrión para obtener el título de Abogado.

El diseño cuantitativo que ha organizado todo el proceso de la investigación ha sido el descriptivo correlacional, por lo que fue necesario elaborar dos cuestionarios para recoger información sobre el comportamiento de las variables, la que fue aplicada a 45 trabajadores de la sede de salud elegida como área de estudio. Las conclusiones afirman que, existe una asociación directa significativa entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral de los trabajadores ($\tau_b=0.558$; $p_valor=0.00$) lo que implica que este tipo de delitos es muy común en esta sede, sin embargo, son pocos los casos que fueron resueltos a favor de la víctima,

esto se debe a que la norma es muy genérica y no contempla aspectos específicos lo que permite que muchas veces se desestimen las denuncia por falta de pruebas.

Herrera, F. (2018). Título: Los delitos de hostigamiento sexual y su afectación al derecho laboral de los trabajadores de la sede regional de Educación de Huancavelica. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el título de Abogado.

En base al recojo de los datos a través de cuestionarios de información elaborados y validados estadísticamente se ha logrado comprobar las hipótesis según los procedimientos estadísticos considerados en el diseño descriptivo correlacional, contando para ello con 54 unidades de estudio elegidos al azar probabilístico. Las conclusiones registran que, existe asociación moderada y directa entre las variables ($\rho=0.631$; $p_valor=0.00$) por lo tanto, se infiere que el delito de hostigamiento sexual en la sede investigada es muy frecuente, sin embargo, no existen muchos casos resueltos judicialmente porque existe una serie de trabas y obstáculos que son implementadas por los funcionarios denunciados que derivan en condicionamientos y acoso en contra de las víctimas, que hace que se retiren las denuncias.

2.2. Bases legales

Constitución Política del Perú

Artículo 2º.- Toda persona tiene derecho:

A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece

A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual - LEY N° 27942

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I- Del Objeto y Ámbito de Aplicación de la Ley

Artículo 1.- Del Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

Decreto Legislativo N° 1040 que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto:

1. Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.

2. Modificar la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.

Artículo 2. Incorporación de los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal

Incorpórense los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal, en los siguientes términos:

“Artículo 151-A.- Acoso

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, 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, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

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 la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta 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 consanguíneo o por afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.”

“Artículo 176-B.- Acoso sexual

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es persona adulta 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 hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
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 subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.
6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años.”

Resolución Ministerial N° 041-2018-TR Declaran el 27 de febrero de cada año como el “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”

La presente Resolución Ministerial nos dice que el hostigamiento sexual es una forma de discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres que es necesario erradicar; Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se publicó el 27 de febrero de 2003, y si bien a 15 años de su publicación se han advertido resultados positivos, se requiere fortalecer y priorizar las actividades o acciones en torno al cumplimiento de su objetivo, teniendo en cuenta que el hostigamiento sexual en el ámbito laboral afecta derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras;

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Hostigamiento sexual

2.3.1.1. Definición

Invocando al Decreto Legislativo N° 1410 que en su Art. 4 define al hostigamiento sexual como la conducta no deseada de naturaleza violenta que a través de comportamiento de connotación sexual, afecta el ambiente íntimo, personal, laboral y académico de la víctima, generando un ambiente humillante e intimidatorio limitando su desarrollo personal y profesional.

Para Gonzales (2016) este tipo de actitudes limita y afecta seriamente los derechos fundamentales de las víctimas, porque se genera un entorno intimidatorio para las personas agredidas. Para organismo como la OIT

este tipo de comportamientos derivan de la discriminación de género y se manifiesta como violencia contra la mujer. En ese sentido este autor sostiene que este tipo de delitos constituye un problema de salud pública porque lastima y afecta la autoestima de la víctima y hace imposible su desarrollo en el ámbito laboral.

Para la OIT el hostigamiento sexual está considerado como actitud y comportamiento inadecuado de naturaleza sexual que es ofensivo y desagradable y que limita el desarrollo personal y profesional de las víctimas, caracterizándose siempre por la falta de consentimiento de la agredida.

En la Convención sobre la Mujer desarrollada en el año 2018, el hostigamiento sexual viene a ser: el comportamiento inadecuado de connotación sexual en el que el agresor realiza contactos físicos y manifiesta insinuaciones de naturaleza sexual contra la víctima induciendo y exigiendo favores sexuales y verbales que humillan, denigran y afectan el equilibrio emocional de las víctimas.

Orellana (2017) sostiene que el hostigamiento sexual tiene dos orígenes; el primero de ellos relacionado con la discriminación de género en el que el varón siempre tiende a menoscabar la dignidad de la víctima por el solo hecho de ser mujer, considerando que las conductas inadecuadas de naturaleza sexual son “normales” por lo que el hostigamiento sexual es una forma naturaleza de interrelación entre el hombre y la mujer.

La otra raíz viene a ser la violencia contra la mujer, la misma que esta condicionada por la carga subjetiva que posee el varón, quien considera que la mujer deba ser objeto de pertenencia por lo que puede disponer de ella de acuerdo a sus necesidades e intereses, agrediéndola física y sexualmente, utilizando la coacción, la privación y el amedrentamiento como estrategias para hacer valer su supuesta autoridad.

2.3.1.2. Hostigamiento sexual en el centro laboral

Baldeón (2016) luego de un análisis social y jurídico sostiene que este tipo de comportamientos se manifiesta de la siguiente manera:

Como chantaje, en la medida que se condiciona a la víctima a través de beneficios laborales, como es el caso de ascensos o incremento de su remuneración siempre que acceda a los requerimientos de naturaleza sexual del agresor.

Generando un ambiente hostil y perjudicial para la víctima si no accede a los requerimientos del agresor. La humillación física y verbal de la víctima caracterizan este tipo de delitos. Existe entre los agresores un espíritu de cuerpo para afectar psicológicamente a la víctima. Los tocamientos indebidos y acercamientos innecesarios, así como las constates insinuaciones como gestos y actitudes de connotación sexual afectan seriamente el desarrollo personal y profesional de la víctima.

Martínez (2018) señala que el hostigamiento sexual no solo se presenta en las mujeres. En los últimos años existen casos en que los varones han sufrido este tipo de delitos en su contra, sin embargo las estadísticas

demuestran que las mujeres son las más vulnerables a este tipo de comportamientos y se registra que es muy frecuente en las mujeres independientes, solteras e inmigrantes.

En la mayoría de los casos este tipo de delitos proviene de los jefes y autoridades que tienen poder y subordinan de manera estratégica a la víctima, quienes muchas veces ceden por falta de apoyo emocional o por alguna necesidad de naturaleza económica.

2.3.1.3. Relaciones de poder en el caso de hostigamiento sexual

Para Jauregui (2016) en todo acto de hostigamiento sexual se manifiesta las relaciones de poder. En este tipo de delitos, señala este autor, las mujeres son las más vulnerables, porque generalmente en un centro de trabajo son las que dependen de una línea de autoridad. La falta de autoestima, así como las necesidades económicas las hacen más propensas a padecer este tipo de delitos. Existe otra connotación de relaciones de poder en la que surgen este tipo de actitudes, es el caso de las competencias que se dan al interior de los centros de trabajo. Si esta se da entre varón y mujer, generalmente la estrategia del hombre para menoscabar la imagen de la mujer es recurrir al hostigamiento sexual.

Para Fernández (2018) el hostigamiento sexual afecta seriamente la salud mental de las víctimas, quienes en muchos casos al no encontrar apoyo del tipo emocional limitan sus aspiraciones personales a la incertidumbre de aceptar o rechazar este tipo de conductas y comportamiento de parte del agresor.

2.3.1.4. Consecuencias del hostigamiento sexual en el centro de trabajo

Para Cárdenas (2016) las consecuencias del hostigamiento sexual abarcan varias dimensiones del ser humano, en este caso de la víctima, desde problemas a nivel psicológico que redundan y afectan el estado físico y mental de las personas, hasta problemas fisiológicos que si no son

atendidos de manera conveniente pueden generar complicaciones en la actitud, comportamiento y salud física de la víctima.

En el caso de las víctimas a lo ya señalado se debe añadir la baja autoestima producto de la humillación y el maltrato psicológico de lo que son objetivo por parte del agresor o agresores. Las enfermedades de naturaleza psicosomática porque el desequilibrio emocional genera estrés, depresión y angustia.

En el caso de los empleadores, las consecuencias de este tipo de delitos están relacionado con la baja productividad, asimismo, la desmotivación hacia el trabajo por parte de la víctima. Se generan pérdida de horas hombre en los procesos, porque la productividad disminuye considerablemente en las víctimas de este tipo de delitos.

En el caso de la sociedad es muy complicado conocer las consecuencias porque se trata de problemas estructurales. Muchas veces las víctimas no pueden reinsertarse nuevamente al campo laboral, generando la informalidad y muchas veces llegando a cuadros de depresión que incitan al suicidio, en el peor de los casos.

Como lo señala Zapata (2016) muchas víctimas se eximen de presentar la denuncia por temor a la burla, al juicio y al hostigamiento laboral de lo que pueden ser objeto en el trabajo. El agresor generalmente tiene una forma de operar que compromete a varios colegas de trabajo, de tal forma que acorralan a la víctima para que pueda ceder a este tipo de insinuaciones o condicionamientos, bajo presión y hostigamiento constante. Muchas veces las denuncias que se hace al superior quedan archivadas, convirtiéndose la víctima en el centro de las burlas y la humillación de parte de sus demás compañeros.

El análisis jurídico de este tipo de delitos ha demostrado que las víctimas muchas veces desisten en denunciar este tipo de delitos por desconocimientos de sus derechos. La falta de apoyo o asesoría legal hace que no persistan en la denuncia. Las experiencias sucedidas con otras

colegas del trabajo en la que no se ha castigado al agresor también constituye un factor de desistimiento. La falta de confidencialidad sobre la denuncia hace que la víctima sea objeto de discriminación al interior de los centros de trabajo.

El desconocimiento de los derechos de las víctimas como señala Rivera (2016) genera que se interpretan de manera inadecuada los hechos, en la medida que muchas veces la víctima convierte en acusada porque se pretende inferir que es la que provocó el hecho, por tanto, al final se sienten culpables.

Otro aspecto que se debe analizar es el límite delgado entre lo que se observa, se entiende y lo que se comprende; es decir, la estrategia del agresor siempre linda con el doble discurso, de tal forma que ante la denuncia se argumenta un malentendido por parte de la víctima; este tipo de delitos se materializa en un espacio íntimo, reservado entre el agresor y la víctima, lo que pone en tela de juicio la versión de la víctima por la falta de testigos.

2.3.1.5. Políticas para erradicar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo

Al respecto se señala que las normas establecen ciertas pautas orientadas a erradicar el hostigamiento sexual en el centro laboral.

Para Cárdenas (2016) es necesario perfeccionar la norma, porque en la mayoría de los casos, las autoridades que tienen que velar por su cumplimiento no la hacen efectiva, esto debido a que las pruebas en este tipo de delitos son subjetivas y siempre llegan a terminar entre la versión del agresor y de la víctima.

Se hace necesario que se implemente estrategias de intervención del tipo multisectorial, en el que el sistema educativo deba cumplir un papel preponderante. Educar a los niños y niñas sobre las formas y maneras correctas de interrelación entre varones y mujeres cambiaría

sustancialmente las formas de pensamiento que se tienen sobre el adecuado comportamiento entre ambos géneros.

Es necesario que las instituciones adscritas al sistema judicial desarrollen campañas de información y sensibilización sobre las características y las particularidades que presenta este tipo de delitos. Es necesario formar conciencia sobre lo importante que resulta una convivencia pacífica entre el varón y la mujer. Se debe eliminar cualquier tipo e iniciativa de privilegio entre ambos sexos.

Se deben implementar políticas educativas y jurídicas que regulen el origen y la promoción de este tipo de conductas en las personas. Es conveniente que en los centros de trabajo se difunda las penas a las que se encuentran sometidas los agresores, así como las sanciones y los procedimientos jurídicos que se deben seguir para formalizar una denuncia sobre este delito.

2.3.1.6. Medidas preventivas para erradicar el hostigamiento sexual

Al respecto como menciona Alarcón (2016) las causas de este tipo de delitos está relacionado con problemas de salud y la seguridad en el trabajo; se menciona la salud porque en la mayoría de los casos, los agresores presentan disfunción conductual que se manifiesta a través de este tipo de conductas; además, se alude a la seguridad en el trabajo porque los empleadores no reparan en este tipo de problemas y solo los consideran como problemas de interrelación personal entre los trabajadores, agravando aun más el problema.

Para evitar o en todo caso prevenir este tipo de delitos es necesario incorporarlos como factor de riesgo laboral que permite implementar estrategias para abordarlas de manera integral.

Sensibilizar al personal que labora en la institución u organización sobre la definición de este tipo de delitos, así como los procedimientos formales para proceder a materializar formalmente la denuncia.

Generar un clima organizacional basado en el respeto, la solidaridad y el apoyo mutuo entre los trabajadores; respetando el espacio íntimo y laboral de cada uno de ellos y asesorando y acompañando emocionalmente a los trabajadores que son más vulnerables.

2.3.1.7. Marco normativo internacional sobre hostigamiento sexual

Según Palacios (2016) no existe un marco legal específico que vincule a nivel internacional la responsabilidad jurídica del Perú sobre este tipo de delitos; sin embargo la OIT establece que este tipo de delitos están directamente relacionados con discriminación de género y de sexo.

Existen jurisprudencias que establecen que el acoso sexual debe ser condenado en merito de la Aplicación de Convenios suscritos por el Perú, tal como se registra en el numeral 111. El acoso sexual, según estas recomendaciones se manifiestan con características particulares en los centros de trabajo.

Para promover la erradicación de este tipo de delitos la OIT recomendó a los países que la integran que se implementen estrategias jurídicas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, recomienda que en los centros laborales se difunda la normatividad vigente que penaliza este tipo de conductas entre los trabajadores orientados a disuadir a los agresores.

Existen iniciativas a nivel de países latinoamericanos para disminuir este tipo de delitos; en ese sentido en México y en Honduras se ha implementado y modificado las normas para radicalizar las penas; sin embargo, pese a haber transcurrido más de 5 años de dichas modificaciones los delitos de acoso sexual en los centros de trabajo no han disminuido lo que significa que las políticas de prevención deben estar dirigido a mejorar las partes estructurales del problema como es el caso de la educación y la salud, en la medida que el acoso sexual atañe directamente a estas dos esferas del sistema social.

2.3.1.8. Marco normativo en el sistema jurídico peruano

En el caso del sistema jurídico peruano, el hostigamiento sexual está regulado y sancionado normativamente, así tenemos que en el Art. 6° de la norma que la regula se registra los tipos de manifestaciones que presentan este tipo de conductas:

Siempre existe la promesa implícita del agresor hacia la víctima respecto a beneficios a las que puede tener si accede a las pretensiones inadecuadas del agresor, que en la mayoría de los casos se tratan de favores sexuales. Asimismo se manifiesta en amenazas, chantajes que afectan la dignidad y el equilibrio emocional de las víctimas.

Otra manifestación que es recurrente en este tipo de delitos son las conductas de connotación sexual, tales como gestos, proposiciones sexuales, la comunicación de doble sentido, aludiendo siempre a contenidos sexuales. Conductas hostiles, ofensivos y humillantes en contra de la víctima. Los acercamientos y la invasión del espacio íntimo también es una conducta recurrente del agresor.

Las consecuencias jurídicas de este tipo de conductas están tipificadas en las normas que la regulan, entre las que se pueden señalar:

Cuando se trata del mismo empleador la víctima puede pedir la terminación del contrato laboral solicitando una indemnización sin dejar de lado las consecuencias penales que de este hecho se deriven, tal como lo señala el Art. 35 del Decreto Legislativo N° 728 que regula la Productividad y Competitividad laboral.

El mecanismo legal previsto se denomina cese de hostilidad hacia la víctima, teniendo el derecho y la facultad de demandar al agresor por daños y perjuicios, y como ya se mencionó no lo exime de seguir con el proceso en la vía judicial para alcanzar la sanción penal contra el agresor. Además, es preciso señalar que esta denuncia debe ser alcanzada a la Autoridad Inspectora del trabajo para que evalúe la posibilidad de sancionar no solo

al agresor sino también a la entidad si se llegase a demostrar que existe condicionamiento sustancial del entorno laboral para que se promueva este tipo de delitos.

Lo señalado también alcanza a todos los funcionarios que tienen la responsabilidad de dirigir la organización, siempre que se omita de manera sostenida la investigación que debe implementarse para formalizar la denuncia contra el agresor. Si esto ocurriese la víctima tiene la potestad de denunciar al empleador por encubrimiento.

Cuando se trata de organizaciones o instituciones privadas, el empleador tiene la facultad de rescindir el contrato laboral y hacer la denuncia correspondiente ante la autoridad judicial y laboral.

Es necesario que se precise que como toda ley esta no puede superar el alcance a los derechos fundamentales de las personas, por lo tanto es nulo cualquier despido o sanción contra el agresor, con la simple denuncia de la víctima, porque debe demostrarse y evidenciarse en una sentencia judicial la responsabilidad del agresor. Solo de esta manera se puede garantizar el principio de inocencia.

El Art. 12 de la norma que regula el hostigamiento sexual establece que todos los funcionarios que hayan resultado ser responsables y condenados mediante sentencia judicial serán comprendidos en el alcance del Art. 85 de la Ley N° 30057.

La víctima tiene la facultad de recurrir al ámbito judicial para solicitar la sanción penal contra el agresor, sin mediar la condición de estar sancionado en la vía administrativa. En la vía civil la víctima tiene el derecho de solicitar la indemnización que le corresponde.

Los procedimientos administrativos que se establecen al momento de recibir la denuncia por hostigamiento sexual están tipificados en el art. 8° del régimen laboral público.

Los procedimientos administrativos disciplinarios que se deben implementar están registrados en el Art. 13° de la mencionada norma, las que establecen:

Todos los procedimientos administrativos para determinar la responsabilidad del agresor están considerados en la Ley N° 30057, denominado Ley del Servicio Civil y no exceptúa el régimen laboral en el que se encuentra el imputado, salvo a aquellos que se encuentran laborando en carrera especiales para quienes se implementa un procedimiento de régimen especial.

Una vez acogida la denuncia, la Oficina de Personal debe dictar las medidas de protección a favor de la víctima de hostigamiento sexual en un plazo que no exceda los tres días hábiles y derivar a la comisión de procedimiento administrativo disciplinario dentro de las 24 horas de haber acogido la denuncia.

La Secretaría Técnica debe iniciar un proceso de investigación que le permite emitir un informe antes de los 15 días de haber tomado conocimiento del caso; asimismo, el procedimiento administrativo no puede extenderse un plazo mayor a 30 días, salvo que el caso sea complejo por lo que podría extenderse 15 días más.

Es preciso señalar que los plazos son de naturaleza taxativa, es decir que su incumplimiento deriva en responsabilidad administrativa. En el caso que los hechos ocurran en un espacio laboral no regulado, el Art. 22 establece que la víctima tiene el derecho de acudir a la vía civil para pedir una indemnización.

Las denuncias de hostigamiento sexual en ningún caso eximen la responsabilidad penal del agresor. Las resoluciones en la vía administrativa y civil pueden ser vinculantes en el proceso penal siempre que fuesen invocadas por cualquiera de las partes; debiendo necesariamente poseer los requisitos establecidos normativamente para ser considerados como tales.

2.3.2. Derecho laboral

2.3.2.1. Estado del arte del Derecho Laboral en el Perú

Para Jiménez(2018) el Derecho Laboral como tal aparece en el siglo XVIII como correlato de los conflictos sociales que se expandieron por todo Europa en la que la masa trabajadora reclamó sus derechos las mismas que se replicaron por todo América Latina. En este último caso, los países se vieron obligados a atender y reivindicar las condiciones laborales en las que se encontraban todos los trabajadores. Una de las primeras formas de manifestación relacionados con el Derecho laboral fueron la constitución de organismos gremiales.

En el sistema laboral y jurídico peruano el Código Civil de 1852 específicamente en el Art. 540° por primera vez menciona el trabajo obrero y a partir de esa fecha se empieza a sistematizar toda la normatividad vigente que protegen y ampara el derecho laboral en nuestra jurisprudencia. En estos primeros años, la normatividad estaba relacionado con la protección del personal que laboraba en condiciones infrahumanas producto del cual se sucedían muchos accidentes con la consecuencia de fallecidos en los distintos centros de trabajo. En 1914 se promulga la Ley orientada a penalizar la responsabilidad del empleador en los casos de accidentes de trabajo.

En la Constitución Política del Perú de 1920 según el análisis de Rojas (2016) se incluyen por primera vez artículos que regulan la prestación del trabajo en los distintos centros laborales, asimismo, establecen derechos como la seguridad, la higiene y las jornadas de trabajo. El aspecto de las remuneraciones también fue contemplado en este documento; sin embargo el derecho a la huelga aún no estaba permitido.

En lo que concierne a la Constitución de 1933 se registra formalmente las relaciones contractuales entre empleados y trabajador sin embargo se advierte condiciones desfavorables para el trabajador, por lo que desde esa

fecha los diferentes gremios sindicales abogaron por una modificación de la Constitución en materia laboral.

La Constitución de 1979 se reconocen la mayoría de los derechos laborales que hasta la fecha están vigentes, sin embargo se establecieron diferente régimen laboral que ha burocratizado la administración pública por ejemplo.

La Constitución Política elaborada en 1993 reduce los derechos laborales de los trabajadores esto porque se alinea más a los intereses de los empleadores y como resultados de la implementación de las políticas neoliberales en materia económica. La limitación de los derechos del trabajador consignado en la Constitución Política del 1993 hasta la fecha es materia de controversia por lo que muchas demandas de inconstitucionales han prosperado en la media que el Tribunal Constitucional ha recomendado la recomposición del ordenamiento laboral.

2.3.2.2. Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral.

Al respecto Juscamaita (2016) establece la distinción conceptual de lo que viene a ser un principio y señala que estas son el conjunto de proposiciones que explican una realidad determinada y que no son pasibles de demostración, por lo que elementos valorativos como la justicia y el derecho se adecuan a este tipo de explicaciones.

Para Miranda (2016) el término principio deriva de la palabra latina “principium” que no es otra cosa que decir el principio o la partida de algo, por lo tanto sirve como línea rectora para explicar el espíritu y la naturaleza intrínseca del derecho laboral, porque se allana a proposiciones valorativas que tienen que ver con la ética, la moral y la práctica de valores.

Según Rodríguez (2017) los principios que sustentan el derecho laboral se convierten en líneas directrices que sirven para explicar las relaciones que se gestan en un contrato laboral las que orientan la solución a las controversias, así como la dación de normas que regulen y orienten de mejor manera los conflictos que se suceden entre empleador y trabajador.

Según este autor, los principios del derecho laboral tienen la tarea de delimitar las siguientes funciones:

1) Función informadora.

Todo sistema jurídico se sustenta en la capacidad de expresar y sostener sus decisiones en la parte axiológica, es decir, en los valores que determinan esta forma de concebir las relaciones laborales. Estos postulados de por sí están demostrados por lo que rigen todo tipo de interpretación en la que se ponga en observación la naturaleza y el espíritu del sistema contractual del trabajo.

2) Función interpretativa.

La interpretación teleológica del magistrado, en los casos de demandas laborales debe ceñirse a las consideraciones establecidas en el “ratio legis”, así como en el “men legis” es decir que la finalidad última de la aplicación de la norma debe ser la protección de los derechos de empleador y trabajador, sin perder de vista la facultad discrecional del Magistrado.

3) Función normativa o integradora.

Esta función está relacionada con el ordenamiento jurídico de las normas. Es decir la perfección del sistema jurídico en materia laboral debe ceñirse a criterios de jerarquía y subordinación de las leyes, en la medida que no se puede socavar el principio del control difuso de las normas, porque afectaría seriamente los cimientos de nuestro sistema jurídico.

En relación con los principios del derecho laboral se puede señalar que estos vienen a ser:

1) La Irrenunciabilidad

Este principio protege al empleador en la medida que prohíbe que todo contrato laboral sea resuelto por una sola parte, es decir el empleador no puede renunciar a título personal o por decisión unilateral un contrato laboral la misma que está considerado en el art. 26 de nuestra Constitución.

2) Principio de No Discriminación

Nuestra Carta Magna establece de manera taxativa que no existe en nuestro ordenamiento democrático la discriminación por cualquier índole, la misma que se debe respetar cuando se trata de situaciones laborales. La norma establece penalidades si se comprobare que en un centro de trabajo se materializa hechos o actos de discriminación.

3) In Dubio pro operario

La aplicación de esta figura jurídica considera que se debe priorizar la norma que favorece o beneficia al trabajador si se diera el caso en el que convergen varias normas.

d) La norma más favorable

Similar al principio desarrollado, se invoca a este principio cuando existen controversias en la aplicación de normas de igual rango o jerarquía debiendo el magistrado contrastar el contexto, así como los ámbitos en las que se pueden aplicar. Siempre la decisión que se asuma debe favorecer al trabajador siempre que esta determinación no sea lesiva o perjudicial para el empleador que como consecuencia de dicha decisión pueda resultar perjudicados económica y moralmente.

e) La condición más favorable

Está relacionado a la capacidad discrecional del magistrado que ante la invocación de una norma anterior que beneficie al trabajador puede aplicar de manera pertinente dicha norma, debiendo asegurar la condición más favorable para el trabajador.

f) Primacía de la Realidad

Esta norma se materializa cuando la aplicación de la norma no concuerda con la realidad, es decir lo que se menciona en la teoría no sucede en la realidad; en ese sentido, el Magistrado tiene la potestad discrecional de hacer prevalecer los hechos de la realidad.

g) Principio de Continuidad o permanencia

Para Zavala (2016) este principio se invoca cuando por circunstancia específicas tanto empleador como trabajador dan por terminado por mutuo acuerdo su relación contractual. Este principio invoca la coherencia del trabajador porque la ley dispone que toda relación contractual de trabajo debe ser extinguida por mutuo acuerdo quedando muchas veces en manos del trabajador ejecutarla.

h) Principio de Razonabilidad

Este principio que se invoca en los casos que así lo ameritan dispone que en base a la capacidad discrecional de la que goza la autoridad judicial, pueda determinar el desenlace del proceso apelando a la razonabilidad de los hechos ocurridos.

i) Principio de buena fe

Según este principio la conducta de las personas obedece a un acto de buena fe, es decir, no existe una predisposición innata de hacer daño o perjudicar a otra persona, razón por la cual las relaciones interpersonales deben sujetarse a este principio. La prudencia, la fidelidad y la confidencialidad están inmersas de por sí en este principio.

j) Principio de Inmediatez

Todo proceso implementado para dilucidar las controversias entre el empleador y el trabajador debe resolverse en el plazo que la ley establece, penalizando la dilación sin justificación de las personas o autoridades que por diferentes motivos traten de extender sin justificación estos plazos.

2.3.2.3. Marco normativo peruano sobre Derecho Laboral

Según Orellana (2017) la Constitución Política del Perú respeta y protege los derechos laborales de los trabajadores, esto merced al convenio internacional firmado por muchos países del mundo regulados por la OIT.

Según este autor la Carta Magna reconoce y defiende la dignidad de las personas y garantiza los derechos de todos los ciudadanos sin distinción alguna, así se tiene, por ejemplo en el Art. 2° en la que se establecen el derecho al igualdad, el trabajo y a la libertad. En ese sentido respecto a la libertad se puede señalar que todos los ciudadanos tienen el derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación.

Para Villanueva (2017) la actividad laboral y su acceso a ella es un derecho universal, es decir no existe impedimento alguno para que todos los ciudadanos tengan las mismas posibilidades y oportunidades de acceder a un puesto de trabajo. No existe impedimento alguno que limite o restrinja el derecho a ocupar un puesto de trabajo, es más, este derecho está ligado al desarrollo y bienestar de las personas, por lo que cualquier intento de afectarla está sancionado normativamente.

La Constitución Política del Perú, en su Art. 22° señala que el trabajo no solo es un derecho sino también un deber que debe ser cumplido tanto por el empleador como por el trabajador. El ejercicio pleno del desarrollo de las capacidades y el bienestar que de estas deriven es el derecho que asiste a todo trabajador. El sustento económico y la seguridad que de estas deriven constituyen derechos inalienables.

Todo trabajo es importante porque no solo representa y asegura el bienestar personal y familiar, sino también es un mecanismo de desarrollo y bienestar de las personas, por lo que su protección debe estar asegurada a través de normas y leyes que la protejan.

El estado tiene el deber de proteger el derecho laboral porque representa el desarrollo y bienestar de los ciudadanos. En ese sentido tiene la responsabilidad de promover la empleabilidad de las personas sin limitar el derecho individual que asiste a todo ciudadano. Las normas deben estar orientadas a asegurar un trabajo digno y que procure el desarrollo y bienestar económico de la familia por lo que es necesario que al igual que se promueven políticas para el empleo se deban sistematizar normas que la protejan.

Los principios que cimentan el derecho laboral vienen a ser el de la igualdad de oportunidades que tiene que ver con el derecho de las personas a poder acceder sin ningún tipo de restricciones a un centro de trabajo; asimismo, se tiene el principio de la irrenunciabilidad que en resumen señala que los contratos laborales no pueden extinguirse de manera unilateral, garantizando así que no ocurran despidos arbitrarios.

El Art. 27 registrado en la Constitución Política del Perú no es muy preciso en relación con esta transgresión de la norma, pero tiene el espíritu de proteger al trabajador de cualquier decisión unilateral que el empleador pueda tomar al prescindir de sus servicios.

Para Alarcón (2016) la eficacia horizontal de los derechos fundamentales del trabajador debe ser exigidos a ambas partes; la razón de esta exigencia es que en una disputa laboral las condiciones en las que se presenta el trabajador y el empleador son desiguales, principalmente en lo que respecta al aspecto económico, por lo que la ley establece mecanismos.

2.4. Definición de términos básicos

Acoso sexual

Definida como actitud y comportamiento inadecuado de connotación sexual no consentida por la víctima a quien se le acecha, hostiga y condiciona para entregar favores sexuales a cambio de beneficios en el centro laboral, afectando y atentando contra su dignidad personal y profesional, menoscabando su equilibrio emocional, físico y moral.

Acoso por razón de sexo

Comportamiento invasivo del agresor contra la víctima por el solo hecho de la diferencia de género, creando un espacio laboral perjudicial, hostil y tóxico que limita el desarrollo personal y profesional de la víctima, quien en algunas veces sucumbe ante la presión del entorno laboral.

Capacitación

Actividades orientadas al desarrollo de competencias y capacidades personales y profesionales, organizadas de manera sistemática y lógica garantizando la eficiencia y eficacia de las actividades alcanzado de esta manera los objetivos previstos.

Competencias laborales

Conjunto de competencias, destrezas y habilidades evidenciadas en el desempeño laboral, valorad a través de la eficiencia, la eficacia y la efectividad en los procesos y los resultados.

Contrato de trabajo

Relación contractual que se establece entre empleador y trabajador en el que se determina las condiciones laborales, deberes, derechos y funciones de ambas partes, la misma que regula las interrelaciones personales entre empleador y servidor.

Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido

Contrato que establece una fecha de inicio pero no considera una fecha en la que se deja de prestar el servicio. Tiene las características de ser establecida a través de documento escrito o de manera verbal por lo que no se exige su registro en la entidad responsable de regular el servicio laboral en el país. Este tipo de contrato se formaliza a través del pago por planilla, en la que se asume que el trabajador labora bajo esta modalidad.

Contratos sujetos a modalidad

Se caracterizan porque poseen fecha de inicio así como la culminación de la relación contractual entre empleador y trabajador. Estas deben ser suscritos en documentos físicos y deben ser de conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo de 15 días después de celebrado la suscripción.

Discriminación directa

Hecho que se materializa cuando una persona no tiene las mismas oportunidades que las demás solo por el hecho de no tener el mismo género, por lo que se afecta sus derechos y conlleva a una sanción judicial.

Discriminación indirecta

Se configura cuando se establecen criterios soterrados para menoscabar la dignidad de las personas en procesos en las que se aparenta que todas las personas tienen la misma oportunidad de acceder a un puesto de trabajo.

Empleo

Condición en el que la persona se mantiene ocupado al realizar una actividad remunerada virtud a un contrato de trabajo que le asigna derechos y también deberes que deben cumplirse para consagrar los términos de dicho contrato.

Estereotipo

Pensamiento equívoco que se tiene sobre las personas o algún evento de la realidad condicionada por la carga subjetiva que poseen las personas que determinan formas y maneras de opinar, conducirse y comportarse ligadas generalmente al género.

Intermediación laboral

Es el mecanismo o la estrategia a través del cual un tercero intercede para concretizar o contribuir a la formalización del contrato de trabajo. Este tipo de actividad está considerada como prestación de un servicio por lo que es legal que sea retribuido económicamente.

Perspectiva de género

Concepción de la realidad que antepone los derechos que tienen los hombres y las mujeres sin distinción del género, por lo que se aboga por la

igualdad de oportunidades entre los trabajadores y el empleador en el marco del respeto y las buenas costumbres.

Políticas de Igualdad de Oportunidades

Son estrategias ligadas a políticas de gobierno y de Estado que promueven en la población el derecho que asiste a todas las personas para tener las mismas oportunidades a acceder a un puesto de trabajo.

Principio de Igualdad

Derecho que ampara a todo ciudadano a exigir las mismas condiciones y oportunidades para acceder a un puesto de trabajo sin la diferencias y discriminación por cualquier condición.

Principio de Igualdad de Oportunidades

Son condiciones que la autoridad establece y asegura que permite que todos los ciudadanos tengan la misma posibilidad de acceder aun puesto laboral sin ningún tipo de diferencias.

Políticas de empleo

Procesos de implementación de la normatividad vigente orientados a favorecer el empleo para todos los ciudadanos que generalmente están alineados a decisiones respecto al modelo económico que asume el gobierno de turno.

Trabajo a distancia o remoto

Actividad laboral que se realiza de manera no presencial utilizando diferentes medios electrónicos, que generalmente responden al logro de objetivos previstos en un periodo de tiempo.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Para sistematizar la información recogida a través de los instrumentos de recolección de datos, se han procedido a cumplir con las exigencias investigativas que exige el diseño no experimental del tipo transversal de naturaleza descriptivo correlacional.

En primer lugar se han elaborado los instrumentos de recolección de datos, las que fueron validadas a través del uso de la técnica cualitativa denominada Juicio de Expertos; asimismo, se organizó la aplicación de los instrumentos para lo cual se solicitó la colaboración de los operadores de justicia quienes han completado los dos cuestionarios que fueron proporcionados personalmente.

En segundo lugar, los resultados de los cuestionarios aplicados fueron vaciados a la matriz de datos elaborado en el software estadístico SPSS V24; a partir de la cual se han elaborado las tablas y las figuras estadísticas; la descripción e interpretación de datos han permitido sistematizar la discusión y los resultados alcanzados en el presente estudio.

La contrastación de los resultados teniendo como referente los objetivos de la investigación permitieron comprobar las hipótesis para el cual se utilizaron estadígrafos de correlación que permitieron medir la dirección e intensidad con el que se asocian las variables de la investigación.

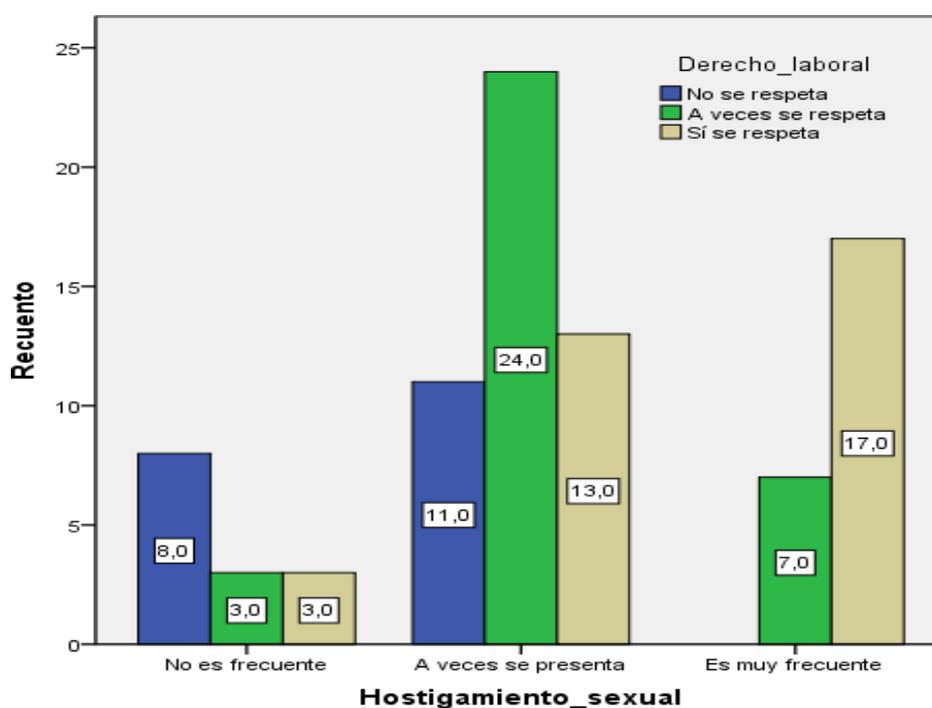
3.1. Análisis de tablas y gráficos

3.1.1. A nivel descriptivo

Tabla 2: Distribución de datos según contraste entre hostigamiento sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020

| Hostigamiento sexual | | Derecho laboral | | | Total |
|----------------------|-------------|-----------------|--------------------|---------------|--------|
| | | No se respeta | A veces se respeta | Sí se respeta | |
| No es frecuente | Recuento | 8 | 3 | 3 | 14 |
| | % del total | 9,3% | 3,5% | 3,5% | 16,3% |
| A veces se presenta | Recuento | 11 | 24 | 13 | 48 |
| | % del total | 12,8% | 27,9% | 15,1% | 55,8% |
| Es muy frecuente | Recuento | 0 | 7 | 17 | 24 |
| | % del total | ,0% | 8,1% | 19,8% | 27,9% |
| Total | Recuento | 19 | 34 | 33 | 86 |
| | % del total | 22,1% | 39,5% | 38,4% | 100,0% |

Elaboración propia



Respecto al contraste entre hostigamiento sexual y derecho laboral, la tabla 2 registra los siguientes resultados:

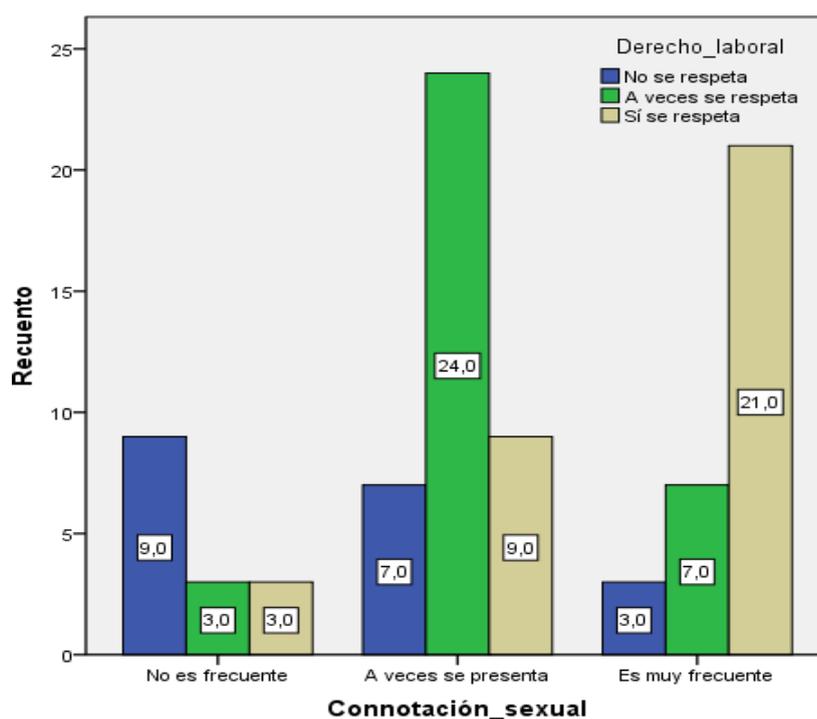
El 16,3% de los encuestados sostiene que el hostigamiento sexual no es frecuente; el 55,8% manifiesta que a veces se presenta y el 27,9% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas.

Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores.

Tabla 3: Distribución de datos según contraste entre connotación sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020

| Connotación sexual | | Derecho laboral | | | Total |
|---------------------|-------------|-----------------|--------------------|---------------|--------|
| | | No se respeta | A veces se respeta | Sí se respeta | |
| No es frecuente | Recuento | 9 | 3 | 3 | 15 |
| | % del total | 10,5% | 3,5% | 3,5% | 17,4% |
| A veces se presenta | Recuento | 7 | 24 | 9 | 40 |
| | % del total | 8,1% | 27,9% | 10,5% | 46,5% |
| Es muy frecuente | Recuento | 3 | 7 | 21 | 31 |
| | % del total | 3,5% | 8,1% | 24,4% | 36,0% |
| Total | Recuento | 19 | 34 | 33 | 86 |
| | % del total | 22,1% | 39,5% | 38,4% | 100,0% |

Elaboración propia



En cuanto se refiere al contraste entre connotación sexual y derecho laboral, la tabla 3 registra los siguientes resultados:

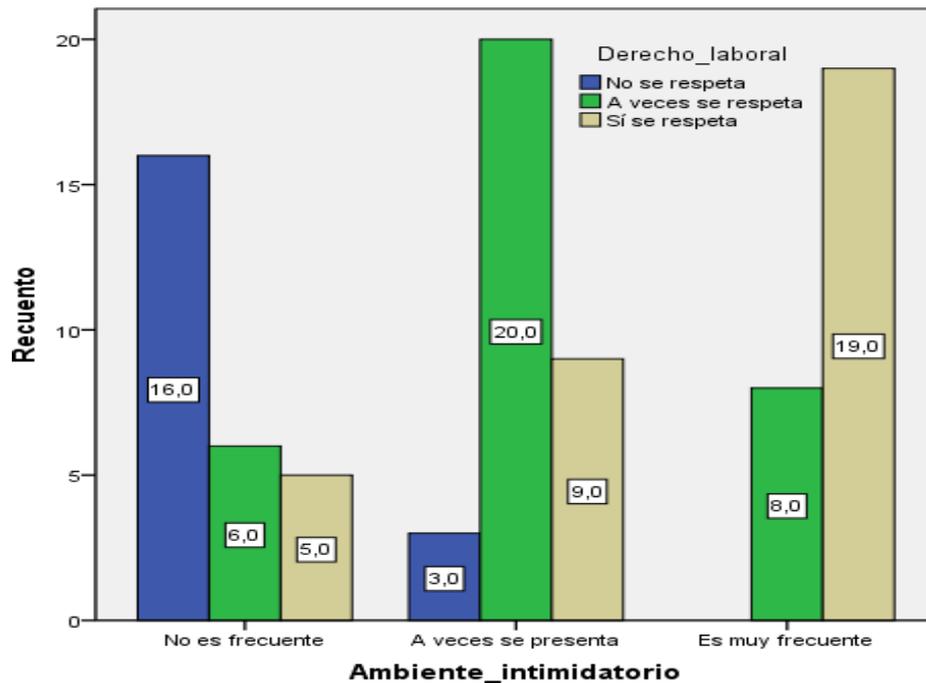
El 17,4% de los encuestados sostiene que la connotación sexual no es frecuente; el 46,5% manifiesta que a veces se presenta y el 36,0% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas.

De la misma manera, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores.

Tabla 4: Distribución de datos según contraste entre ambiente intimidatorio y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020

| Ambiente intimidatorio | | Derecho laboral | | | Total |
|------------------------|-------------|-----------------|--------------------|---------------|--------|
| | | No se respeta | A veces se respeta | Sí se respeta | |
| No es frecuente | Recuento | 16 | 6 | 5 | 27 |
| | % del total | 18,6% | 7,0% | 5,8% | 31,4% |
| A veces se presenta | Recuento | 3 | 20 | 9 | 32 |
| | % del total | 3,5% | 23,3% | 10,5% | 37,2% |
| Es muy frecuente | Recuento | 0 | 8 | 19 | 27 |
| | % del total | ,0% | 9,3% | 22,1% | 31,4% |
| Total | Recuento | 19 | 34 | 33 | 86 |
| | % del total | 22,1% | 39,5% | 38,4% | 100,0% |

Elaboración propia



En cuanto se refiere al contraste entre ambiente intimidatorio y derecho laboral, la tabla 4 registra los siguientes resultados:

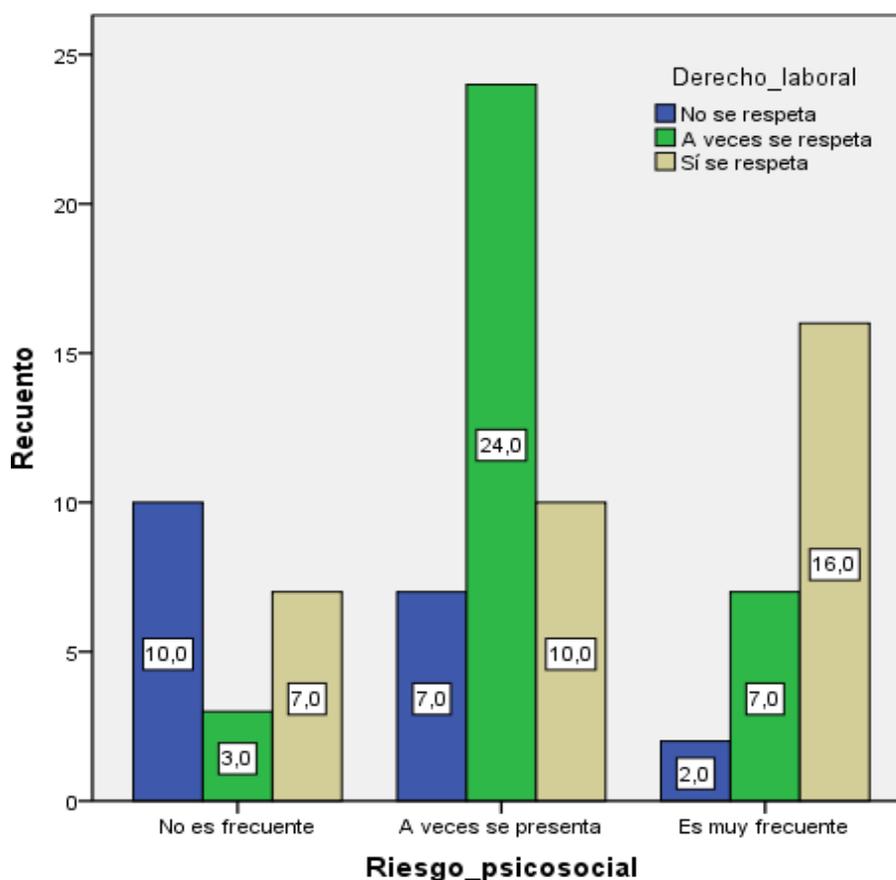
El 31,4% de los encuestados sostiene que el ambiente intimidatorio no es frecuente; el 37,2% manifiesta que a veces se presenta y el 31,4% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas.

De la misma forma, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores.

Tabla 5: Distribución de datos según contraste entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020

| Riesgo psicosocial | | Derecho laboral | | | Total |
|---------------------|-------------|-----------------|--------------------|---------------|--------|
| | | No se respeta | A veces se respeta | Sí se respeta | |
| No es frecuente | Recuento | 10 | 3 | 7 | 20 |
| | % del total | 11,6% | 3,5% | 8,1% | 23,3% |
| A veces se presenta | Recuento | 7 | 24 | 10 | 41 |
| | % del total | 8,1% | 27,9% | 11,6% | 47,7% |
| Es muy frecuente | Recuento | 2 | 7 | 16 | 25 |
| | % del total | 2,3% | 8,1% | 18,6% | 29,1% |
| Total | Recuento | 19 | 34 | 33 | 86 |
| | % del total | 22,1% | 39,5% | 38,4% | 100,0% |

Elaboración propia



En lo que concierne al contraste entre riesgo psicosocial y derecho laboral, la tabla 5 registra los siguientes resultados:

El 23,3% de los encuestados sostiene que el riesgo psicosocial no es frecuente; el 47,7% manifiesta que a veces se presenta y el 29,1% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas.

Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores.

3.1.2. A nivel inferencial

Tabla 6: Distribución de datos, según resultados de la prueba normalidad de datos

| Variables/dimensiones | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|------------------------|---------------------------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Derecho laboral | 0,247 | 86 | 0,000 |
| Connotación sexual | 0,243 | 86 | 0,000 |
| Ambiente intimidatorio | 0,209 | 86 | 0,000 |
| Riesgo psicosocial | 0,241 | 86 | 0,000 |
| Hostigamiento sexual | 0,291 | 86 | 0,000 |

Elaboración propia

En diseño descriptivo correlacional implica o exige que necesariamente se realice el proceso de contrastación de hipótesis; en ese sentido, es imprescindible que se evalúe el comportamiento de los datos para conocer si forman o no la curva normal lo que significa que el nivel de concentración o la distancia entre ellas sea mínima.

La estadística proporciona estadígrafos que permiten medir la dirección y la intensidad entre los datos; en ese sentido se debe elegir esta medida de resumen por lo cual se ha evaluado la normalidad de los datos y en base a los resultados obtenidos se determinó utilizar el estadígrafo Chi Cuadrado en razón que los datos no logran formar la curva normal y las variables son del tipo nominal. ($p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$).

3.1.2.1. Comprobación de hipótesis

3.1.2.1.1. Para la hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha)

El hostigamiento sexual se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Hipótesis nula (Ho)

El hostigamiento sexual **no** se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Tabla 7: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre hostigamiento sexual y derecho laboral

| Valores | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | -25,477 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 27,637 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 19,260 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 86 | | |

Elaboración propia

El objetivo de la investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las variables de estudio. Habiendo realizado los cálculos se registran los siguientes resultados:

$X^2 = -25,477$, esto significa que la relación entre las variables es inversa y moderada.

El $p_valor = 0,000$ y resulta que es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,005$; por tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula.

3.1.2.1.2. Para la hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Tabla 8: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre connotación sexual y derecho laboral

| Valores | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | -31,154 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 28,215 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 18,189 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 86 | | |

Elaboración propia

Los resultados del contraste entre connotación sexual y derecho laboral se registran de la siguiente manera:

$X^2 = -31,154$ esto significa que la relación entre las variables es inversa y moderada.

El $p_valor = 0,000$ y resulta que es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,005$; por tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula.

3.1.2.1.3. Para la hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Tabla 9: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre ambiente intimidatorio y derecho laboral

| Valores | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | -43,029 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 43,389 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 28,492 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 86 | | |

Elaboración propia

Los resultados del contraste entre ambiente intimidatorio y derecho laboral se registran de la siguiente manera:

$X^2 = -43,029$ esto significa que la relación entre las variables es inversa y moderada.

El $p_valor = 0,000$ y resulta que es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,005$; por tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula.

3.1.2.1.4. Para la hipótesis específica 3

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.

Tabla 10: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre riesgo psicosocial y derecho laboral

| Valores | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | -23,823 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 22,876 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 10,018 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 86 | | |

Elaboración propia

Los resultados del contraste entre riesgo psicosocial y derecho laboral se registran de la siguiente manera:

$X^2 = -23,823$ esto significa que la relación entre las variables es inversa y baja.

El $p_valor = 0,000$ y resulta que es menor al nivel de significancia $\alpha = 0,005$; por tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El hostigamiento sexual en las instituciones públicas en el Perú es un delito frecuente que cometen generalmente las personas que tienen autoridad sobre los empleados que en su mayoría son mujeres, conminándolas a ciertos condicionamientos con la intención de favorecerlas en ciertos privilegios y en el caso que víctima no accede, el hostigador implementa una serie de acciones orientadas a perjudicar económica y moralmente a la víctima.

Para poder realizar un análisis sobre los resultados obtenidos en el presente estudio se ha organizado la información de la siguiente manera:

En la tabla 2 se registra que el 16,3% de los encuestados sostiene que el hostigamiento sexual no es frecuente; el 55,8% manifiesta que a veces se presenta y el 27,9% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Estos resultados coinciden con lo registrado por Romero, G. (2018) quien en su tesis titulado: Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y su relación con el derecho laboral en la Municipalidad de Oaxacan, México, afirma que, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que la relación entre las variables es directa y moderada ($\tau_b=0.624$; $p_valor=0.00$) lo que implica que el hostigamiento laboral en la Municipalidad de Oaxacan es muy frecuente y en la mayoría de los casos las denuncias interpuesta por las agraviadas son desestimadas por el espíritu de cuerpo que los funcionarios invocan en forma irregular e inadecuada.

En la tabla 3 se registra que, el 17,4% de los encuestados sostiene que la connotación sexual no es frecuente; el 46,5% manifiesta que a veces se presenta y el 36,0% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. De la misma manera, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Estos resultados coinciden con los registros del trabajo de

investigación presentado por Cruz, A. (2017) quien en su tesis titulado: Relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral en la Municipalidad Provincial de Arauca, Colombia, afirma que, existe una asociación directa significativa entre las variables y las dimensiones ($\rho=0.455$; $p_valor=0.00$) lo que significa que los casos de hostigamiento sexual son muy frecuentes en el área de estudio, pese a las denuncias realizada por las agraviadas, la normatividad vigente que regula este delito es muy genérica, lo que permite que los denunciados a través de argucias legales desestimen las imputaciones realizada por las víctimas.

Por otro lado, observamos que en la tabla 4 el 31,4% de los encuestados sostiene que el ambiente intimidatorio no es frecuente; el 37,2% manifiesta que a veces se presenta y el 31,4% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. De la misma forma, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Resultados que confirman lo registrado en el trabajo de investigación presentado por Campos, S. (2016) titulado: Importancia de la aplicación de la norma que regula el hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Loja, Ecuador, en la que afirma que, la relación entre las variables es directa y fuerte ($\rho=0.714$; $p_valor=0.00$) lo que significa que el delito de hostigamiento sexual, afecta de manera sustancial la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores, principalmente las mujeres que representan más del 92% de los casos, por lo que se observa y cuestiona la pertinencia de las normas que los sancionan.

Finalmente podemos notar que en la tabla 5 el 23,3% de los encuestados sostiene que el riesgo psicosocial no es frecuente; el 47,7% manifiesta que a veces se presenta y el 29,1% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Resultados que coinciden con los registrados con el de Paredes, O. (2017) quien en su trabajo titulado: Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y la protección del derecho laboral en el Gobierno Regional de Junín,

afirma que, existe relación directa significativa entre las variables ($\rho=0.612$; $p_valor=0.00$), lo que implica que existen vacíos legales en las normas que sancionan el delito de hostigamiento sexual en el centro laboral, lo que impide que se materialicen en los casos registrados en esta dependencia.

CONCLUSIONES

1. Las denuncias por hostigamiento sexual en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho superan el promedio nacional, mientras que los casos resueltos se ubican en un índice muy bajo, lo que implica que los derechos laborales de las víctimas se conculcan; muchas denuncias fueron desestimadas porque la defensa de los investigados interpone recursos que en la mayoría de los casos es aceptado porque existen aun vacíos legales que permiten que estos delitos queden impunes. La correlación entre las variables es indirecta y moderada lo que significa que a mayor hostigamiento sexual, menor es el respeto a los derechos laborales de las víctimas. ($X^2=-25,477$; $p_valor=0,00<\alpha(0,05)$). Tabla 7)
2. La connotación sexual es la estrategia que más utiliza el hostigador sexual, porque no es fácil demostrar en una denuncia, este tipo de actitudes. Formas y maneras de comportamiento orientadas a insinuar actos sexuales bajo condicionamientos o chantajes se realizan en el entorno privado entre víctima y agresor; que en la mayoría de los casos se desestiman en los procesos judiciales porque no pueden ser corroborados objetivamente. La correlación entre las variables es indirecta y moderada lo que significa que a mayor connotación sexual, menor es el respeto a los derechos laborales de las víctimas. ($X^2=-31,154$; $p_valor=0,00<\alpha(0,05)$). Tabla 8)
3. El agresor que es una persona que está habituado a comportamientos relacionados con el hostigamiento sexual, crea un ambiente intimidatorio con la intención de quebrar y disminuir la capacidad de resistencia emocional de la víctima, muchas veces apoyado por otras personas vinculadas al entorno laboral las mismas que se prestan para adoptar un “espíritu de cuerpo” con la intención de proteger al agresor cuando la víctima denuncia el hecho. La correlación entre las variables es indirecta y moderada lo que significa que a mayor ambiente intimidatorio, menor es el respeto a los derechos laborales de las víctimas. ($X^2=25,477$; $p_valor=0,00<\alpha(0,05)$). Tabla 9)

4. Las víctimas del hostigamiento sexual en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho cuyas denuncias han sido resueltas a su favor, encuentran en el ámbito laboral resistencia, algunas muchas veces amedrentamiento y en ciertos casos discriminación por el entorno del agresor, por lo que muchas veces opta por renunciar a su centro de labor, la que lo pone en riesgo psicosocial, porque se ve afectada y menoscabada en su dignidad como persona, limitando su desarrollo personal y profesional. La correlación entre las variables es indirecta y baja lo que significa que a mayor riesgo psicosocial, menor es el respeto a los derechos laborales de las víctimas. ($X^2=-23,823$; $p_valor=0,00<\alpha(0,05)$). Tabla 10)

RECOMENDACIONES

1. Las normas jurídicas que penalizan el delito de hostigamiento presentan vacíos legales, las mismas que son aprovechadas por la defensa de los investigados que interponen recursos para desestimar las pruebas presentadas por la víctima. La declaración subjetiva de la víctima se produce porque este tipo de delitos se realiza en un ámbito privado, en el que generalmente solo intervienen la víctima y el agresor. Para superar o perfeccionar estas falencias se hace necesario que se establezcan requisitos que permitan considerar como prueba objetiva la declaración de la agraviada.
2. La conducta del agresor casi en todos los casos es reiterativo; por lo que se hace necesario considerar de manera objetiva los antecedentes del investigado que deba servir como precedente para que el Juez resuelva de manera objetiva a favor de la víctima.
3. Se debe precisar en las normas requisitos que otorguen objetividad a la declaración de los testigos presentados por la defensa, porque en la mayoría de los casos, el entorno laboral del agresor asume una actitud de espíritu de cuerpo para proteger al imputado, habiéndose convertido este tipo de estrategias en modus operandi de las personas que están acostumbradas a cometer este tipo de delitos.
4. El sistema judicial a través de sus operadores debe implementar estrategias que permitan asistir a nivel psicológico y moral a las víctimas de hostigamiento sexual; quienes en la mayoría de los casos sufren discriminación por el entorno laboral del agresor.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alarcón, H. (2016). *Normatividad vigente en el caso de hostigamiento sexual en el centro laboral*. Lima: Mantaro.
- Aranzamendi, L. (2016). *Investigación Jurídica de la ciencia y el conocimiento científico. Proyecto de investigación y redacción de la tesis*. Lima: Grijley.
- Arotoma, S. (2015). *Tesis de grado y metodología de investigación en organizaciones, mercado y sociedad*. Ayacucho: GSG Vargas.
- Arroyo, M y Otros. (2016). *Investigación cualitativa en ciencias sociales*. Buenos Aires: Artes Gráficas.
- Baldeón, A. (2016). *Hostigamiento sexual y sanciones punitvas en la legislación peruana*. Lima: Mantaro.
- Campos, S. (2016). *Importancia de la aplicación de la norma que regula el hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Loja, Ecuador*. Loja: Trabajo de investigación presentado a la Universidad de Quito para obtener el título de Abogado.
- Cárdenas, F. (2016). *Políticas y responsabilidades en el problema de hostigamiento sexual en el centro laboral*. Lima: San Marcos.
- Carlessi, M. (2018). *Investigación jurídica. Planes, métodos y estrategias de investigación científica*. Lima: Horizonte.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Carruitero, F. (2017). *Introducción a la metodología de la investigación jurídica*. Madrid: Editorial Jurídica San Bernardo.
- Cruz, A. (2017). *Relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral en la Municipalidad Provincial de Arauca, Colombia*. Arauca: Trabajo de investigación presentado a la Universidad de Medellín para obtener el título de Abogado.

- Fernández, G. (2018). *Relaciones de poder y el hostigamiento sexual en el centro de labores*. Lima: Mantaro.
- García, M. (2017). *Principios del Derecho Laboral y sus perspectivas económicas*. Lima: Mantaro.
- Gonzales, M. (2015). *Hostigamiento sexual y sus implicancias jurídicas*. Lima: Mantaro.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrera, F. (2018). *Los delitos de hostigamiento sexual y su afectación al derecho laboral de los trabajadores de la sede regional de Educación de Huancavelica*. Huancavelica: Trabajo de investigación presentado a la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el título de Abogado.
- Jaúregui, M. (2016). *Hostigamiento sexual y sus implicancias jurídicas en el sistema judicial peruano*. Lima: San Marcos.
- Jiménez, G. (2018). *Derecho laboral en el Perú. Perspectivas y evolución histórica*. Lima: Mantaro.
- Juscamaita, O. (2016). *Los derechos laborales y el principio de proporcionalidad en el sistema judicial peruano*. Lima: San Marcos.
- López, J. (2017). *Influencia del hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores en la Sub Región de Salud de Pasco*. Pasco: Trabajo de investigación presentado a la Universidad Alcides Carrión para obtener el título de Abogado.
- Martínez, P. (2018). *El hostigamiento sexual y sus efectos en el desarrollo profesional de las víctimas*. Lima: San Marcos.
- Miranda, F. (2016). *El derecho laboral y las condiciones materiales en el sistema normativo peruano*. Lima: Mantaro.
- Orellana, A. (2017). *Marco normativo del derecho laboral en el Perú*. Lima: Mantaro.

- Orellana, V. (2017). *Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual en el sistema jurídico peruano*. Lima: Mantaro.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Problemas de hostigamiento sexual. Connotación y derechos laborales*. Buenos Aires: OIT.
- Palacios, M. (2016). *Derecho comparado sobre hostigamiento sexual en el centro de trabajo*. Lima: San Marcos.
- Palomino, J y Otros. (2018). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos.
- Paredes, O. (2017). *Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y la protección del derecho laboral en el Gobierno Regional de Junín*. Huancayo: Trabajo de investigación presentado a la Universidad del Centro para obtener el título de Abogado.
- Pino, R. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Ramírez, G. (2016). *Metodología de la investigación jurídica en las ciencias del Derecho*. Valparaíso: Paidós.
- Ramos, C. (2015). *Como hacer una tesis de Derecho y no envejecer en el intento*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Rivera, M. (2016). *Hostigamiento sexual. Mitos y verdades en el campo jurídico*. Lima: San Marcos.
- Rodríguez, M. (2015). *Los principios del derecho laboral y la teoría del desarrollo humano*. Madrid: Paidós.
- Rojas, R. (2015). *Derecho laboral en la legislación peruana*. Lima: San Marcos.
- Romero, G. (2018). *Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y su relación con el derecho laboral en la Municipalidad de Oaxacan, México*. Oaxacan: Trabajo de investigación presentado a la Universidad Autónoma de Guadalajara para obtener el título de Licenciado en Derecho.

- Salazar, M. (2017). *Derechos laborales y su importancia en la regulación de los contratos a tiempo parcial*. Lima: Horizonte.
- Sánchez, F. (2017). *La investigación científica aplicada al Derecho*. Lima: Normas Jurídicas.
- Silvera, M. (2016). *Principios contemplados en el Derecho Laboral*. Lima: Mantaro.
- Sumarriva, V. (2015). *Investigación jurídica*. Lima: Fondo Editorial Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Valderrama, S y León, L. (2015). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Villanueva, R. (2017). *Derecho laboral y sus implicancias jurídicas en el despido arbitrario*. Lima: Mantaro.
- Zapata, J. (2016). *Hostigamiento sexual. Conflictos y clima organizacional*. Lima: Mantaro.
- Zavala, S. (2016). *Derecho laboral comparado. Perspectivas y tendencias en la legislación internacional*. Lima: Alfaguara.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DERECHO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO-2020

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|---|--|---|--|
| <p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el hostigamiento sexual se relaciona con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera la connotación sexual se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020?</p> <p>¿En qué medida el ambiente intimidatorio se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre riesgo psicosocial y se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Analizar la relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.</p> <p>Estimar la relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>El hostigamiento sexual se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.</p> <p>Existe relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.</p> <p>Existe relación entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.</p> | <p>Variable 1: Hostigamiento sexual.</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Connotación sexual ✓ Ambiente intimidatorio ✓ Riesgo psicosocial <p>Variable 2: Derecho laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reglas jurídicas ✓ Cumplimiento de obligaciones ✓ Bienes económicos. | <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Deductivo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- O2 subgraph " " O1 --- r --- O2 end </pre> </div> <p>Población: 83 profesionales del Derecho</p> <p>Muestra: Censal.</p> <p>Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario</p> <p>Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadígrafos de correlación</p> |

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir la opinión de los operadores de justicia sobre el hostigamiento sexual.

AUTOR: Elaboración propia

INSTRUCCIONES:

- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 15 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-----------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| A | B | C | D | E |

| N.º | ENUNCIADOS | POSICIÓN | | | | |
|-----|---|----------|---|---|---|---|
| | | A | B | C | D | E |
| 1 | Considera que el hostigamiento sexual se presente con frecuencia en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho. | | | | | |
| 2 | El hostigamiento sexual afecta la integridad psicológica y moral de las víctimas | | | | | |
| 3 | Todo tipo de hostigamiento sexual tiene una connotación inmoral | | | | | |
| 4 | Las normas que regulan y sancionan el hostigamiento sexual son muy genéricas lo que evita la sanción ejemplar a los imputados | | | | | |
| 5 | Considera que el hostigamiento sexual en el centro de trabajo es un riesgo psicosocial | | | | | |
| 6 | Las penas que se estipulan en las normas para sancionar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo deben ser más severas | | | | | |
| 7 | Muchas de las denuncias sobre hostigamiento sexual en el centro de trabajo son desestimadas porque existe un espíritu de cuerpo entre los funcionarios de las entidades | | | | | |
| 8 | El hostigamiento sexual en el centro de trabajo es un tipo de discriminación por el género | | | | | |
| 9 | Las consecuencias del hostigamiento sexual afectan seriamente el desarrollo integral de los(as) agraviados(as) | | | | | |
| 10 | No existen mecanismos y estrategias a nivel de las instituciones públicas para evitar el hostigamiento sexual | | | | | |

Muchas gracias

CUESTIONARIO DERECHO LABORAL

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir la opinión sobre el derecho laboral.

AUTOR: Elaboración propia

INSTRUCCIONES:

- Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar.
- Desarrolla todos los reactivos.
- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 15 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

| | | | | |
|-----------------------|------------|--------------------------------|---------------|--------------------------|
| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
| A | B | C | D | E |

| N.º | ENUNCIADOS | POSICIÓN | | | | |
|-----|---|----------|---|---|---|---|
| | | A | B | C | D | E |
| 1 | Considera que el derecho laboral que asiste a todo trabajador se cumple taxativamente en todas las instituciones del sector público | | | | | |
| 2 | Se afecta el derecho laboral de las personas a través del hostigamiento sexual | | | | | |
| 3 | El derecho laboral de los trabajadores se ve perjudicado a través de condicionamientos del tipo sexual | | | | | |
| 4 | Los principios que sustentan el derecho laboral de las personas se ve resquebrajada debido a las denuncias por hostigamiento sexual | | | | | |
| 5 | Los despidos arbitrarios que algunos empleadores efectivizan se producen por denuncias de hostigamiento sexual | | | | | |
| 6 | Los derechos laborales de los(as) trabajadores(as) no distingue diferencias de género | | | | | |
| 7 | El derecho laboral que asiste a los(as) trabajadores(as) protege de todo tipo de condicionamiento de connotación sexual | | | | | |
| 8 | Los derechos laborales penalizan y sancionan cualquier tipo de hostigamiento sexual | | | | | |
| 9 | Las leyes que sustentan los derechos labores de las personas son muy severas en el caso de delitos de hostigamiento sexual | | | | | |
| 10 | Toda persona tiene el derecho a la estabilidad laboral, por lo que no se puede aceptar que pueda ser afectada por casos de hostigamiento sexual | | | | | |

Muchas gracias

Visualizador de documentos

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 09-ene.-2021 21:48 -05
 Identificador: 1485111140
 Número de palabras: 18484
 Entregado: 1

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL
 DERECHO LABORAL EN ... Por
 Bryant 3 Tovar Sulca

| | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| Índice de similitud 19% | Similitud según fuente |
| | Internet Sources: 18% |
| | Publicaciones: 1% |
| | Trabajos del estudiante: 11% |

[incluir citas](#) [incluir bibliografía](#) [excluyendo las coincidencias < 5 de las palabras](#) modo:

[ver informe en vista quickview \(vista clásica\)](#) [imprimir](#) [actualizar](#) [descargar](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 22-nov.-2018)

[Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-11-22](#)

1% match (Internet desde 30-oct.-2019)

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

1% match (trabajos de los estudiantes desde 06-jul.-2019)

[Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2019-07-06](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 21-jul.-2020)

[Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2020-07-21](#)

1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

1% match (Internet desde 10-abr.-2019)

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

1% match (trabajos de los estudiantes desde 09-nov.-2020)

[Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2020-11-09](#)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-ago.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-08](#)

<1% match (Internet desde 31-mar.-2020)

<http://repositorio.une.edu.pe>

<1% match (Internet desde 08-oct.-2020)

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-27942-decreto-supremo-n-014-2019-mimp-1790853-2/>

<1% match ()

<http://repositorio.ucv.edu.pe>

<1% match (Internet desde 24-nov.-2020)

| | |
|--|---|
| http://repositorio.unapiquitos.edu.pe | X |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 05-dic.-2017) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-05 | X |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | X |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-nov.-2018) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-11-23 | X |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | X |
| <1% match (Internet desde 13-nov.-2019) http://repositorio.uap.edu.pe | X |
| <1% match (Internet desde 26-jun.-2019) http://repositorio.uap.edu.pe | X |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | X |
| <1% match (Internet desde 24-nov.-2009) http://www.mimdes.gob.pe | X |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | X |
| <1% match (Internet desde 12-nov.-2020) https://busquedas.elperuano.pe/download/full/26lQI_NI4sk9KcnaKJueMZ | X |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-jul.-2013) Submitted to Universidad Internacional de la Rioja on 2013-07-23 | X |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | X |
| <1% match (Internet desde 30-ene.-2020) http://repositorio.ucv.edu.pe | X |
| <1% match (Internet desde 22-dic.-2020) https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc4IkJoO-xwXBff_FfWjyQLWeubCNYSBwBVA-cUeLBFsCKmQ/viewform?usp=send_form | X |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 22-nov.-2018) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-11-22 | X |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 21-dic.-2019) Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-12-21 | X |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | X |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | X |
| <1% match (Internet desde 14-jul.-2020) http://repositorio.unprg.edu.pe | X |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 22-nov.-2018) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-11-22 | X |
| <1% match () | - |

| | |
|--|---|
| http://repositorio.unapiquitos.edu.pe |  |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 05-dic.-2017) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-05 |  |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe |  |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-nov.-2018) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-11-23 |  |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe |  |
| <1% match (Internet desde 13-nov.-2019) http://repositorio.uap.edu.pe |  |
| <1% match (Internet desde 26-jun.-2019) http://repositorio.uap.edu.pe |  |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe |  |
| <1% match (Internet desde 24-nov.-2009) http://www.mimdes.gob.pe |  |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe |  |
| <1% match (Internet desde 12-nov.-2020) https://busquedas.elperuano.pe/download/full/26IQI_NI4sk9KcnaKJueMZ |  |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-jul.-2013) Submitted to Universidad Internacional de la Rioja on 2013-07-23 |  |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe |  |
| <1% match (Internet desde 30-ene.-2020) http://repositorio.ucv.edu.pe |  |
| <1% match (Internet desde 22-dic.-2020) https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSc4IkJoO-xwXBff_FfWjyQLWeubCNYSBwBVA-CUeLBFsCKmQ/viewform?usp=send_form |  |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 22-nov.-2018) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-11-22 |  |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 21-dic.-2019) Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-12-21 |  |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe |  |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe |  |
| <1% match (Internet desde 14-jul.-2020) http://repositorio.unprg.edu.pe |  |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 22-nov.-2018) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-11-22 |  |
| <1% match () |  |

| | |
|--|---|
| <1% match (Internet desde 16-jul.-2020) http://www.leyes.congreso.gob.pe | ✕ |
| <1% match (Internet desde 15-jul.-2020) https://edoc.pub/lineas-de-investigacion-ucv-pdf-free.html | ✕ |
| <1% match (Internet desde 14-dic.-2020) https://documentop.com/onpe-iniciativas-para-la-reforma-y-el-debate-electoral_59f73d091723dd55228dd21a.html | ✕ |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 21-nov.-2019) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2019-11-21 | ✕ |
| <1% match (Internet desde 23-ago.-2016) https://es.scribd.com/doc/270746954/Negocios-en-Cancun | ✕ |
| <1% match (Internet desde 21-sept.-2009) http://www.mimdes.gob.pe | ✕ |
| <1% match () http://www.manuela.org.pe | ✕ |
| <1% match (Internet desde 11-nov.-2020) https://www.clubensayos.com/buscar/Coeficiente+De+Friccion/pagina3.html | ✕ |
| <1% match (Internet desde 02-feb.-2006) http://delitosinformaticos.com | ✕ |
| <1% match (Internet desde 16-dic.-2020) https://www.portafolio.co/economia/empleo/asi-puede-trabajar-legalmente-un-menor-de-edad-en-colombia-499730 | ✕ |
| <1% match (Internet desde 11-mar.-2008) http://www.congresotic.org | ✕ |
| <1% match (Internet desde 18-ago.-2007) http://www.observatorioexclusion.net | ✕ |
| <1% match (publicaciones) Juan A. Basualdo, María A. Córdoba, María M. de Luca, María L. Ciarmela et al. "Intestinal parasitoses and environmental factors in a rural population of Argentina, 2002-2003", Revista do Instituto de Medicina Tropical de São Paulo, 2007 | ✕ |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 14-mar.-2017) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-14 | ✕ |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 19-mar.-2016) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19 | ✕ |
| <1% match (Internet desde 15-dic.-2019) http://repositorio.upsb.edu.pe | ✕ |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-dic.-2018) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-12-08 | ✕ |
| <1% match (Internet desde 15-nov.-2020) http://repositorio.une.edu.pe | ✕ |
| <1% match (Internet desde 09-feb.-2019) https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/hostig_sexual_en_mujeres_x_varones_univ.pdf | ✕ |
| <1% match (Internet desde 14-sept.-2020) http://legido11socialesgeografia.blogspot.com | ✕ |

| | |
|--|---|
| <1% match (Internet desde 17-jul.-2020) http://repositorio.uladech.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 11-jul.-2006) http://library.jid.org | ✘ |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 20-abr.-2019) Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2019-04-20 | ✘ |
| <1% match (Internet desde 07-may.-2020) https://es.scribd.com/document/435959132/Nunez-CEJ-pdf | ✘ |
| <1% match (Internet desde 12-oct.-2020) http://repositorio.une.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 01-ago.-2020) http://repositorio.une.edu.pe | ✘ |
| <1% match () http://www.abognqn.org | ✘ |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 03-mar.-2018) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-03-03 | ✘ |
| <1% match (trabajos de los estudiantes desde 18-mar.-2016) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 | ✘ |
| <1% match (Internet desde 25-dic.-2020) https://idoc.pub/documents/codigo-penal-comentado-tomo-ii-jose-urquizo-olaechea-2010-pnxk8w15dg4v | ✘ |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 12-feb.-2008) http://www.sipam.org.mx | ✘ |
| <1% match (Internet desde 23-may.-2003) http://www.terra.com.ni | ✘ |
| <1% match (Internet desde 06-oct.-2013) http://economiacreativa.org | ✘ |
| <1% match (Internet desde 28-jun.-2003) http://www.guiacurico.cl | ✘ |
| <1% match (Internet desde 27-nov.-2020) https://lpderecho.pe/pdf-ley-servicio-civil-reglamentos-precedentes-administrativos-observancia-obligatoria/ | ✘ |
| <1% match (Internet desde 08-dic.-2020) https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/ | ✘ |
| <1% match (Internet desde 22-dic.-2020) https://mejorconsalud.as.com/embarazos-a-temprana-edad-ventajas-y-desventajas/ | ✘ |
| <1% match (Internet desde 04-nov.-2020) https://www.researchgate.net/publication/303289901_Reclutamiento_y_seleccion_de_personal_y_acogida | ✘ |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 25-nov.-2019) http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |

| | |
|--|---|
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 01-nov.-2016) http://docslide.us | ✘ |
| <1% match (Internet desde 14-feb.-2019) http://repositorio.upsb.edu.pe | ✘ |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 03-nov.-2018) http://repositorio.uss.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 13-nov.-2020) https://moam.info/la-biblioteca-universitaria-tambien-al-servicio-de-las-5a2636ab1723ddabca2371b7.html | ✘ |
| <1% match (Internet desde 12-may.-2020) http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 15-sept.-2008) http://ilga.org | ✘ |
| <1% match (Internet desde 27-sept.-2020) https://elperiodico.com.gt/opinion/2019/07/24/simplemente-orgullo/ | ✘ |
| <1% match (Internet desde 27-jun.-2007) http://www.derechoscivilespr.org | ✘ |
| <1% match (Internet desde 14-ene.-2008) http://web.minjusticia.gov.co | ✘ |
| <1% match (Internet desde 21-jun.-2003) http://www.iladiba.com.mx | ✘ |
| <1% match (Internet desde 15-nov.-2020) https://inba.info/vol3num32012_58d15107ee3435de0e6e4593.html | ✘ |
| <1% match (Internet desde 30-oct.-2020) https://www.pinterest.com/gimnasioynutric/maquinas-y-pesas/ | ✘ |
| <1% match (Internet desde 02-mar.-2008) http://www.ainfos.ca | ✘ |
| <1% match (Internet desde 26-dic.-2006) http://www.jmcpri.net | ✘ |
| <1% match (Internet desde 17-oct.-2006) http://www.sgci.mecd.es | ✘ |
| <1% match (Internet desde 03-nov.-2002) http://www.managementpress.com.ar | ✘ |
| <1% match () http://www.regiontumbes.gob.pe | ✘ |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 10-may.-2019) http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |

| | |
|--|---|
| <1% match (Internet desde 25-mar.-2019) http://repositorio.uap.edu.pe | ✘ |
| <1% match () http://cybertesis.unmsm.edu.pe | ✘ |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 17-jul.-2020) http://repositorio.upsb.edu.pe | ✘ |
| <1% match () http://repositorio.ucv.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 05-feb.-2019) http://revistactualizate.blogspot.com | ✘ |
| <1% match () http://www.manuela.org.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 24-oct.-2020) http://repositorio.une.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 22-feb.-2014) http://www.theibfr.com | ✘ |
| <1% match (Internet desde 20-dic.-2020) https://es.slideshare.net/garciara/guia-trabajo-de-investigacin-guillen-valle | ✘ |
| <1% match () http://cybertesis.unmsm.edu.pe | ✘ |
| <1% match (Internet desde 09-ago.-2020) https://pesquisa.bvsalud.org/gim/?lang=es&q=au%3A%22Jimenez+Barbosa%2C+Wilson+Giovanni%22 | ✘ |
| <1% match (Internet desde 10-dic.-2020) https://www.uladech.edu.pe/index.php/en/portal/item/4620-uladech-catolica-realizo-su-examen-de-admision-virtual-2020-ii.html | ✘ |
| <1% match (Internet desde 14-jul.-2008) http://www.juntalocal.df.gob.mx | ✘ |
| <1% match (Internet desde 12-ene.-2017) http://by.onlinestudies.com | ✘ |
| <1% match (Internet desde 16-ene.-2017) http://by.onlinestudies.com | ✘ |
| <1% match (Internet desde 14-nov.-2020) https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/xmlui/handle/10469/5795?show=full | ✘ |
| <1% match (Internet desde 16-oct.-2020) https://www.cubanet.org/tag/cuba/page/1049/ | ✘ |
| <1% match (Internet desde 16-oct.-2020) https://disidentia.com/no-se-lee-menos-se-lee-de-distinta-manera/ | ✘ |
| <1% match (Internet desde 02-ago.-2020) https://www.coursehero.com/file/45288248/hombre-ser-inteligentedocx/ | ✘ |
| <1% match () | - |

| | |
|--|---|
| http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id | ✘ |
| <1% match (Internet desde 03-nov.-2016) https://www.scribd.com/document/307570423/Mexico-Peace-Index-2016-English-0 | ✘ |
| <1% match (Internet desde 05-ene.-2007) http://kolkko.net | ✘ |
| <1% match (Internet desde 03-ene.-2007) http://datospymes.com.ar | ✘ |
| <1% match () http://bib.minjusticia.gov.co | ✘ |
| <1% match (Internet desde 14-nov.-2020) https://lanselotaxel.wixsite.com/estructurapolitica/copia-de-inicio | ✘ |
| <1% match (Internet desde 17-jul.-2020) http://repositorio.uandina.edu.pe | ✘ |

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO TESIS

HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DERECHO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO-2020 PRESENTADO POR: Br. TOVAR SULCA, Bryant PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO Carátula AYACUCHO -PERÚ 2020
 Dedicatoria: A mis padres, por haberme brindado la mejor formación como persona y como profesional, por ello mi agradecimiento eterno y el compromiso de seguir practicando los valores que con ejemplo me han enseñado. ii Agradecimientos: Al Dr. Alfredo García Huayta (+) Director de la Carrera Profesional de Derecho de la Filial Ayacucho, por todo el apoyo recibido a lo largo de mi formación profesional. A la Dra. Frida Pariona Cahuana y al Mg. Tito Cochatoma Ochoa, por el tiempo dedicado en el proceso de realización del trabajo de investigación. A los operadores de justicia que con buena predisposición han formado parte de la muestra de estudio y han brindado información que ha permitido alcanzar los objetivos de la investigación. iii Índice Carátula

| | |
|--|---|
| | 1 |
| <u>Dedicatoria:</u> | ii |
| <u>Agradecimientos:</u> | iii |
| <u>Índice</u> | iv |
| <u>Índice de tablas</u> | viii |
| <u>Resumen</u> | ix |
| <u>Abstract</u> | x |
| <u>Introducción</u> | xi |
| <u>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u> | 13 1.1. |
| <u>Descripción de la realidad problemática</u> | 13 1.2. |
| <u>Delimitación de la investigación</u> | 15 1.2.1. |
| <u>Delimitación espacial</u> | 15 1.2.2. |
| <u>Delimitación social</u> | 15 1.2.3. |
| <u>Delimitación temporal</u> | 16 1.2.4. |
| <u>Delimitación conceptual</u> | 16 1.3. Problema de investigación..... |
| | 17 1.3.1. Problema general |
| | 17 1.3.2. Problemas específicos |
| | 17 1.4. Objetivos de la investigación |
| | 17 1.4.1. Objetivo general |
| | 17 1.4.2. Objetivos |
| <u>específicos</u> | 17 1.5. Hipótesis y variables de la investigación |
| | 18 1.5.1. Hipótesis general |
| | 18 1.5.2. Hipótesis específicas |
| | 18 iv 1.5.3. Variables (<u>Definición conceptual y operacional</u>) |
| | 18 1.5.3.1. Operacionalización de las variables |
| | 20 1.6. Metodología de la investigación |
| | 21 1.6.1. Tipo y nivel de investigación |
| | 21 a) Tipo de investigación..... |
| | 21 b) Nivel de investigación |
| | 21 1.6.2. |

| | | |
|--|-----|--|
| Método y diseño de investigación | 21 | a) Método de la investigación |
| investigación | 21 | b) Diseño de investigación |
| investigación | 22 | 1.6.3. Población y muestra |
| y muestra | 23 | a. Población |
| | 23 | b. Muestra |
| 1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 24 | a. Técnicas |
| Técnicas 24 | | b. Instrumentos |
| | 24 | 1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación |
| | 25 | a. Justificación |
| | 25 | b. Importancia |
| Importancia | 27 | c. Limitaciones |
| c. Limitaciones | 28 | |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 29 | |
| 2.1. Antecedentes de estudio de investigación | 29 | 2.2. Bases legales |
| Bases legales | 32 | 2.3. Bases teóricas |
| Bases teóricas | 35 | 2.3.1. Hostigamiento sexual |
| Hostigamiento sexual | 35 | 2.3.1.1. Definición |
| Definición | 35 | v 2.3.1.2. Manifestación del hostigamiento sexual en el centro de trabajo |
| v 2.3.1.2. Manifestación del hostigamiento sexual en el centro de trabajo | 36 | 2.3.1.3. Relaciones de poder en el caso de hostigamiento sexual |
| Relaciones de poder en el caso de hostigamiento sexual | 37 | 2.3.1.4. Consecuencias del hostigamiento sexual en el centro de trabajo |
| Consecuencias del hostigamiento sexual en el centro de trabajo .. | 37 | 2.3.1.5. Políticas para erradicar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo |
| para erradicar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo | 39 | 2.3.1.6. Medidas preventivas para erradicar el hostigamiento sexual |
| | 40 | 2.3.1.7. Marco normativo internacional sobre hostigamiento sexual |
| Medidas preventivas para erradicar el hostigamiento sexual | 41 | 2.3.1.8. Marco normativo en el sistema jurídico peruano |
| Marco normativo internacional sobre hostigamiento sexual | 42 | 2.3.2. Derecho laboral |
| Marco normativo en el sistema jurídico peruano | 45 | 2.3.2.1. Estado del arte del Derecho Laboral en el Perú |
| | 45 | 2.3.2.2. Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral. |
| Derecho Laboral en el Perú | 46 | 2.3.2.3. Marco normativo peruano sobre Derecho Laboral |
| Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral. | 49 | 2.4. Definición de términos básicos |
| Marco normativo peruano sobre Derecho Laboral | 51 | |
| Definición de términos básicos | 51 | |
| CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 55 | 3.1. Análisis de tablas y gráficos |
| CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 56 | 3.1.1. A nivel descriptivo |
| | 56 | 3.1.2. A nivel inferencial |
| 3.1. Análisis de tablas y gráficos | 61 | 3.1.2.1. Comprobación de hipótesis |
| 3.1.1. A nivel descriptivo | 62 | 3.1.2. 1. 1. Para la hipótesis general |
| 3.1.2. A nivel inferencial | 62 | 3.1.2. 1. 2. Para la hipótesis específica 1 |
| Comprobación de hipótesis | 63 | 3.1.2. 1. 3. Para la hipótesis específica 2 |
| 1. 1. Para la hipótesis general | 64 | 3.1.2. 1. 4. Para la hipótesis específica 3 |
| 1. 2. Para la hipótesis específica 1 | 65 | DISCUSIÓN DE RESULTADOS |
| 1. 3. Para la hipótesis específica 2 | 66 | CONCLUSIONES |
| 1. 4. Para la hipótesis específica 3 | 69 | RECOMENDACIONES |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 71 | vi FUENTES DE INFORMACIÓN |
| CONCLUSIONES | 72 | ANEXOS Anexo 1: Matriz de consistencia Anexo 2: Instrumentos de medición Anexo 3: Validación de expertos |
| RECOMENDACIONES | 71 | vi |
| FUENTES DE INFORMACIÓN | 72 | |
| ANEXOS Anexo 1: Matriz de consistencia Anexo 2: Instrumentos de medición Anexo 3: Validación de expertos | vii | Índice de tablas |
| vii Índice de tablas Tabla 1: Población de estudio conformado por trabajadores de las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho | 23 | Tabla 2: Distribución de datos según contraste entre hostigamiento sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 |
| Tabla 1: Población de estudio conformado por trabajadores de las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho | 56 | Tabla 3: Distribución de datos según contraste entre connotación sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 |
| Tabla 2: Distribución de datos según contraste entre hostigamiento sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 | 57 | Tabla 4: Distribución de datos según contraste entre ambiente intimidatorio y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 |
| Tabla 3: Distribución de datos según contraste entre connotación sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 | 58 | Tabla 5: Distribución de datos según contraste entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 |
| Tabla 4: Distribución de datos según contraste entre ambiente intimidatorio y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 | 60 | Tabla 6: Distribución de datos, según resultados de la prueba normalidad de datos |
| Tabla 5: Distribución de datos según contraste entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 | 61 | Tabla 7: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre hostigamiento sexual y derecho laboral |
| Tabla 6: Distribución de datos, según resultados de la prueba normalidad de datos | 62 | Tabla 8: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre connotación sexual y derecho laboral |
| Tabla 7: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre hostigamiento sexual y derecho laboral | 63 | Tabla 9: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre ambiente intimidatorio y derecho laboral |
| Tabla 8: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre connotación sexual y derecho laboral | 64 | Tabla 10: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre riesgo psicosocial y derecho laboral |
| Tabla 9: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre ambiente intimidatorio y derecho laboral | | |
| Tabla 10: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre riesgo psicosocial y derecho laboral | | |

..... 65 viii Resumen El tema abordado comprende el análisis jurídico del problema del hostigamiento sexual y el derecho laboral que frecuentemente ocurre en el espacio de trabajo, generalmente en las instituciones públicas; existen leyes que sancionan este tipo de delitos pese a ello los casos en los que han resuelto judicialmente este tipo de infracciones no satisfacen las demandas de los(as) agraviados(as). El objetivo del estudio ha sido determinar el grado de asociación, la intensidad y la asociación entre las variables de estudio. Para alcanzar los objetivos previstos se utilizó los procedimientos del diseño descriptivo correlacional que pertenece al enfoque cuantitativo de la investigación. Para el recojo de información, previa validación de los instrumentos de recolección de datos, se aplicó dos cuestionarios a 86 operadores de justicia que fueron considerados como muestra de estudio. Los resultados demuestran que el 16,3% de los encuestados sostiene que el hostigamiento sexual no es frecuente; el 55,8% manifiesta que a veces se presenta y el 27,9% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Las conclusiones registran que la asociación entre las variables de estudio es inversa moderada ($X^2 = -25.477$; $p_valor = 0, 00 < \alpha(0,05)$) lo que significa que existen vacíos legales en las leyes que sancionan penalmente el hostigamiento sexual, debido a su naturaleza íntima, por lo que muchas veces las declaraciones de las víctimas son desestimadas por falta de pruebas objetivas que corroboren las afirmaciones vertidas por las víctimas. Palabras clave: Hostigamiento sexual, derecho laboral, connotación sexual, ambiente intimidatorio.

ix Abstract The topic addressed includes the legal analysis of the problem of sexual harassment and labor law that frequently occurs in the workplace, generally in public institutions; There are laws that punish this type of crime, despite this, the cases in which these types of infractions have been judicially resolved do not satisfy the demands of the aggrieved. The objective of the study was to determine the degree of association, intensity and the association between the study variables. To achieve the planned objectives, the procedures of the correlational descriptive design that belongs to the quantitative approach of the research were used. To collect information, after validation of the data collection instruments, two questionnaires were applied to 86 justice operators that were considered as a study sample. The results show that 16.3% of those surveyed maintain that sexual harassment is not frequent; 55.8% state that it sometimes occurs and 27.9% state that this type of crime is very frequent in public institutions. Likewise, with regard to labor law, 22.1% consider that it is not respected; 39.5% affirm that it is sometimes respected and 38.4% indicate that this right that all workers have is respected. The conclusions show that the association between the study variables is moderate inverse ($X^2 = -25.477$; $p_value = 0.00 < \alpha (0.05)$), which means that there are legal gaps in the laws that criminally sanction sexual harassment, due to its intimate nature, for which many times the statements of the victims are dismissed due to lack of objective evidence to corroborate the statements made by the victims. Key words: Sexual harassment, labor law, sexual connotation, intimidating environment.

x Introducción El problema identificado estuvo orientado a analizar las implicancias jurídicas y la relación que existe entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral en el Distrito Judicial de Ayacucho. Existen casos en los que la víctima que en mayor porcentaje son mujeres han denunciado este tipo de delitos a las autoridades competentes; que en la mayoría de los casos fue desestimado porque existen vacíos legales en las normas que regulan y sancionan este tipo de delitos, por lo que se hace necesario que a través de trabajos de investigación se proporcione información veraz y fidedigna del comportamiento de las variables con la intención de perfeccionar las normas y de esta manera generar iniciativas legislativas que permitan sancionar drásticamente este tipo de delitos. El trabajo se realizó debido a que las denuncias por hostigamiento sexual se han incrementado considerablemente en los últimos años; sin embargo, las sanciones y denuncias contra los agresores, en la mayoría de los casos ha sido desestimado, o no han sido efectivas porque existen registros genéricos que permiten que la parte imputada interponga diferentes recursos jurídicos que evita sean sancionados, por lo que existe la necesidad de conocer la magnitud del problemas y sobre todo el comportamiento de las variables, cuya información debe permitir implementar estrategias jurídicas para perfeccionar la norma y sancionar de manera efectiva a los agresores. La forma como se realizó el trabajo de investigación consideró las pautas metodológicas y procedimentales del enfoque cuantitativo y las actividades investigativas que exige el diseño descriptivo correlacional, en ese xi sentido la ejecución del proceso de investigación ha comprendido la estructuración de un marco teórico y metodológico consistente, para luego abocarse a la elaboración de cuestionarios que han permitido recoger la información, a partir del cual se ha procesado y presentado los resultados, cuya sistematización consideró el análisis a

nivel descriptivo e inferencial, en la medida que [el objetivo de la investigación fue](#) estimar [el nivel de](#) asociación que existe [entre las](#) variables de estudio [y](#) las dimensiones. El método empleado que se utilizó para efectivizar todo el proceso de la investigación y la misma que se adecua a las necesidades investigativas del objetivo formulado fue el método deductivo, cuya justificación radica en el proceso lógico de la investigación que se realizó, en la medida que se contó con dos variables y el estudio se ubicó en el nivel relacional; por lo tanto, se exige que el método a ser utilizado deba ser el [deductivo](#), [porque se contó con información](#) teóricas [sobre las variables de estudio, las mismas que](#) fueron [contrastadas con la realidad](#). En relación con las limitaciones del estudio, estas se circunscribieron a la disponibilidad del tiempo tanto del asesor del trabajo de investigación, así como de las unidades de estudio considerados como muestra; además otra limitación fue el acceso a información, debido a que [en la mayoría de los casos las denuncias](#) de hostigamiento sexual procuran y exigen la reserva y confidencialidad que el caso amerita.

[xii CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1.1. Descripción de la realidad problemática](#) La violencia configurada ejercida generalmente por el empleador o por los colegas que laboran en una misma institución, frecuentemente de carácter sexista, menoscabando la dignidad e integridad sexual de la mujer se tipifica como delito de hostigamiento sexual, que [en los últimos años se ha incrementado considerablemente](#). Sin embargo, muchos son los casos que han sido desestimados por falta de pruebas objetivas y fehacientes que determinan la conducta que asumen los agresores, porque generalmente este tipo de delitos ocurren en un espacio reducido e íntimo que es difícil de comprobar. El hostigamiento sexual afecta la integridad física, sexual y moral de la víctima perjudicando su desarrollo emocional. Por lo que se tipifica como un delito grave, porque [atenta contra los derechos fundamentales de las personas](#). Sin embargo, al ser considerada un hecho que se sucede en el ámbito confidencial, reservado e íntimo, pues sucede en su mayoría entre el agresor y la víctima. Por lo tanto, es difícil de comprobar ya que, en su mayoría, este tipo de denuncias se desestiman debido a que la defensa de los imputados, interponen una serie de argucias jurídicas, las cuales ponen [en tela de juicio la veracidad de las declaraciones](#) de las víctimas. En nuestro sistema legislativo, el hostigamiento o acoso sexual está regulado en el [Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la que](#) registra como un riesgo psicosocial que debe ser ejemplarmente sancionado porque menoscaba la integridad psíquica y moral de las víctimas. Es más, esta norma establece los procedimientos administrativos que debe seguir la autoridad competente para sancionar y poner a disposición de las autoridades judiciales al agresor. Sin embargo, muchos son los casos en el que estos protocolos no se han cumplido taxativamente, permitiendo que el agresor o imputado tenga la oportunidad de desestimar la denuncia interpuesta en su contra por la víctima. El derecho laboral está amparado constitucionalmente en nuestro país y protege a todos los trabajadores de todo tipo de arbitrariedades que pueden ser infringidas por los empleadores, así como el desarrollo profesional y personal en el centro de trabajo, por tanto, el hostigamiento sexual contraviene este Derecho Constitucional, por lo que debe ser reprimido ejemplarmente a través de la aplicación taxativa de penas contempladas en las normas jurídicas. Muchos sistemas jurídicos de los países latinoamericanos consideran en su ordenamiento jurídico penas severas contra las personas que cometen el delito de hostigamiento sexual, sin embargo, existe aun mucho camino por recorrer para que estas disposiciones se cumplan eficazmente, porque sucede que en la realidad muchos de estos delitos quedan impunes debido a que las normas que la penalizan son muy genéricas, lo que es aprovechado por la defensa de los imputados para interponer observaciones que limitan el accionar del servicio de justicia. En nuestro país, existe un [conjunto de normas que regulan](#) y sancionan [los delitos de](#) hostigamiento sexual en los centros de labores de las personas, pese a ello hasta la fecha la cantidad de personas sancionadas por este delito es mínima, lo que refleja que las leyes que regulan este delito no son pertinentes ni efectivas, razón por la cual urge la necesidad de contribuir con el sistema judicial, proporcionando información sobre la magnitud y el comportamiento de estas variables, con la intención de sistematizar e implementar políticas e iniciativas legislativas que garanticen el debido proceso y permitan sancionar con todo el peso de la ley a los imputados.

[1.2. Delimitación de la investigación 1.2.1. Delimitación espacial](#) Sumarriva, V. (2015) afirma que en ciencias sociales las variables que se presentan en un hecho de la realidad es multidimensional lo que impediría que se pueda efectivizar una investigación con todas las exigencias metodológicas, por lo que se recomienda delimitar el área de estudio que permita enfocar todos los recursos materiales y humanos hacia un determinado espacio geográfico. El estudio está orientado a estimar el nivel de relación que existe entre las variables, por lo que tiene como área de estudio a las instituciones públicas que se ubican [en el Distrito de Ayacucho](#).

[1.2.2. Delimitación social](#) Hernández, R. (2014) sostiene que la

naturaleza de los estudios científicos dentro del ámbito de las ciencias sociales exige que estos sean circunscritos a un área específica teniendo en cuenta una población y muestra debidamente identificada. Para la ejecución del proceso de la investigación se ha identificado a una muestra conformada por profesionales que laboran en las distintas dependencias públicas del distrito de Ayacucho y que tienen formación jurídica, a quienes se les aplicará dos cuestionarios para conocer sus opiniones respecto al comportamiento de las variables de hostigamiento sexual y el derecho laboral.

1.2.3. Delimitación temporal Carruitero, F. (2017) considera que todo trabajo de investigación debe ser delimitado en el tiempo, lo que determina y referencia el nivel de investigación en el que se pretende realizar todo el proceso de investigación. Por razones estrictamente metodológicas el presente estudio tiene como periodo de ejecución cuatro meses calendarios, tiempo que se ajusta a las exigencias netamente contempladas en planes de estudio.

1.2.4. Delimitación conceptual Pino, R. (2017) sostiene que existen dos formas de delimitar el marco conceptual; el primero hace referencia a las teorías que sustentan las variables de estudio, que en el caso del presente trabajo de investigación serán abordados en el marco teórico; el segundo, a las fuentes de las que se deben extraer los datos que permitan efectivizar el proceso investigativo, en ese sentido, consideramos oportuno registrar estas fuentes de acopio de información. Fuentes primarias, que son satisfechas a través de la elaboración y aplicación de cuestionarios de información, las mismas que deben estar evaluados bajo los criterios de validez y confiabilidad. Fuentes secundarias, que demandan el acopio de información de tesis, artículos, ensayos, textos especializados sobre el eje temático investigado y todos aquellos materiales bibliográficos que pueden ser recolectados los mismos que servirán para construir el marco teórico, conceptual y legal del presente estudio.

1.3. Problema de investigación 1.3.1. Problema general ¿En qué medida el hostigamiento sexual se relaciona con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020? 1. 3 2. Problemas específicos ¿De qué manera la connotación sexual se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020? ¿En qué medida el ambiente intimidatorio se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020? ¿Qué relación existe entre riesgo psicosocial y se relaciona con el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020? 1. 4. **Objetivos de la investigación** 1. 4 1. **Objetivo general** Analizar la relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. 1. 4 2. **Objetivos específicos** **Determinar la relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.** Estimar la relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. 1.5. **Hipótesis y variables de la investigación** 1.5.1. **Hipótesis general** El hostigamiento sexual se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. 1. 5 2. **Hipótesis específicas** **Existe relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.** **Existe relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.** **Existe relación entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020.** 1.5.3. **Variables (Definición conceptual y operacional)** V1: Hostigamiento sexual Atendiendo al Decreto Legislativo N° 1410 que en su Art. 4 registra que el hostigamiento sexual es la violencia que se ejerce sobre una persona a través de conductas sexuales o connotaciones que hacen alusión al espacio íntimo sexual que no es deseada por parte de la víctima creando un ambiente intimidante y hostil para la víctima afectando por este motivo su situación laboral. (Fernández, 2018) 18 V2: Derecho laboral Comprende al conjunto de normas que regulan las relaciones laborales entre empleador y empleado que garantizan el respeto por ambas partes de las obligaciones contractuales plasmadas en un contrato, en la que se establece taxativamente las reglas, los deberes y la potestad que posee el trabajador; que es supervisado y controlado por la autoridad del Estado competente en dicha materia jurídica. (García, 2017) 1 5.3.1. **Operacionalización de las variables** **VARIABLES DEFINICIÓN CONCEPTUAL DEFINICIÓN OPERACIONAL DIMENSIONES INDICADORES ESCALA DE MEDICIÓN** Hostigamiento sexual Atendiendo al Decreto Legislativo N° 1410 que en su Art. 4 registra que el hostigamiento sexual es la violencia que se ejerce sobre una persona a través de conductas sexuales o connotaciones que hacen alusión al espacio íntimo sexual que no es deseada por parte de la víctima creando un ambiente intimidante y hostil para la víctima afectando por este motivo su situación laboral. (Fernández, 2018) La variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión la misma que contiene ítems por cada uno de los

indicadores. Connotación sexual Ambiente intimidatorio Riesgo psicosocial Gestos Actitudes Conductas Extorsión Chantaje Condicionamiento Afectación física Afectación psicológica Afectación moral Ordinal: Es muy frecuente A veces se presentan No es frecuente Derecho laboral Comprende al [conjunto de normas que regulan las relaciones laborales entre](#) empleador [y](#) empleado que garantizan [el](#) respeto por ambas partes de las obligaciones contractuales plasmadas en un contrato, en la que se establece taxativamente las reglas, los deberes y la potestad que posee el trabajador, que es supervisado y controlado por la autoridad del Estado competente en dicha materia jurídica. (García, 2017) La [variable será valorada a partir de la aplicación de un cuestionario de opinión que registre información sobre](#) las dimensiones. Reglas jurídicas Cumplimiento obligaciones Bienes económicos de Leyes Normas Directivas Del empleador Del trabajador Del sistema Remuneración Sueldo Retribución económica Nominal: Se cumple A veces se cumple No se cumple [20 1.6. Metodología de la investigación 1.6.1. 1.6.2. Tipo y nivel de investigación a\) Tipo de investigación](#) Carlessi, M. (2018) sostiene que el tipo de investigación hace referencia o invoca la naturaleza intrínseca de toda investigación, la que se establece en base a los objetivos o propósitos que establece el proceso investigativo. Para la realización del trabajo de investigación se consideró asumir la investigación básica esto debido a que los objetivos de la investigación no [contemplan la posibilidad de la solución del problema](#), sino que proporciona información teórica que permite explicar el fenómeno estudiado. b) Nivel de investigación Pino, R. (2017) sostiene que los niveles de investigación invocan la profundidad o alcance teórico que se pretende abordar con la realización del trabajo de [investigación. De acuerdo con el](#) objetivo formulado [y](#) en concordancia con [el tipo de investigación](#) asumido, el presente estudio se desarrolla bajo los parámetros establecidos en el nivel relacional, [porque tiene la intención de](#) estimar [el nivel de asociación que existe entre las variables de estudio. Método y diseño de investigación a\) Método de la investigación](#) Arotoma (2015) sostiene que para alcanzar o lograr los propósitos de la investigación es necesario establecer u organizar procedimientos que ordenen la secuencia lógica de las actividades programadas para comprobar las hipótesis, a la que se denomina [método de investigación. El método de investigación](#) asumido viene [a](#) ser el deductivo, que tiene las características de explicar la realidad social en base a la contrastación con la teoría existente sobre las variables de estudio. b) Diseño de investigación Carruitero, A. (2017) sostiene que todo [diseño de investigación es un documento](#) en el [que se registra los procedimientos](#) y actividades [que s deben ejecutar para alcanzar los objetivos de la investigación. De](#) acuerdo con la naturaleza del trabajo de investigación y atendiendo el objetivo formulado, el presente estudio asume [el diseño](#) básico [no experimental del](#) tipo [descriptivo correlacional de corte transversal](#), por las razones [y](#) argumentos expuestos. Esquema: Este esquema establece que primero se debe ubicar una muestra (M) que para el caso de nuestro estudio ha sido determinado [a través de](#) procesos de [muestreo aleatorio](#); luego [se](#) debe aplicar [el cuestionario que](#) pretende recoger datos sobre la variable 1 (O1), enseguida aplicar otro cuestionario para recabar información de la variable 2 (O2) y finalmente a través de criterios estadísticos estimar la [dirección e intensidad de la asociación entre las variables de estudio \(r\). 1.6.3. Población y muestra](#) a. Población Hernández, R. (2014) sostiene que, la población es el grupo de individuos, fenómeno o eventos que constituyen o conforman el problema planteado, quienes a través de diferentes medios y recursos estadísticos e investigativos proporcionan información sobre el eje temático estudiado. Tabla 1: Población de estudio conformado por trabajadores de las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho Entidad Cantidad Porcentaje (fi) (f%) Gobierno Regional de Ayacucho Municipalidad Provincial de Huamanga Sub Región de Salud de Ayacucho Total 40 30 40 110 36.3 27.4 36.3 100.0 Fuente: Registro Cuadro de Asignación de Personal Elaboración: investigador b. Muestra Sumarriva, V. (2015) afirma que toda muestra tiene a particularidad de ser parte representativa de la población, por lo tanto, es factible de realizar estimaciones que luego a través de procesos inferenciales [pueden ser generalizados a la población](#). La muestra [de estudio](#) ha sido calculado haciendo uso de la siguiente fórmula estadística: [1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos](#) a. Técnicas Aranzamendi, A. (2016) considera que toda técnica de recolección de datos comprende competencias o procedimientos que permiten al investigador organizar y planificar el recojo de datos de manera efectiva. Para el acopio de la información, el presente estudio consideró elaborar, aplicar y validar dos cuestionarios, las mismas que fueron elaborados en base a las exigencias metodológicas establecidas por la investigación científica. b. Instrumentos Hernández, R. (2014) sostiene que toda técnica de recojo de datos debe necesitar un medio físico en el que se registre lo evidenciado en la técnica, a lo que se conoce como instrumento de recolección de datos. Para el caso de la investigación que se presenta y en base a las necesidades y demandas investigativas se ha previsto elaborar cuestionarios de información, las que deben recoger información relevante para el

logro de los propósitos de la investigación. Validez (Arroyo, M y Otros, 2016) señala que la validez de los instrumentos de recolección de datos invoca a la propiedad que aseguran los medios físicos para alcanzar los objetivos previstos. La validez de los instrumentos elaborados demandó el empleo de la técnica cualitativa denominada Juicio de Expertos, para lo cual se ha solicitado la colaboración de abogados especialistas en el eje temático abordado, quienes a través del llenado de la ficha de validación han certificado el cumplimiento de esta exigencia investigativa. Confiabilidad Palomino, J y Otros. (2018) sostiene que la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos corresponde a la propiedad que presentan los instrumentos para asegurar que los resultados obtenidos en varias aplicaciones puedan ser similares entre sí. La confiabilidad de los dos instrumentos elaborados con la intención de medir las variables ha sido certificada a través del cálculo del Alpha de Cronbach, la que registra como resultado un valor superior a 0.81 en ambos cuestionarios, lo que garantiza la confiabilidad de estos. [1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación a. Justificación](#) Ramos, C. (2015) sostiene que la justificación de todo trabajo de investigación debe responder al por qué es necesario desarrollar 25 un estudio y cuál es la necesidad de efectivizarlo, en ese sentido se ha considerado los siguientes argumentos: Justificación teórica Sánchez, F. (2017) asegura que la justificación teórica apela a las razones netamente de carácter científico que justifican se realice un trabajo de investigación, las mismas que necesariamente deben apelar al aporte científico que pretende proporcionar el estudio realizado. Creemos conveniente manifestar que el trabajo de investigación debe aportar definiciones conceptuales de términos que se utilizan y expresan en la comisión del delito de [hostigamiento sexual en los centros de trabajo](#), además de incrementar conocimientos científicos sobre las variables de estudio, así como la generación de hipótesis de investigación. Justificación práctica Valderrama, S y León, L. (2015) afirman que, la justificación práctica invoca la necesidad de respaldar la realización del trabajo de investigación apelando o señalando los beneficios que traen consigo a nivel jurídico y tomando en cuenta a los beneficiados. El estudio que se pretende desarrollar debe proporcionar información vital y relevante sobre la magnitud del problema que trae consigo el delito de hostigamiento sexual y como afecta y atenta contra el derecho laboral de los trabajadores de las entidades públicas, además la naturaleza del comportamiento de las variables y las formas de cómo estas se presentan, las mismas que sirvan para conocer las características de este fenómeno que deben servir para implementar estrategias jurídicas que permitan castigar ejemplarmente a los autores de este tipo de delitos. Justificación metodológica Carrasco, S. (2017) afirma que, en las ciencias sociales, uno de los problemas más complicados es tratar de cuantificar los fenómenos que se investigan, por ello es importante que las investigaciones que se desarrollan en el campo jurídico deba aportar instrumentos de medición que permitan valorar estadísticamente el problema investigado. Para el recojo de los datos se ha elaborado instrumentos de acopio de información como vienen a ser los cuestionarios, en ese sentido, como aporte metodológico creemos conveniente proporcionar instrumentos que fueron validados a través de la técnica denominada Juicio de Expertos lo que permite puedan ser utilizados en futuras investigaciones. Justificación legal Arotoma, S. (2015) afirma que existen dos espacios o componentes para entender y justificar legalmente un trabajo de investigación; el primero, viene a ser las normas y leyes que sustentan cada una de las variables, que en el caso del esquema presentado se desarrolla en la base legal; y, el segundo, referido al sustento normativo que permite la realización de trabajos de investigación con fines de titulación. Para el caso del trabajo de investigación que se presenta a consideración para su aprobación, la justificación legal está sustentada en el Reglamento de Investigación y de Titulos de la Universidad Alas Peruanas que admite la presentación de trabajos de investigación con fines de titulación. b. Importancia Carlessi, M. (2018) sostiene que la importancia que reviste los trabajos de investigación está orientados a dos aspectos 27 esenciales; el primero, al aporte científico que brinda el estudio; y el segundo al beneficio que ofrece en la solución del problema identificado. Bajos estas consideraciones, creemos esencial mencionar que las conclusiones a las que se arribe en el presente estudio servirán para que las autoridades judiciales puedan tener la oportunidad de evaluar la pertinencia de las normas que regulan y sancionan el delito de hostigamiento sexual; asimismo, el estudio proporciona información sobre la forma y la característica de cómo se manifiesta este delito, que debe servir para perfeccionar las leyes que la regulan. c. Limitaciones Ramírez, G. (2016) afirma que las limitaciones de todo trabajo de investigación están supeditadas al aspecto económico y al acceso y facilidad del acopio de información. En lo que respecta a la viabilidad o factibilidad que asegure la ejecución del estudio, debemos señalar que el investigador cuenta con el presupuesto que el presente estudio demanda para su ejecución; mientras que el caso del acceso a información se tiene previsto y planificado las estrategias de persuasión para poder acceder a información

de primera y segunda fuente. **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 2.1. Antecedentes de estudio de investigación A nivel internacional:** Romero, G. (2018) Título: Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y su relación con el derecho laboral en la Municipalidad de Oaxacan, México. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Autónoma de Guadalajara para obtener el título de Licenciado en Derecho. La planificación y ejecución del trabajo de investigación citado obedece a los lineamientos procedimentales y metodológicos de la investigación cuantitativa, específicamente aquella dispuesta por el diseño descriptivo correlacional. La muestra elegida a través de criterios estadísticas estuvo conformada por 130 trabajadores que laboran en la mencionada municipalidad. Para el acopio de información fue necesario elaborar y aplicar cuestionarios de información. Los resultados afirman que, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que la relación entre las variables es directa y moderada ($\tau_b=0.624$; $p_valor=0.00$) lo que implica que el hostigamiento laboral en la Municipalidad de Oaxacan es muy frecuente y en la mayoría de los casos las denuncias interpuesta por las agraviadas son desestimadas por el espíritu de cuerpo que los funcionarios invocan en forma irregular e inadecuada. Cruz, A. (2017). Título: Relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral en la Municipalidad Provincial de Arauca, Colombia. Trabajo de investigación presentado a la Universidad de Medellín para obtener el título de Abogado. En base a lo exigido a nivel metodológico por el diseño descriptivo correlacional se ha logrado ejecutar cada una de las actividades previstas en la realización del estudio citado. Los operadores de justicia que en número de 80 fueron considerados como muestra, brindaron su parecer sobre el fenómeno estudiado a través de cuestionarios que fueron elaborados y validados. Los resultados confirman que existe una asociación directa significativa entre las variables y las dimensiones ($\rho=0.455$; $p_valor=0.00$) lo que significa que los casos de hostigamiento sexual son muy frecuentes en el área de estudio, pese a las denuncias realizadas por las agraviadas, la normatividad vigente que regula este delito es muy genérica, lo que permite que los denunciados a través de argucias legales desestimen las imputaciones realizadas por las víctimas. Campos, S. (2016). Título: Importancia de la aplicación de la norma que regula el hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Loja, Ecuador. Trabajo de investigación presentado a la Universidad de Quito para obtener el título de Abogado. Teniendo en cuenta los procedimientos metodológicos del diseño descriptivo correlacional comprendido en el enfoque cuantitativo de la investigación se ha logrado ejecutar las actividades planificadas, para lo cual se ha contado con 92 unidades de estudio, elegidas según criterios muestrales. Para el caso del recojo de información fue necesario elaborar y aplicar cuestionarios de información. Las conclusiones afirman que, la relación entre las variables es directa y fuerte ($\rho=0.714$; $p_valor=0.00$) lo que significa que el delito de hostigamiento sexual, afecta de manera sustancial la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores, principalmente las mujeres que representan más del 92% de los casos, por lo que se observa y cuestiona la pertinencia de las normas que los sancionan. A nivel nacional: Paredes, O. (2017). Título: Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y la protección del derecho laboral en el Gobierno Regional de Junín. Trabajo de investigación presentado a la Universidad del Centro para obtener el título de Abogado. Las actividades de investigación que corresponden al proceso de ejecución del trabajo de investigación se ciñen al diseño descriptivo correlacional. Las unidades de estudio fueron elegidos siguiendo procedimientos estadísticos y estuvieron conformados por 68 trabajadores de la dependencia estatal tomado como área de estudio. El recojo de la información ha sido posible gracias a la elaboración y aplicación de dos cuestionarios elaborados en base a la matriz de operacionalización de variables las mismas que fueron validadas a través de criterios cuantitativos. Las conclusiones registran que, existe relación directa significativa entre las variables ($\rho=0.612$; $p_valor=0.00$), lo que implica que existen vacíos legales en las normas que sancionan el delito de hostigamiento sexual en el centro laboral, lo que impide que se materialicen en los casos registrados en esta dependencia. López, J. (2017). Título: Influencia del hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores en la Sub Región de Salud de Pasco. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Alcides Carrión para obtener el título de Abogado. El diseño cuantitativo que ha organizado todo el proceso de la investigación ha sido el descriptivo correlacional, por lo que fue necesario elaborar dos cuestionarios para recoger información sobre el comportamiento de las variables, la que fue aplicada a 45 trabajadores de la sede de salud elegida como área de estudio. Las conclusiones afirman que, existe una asociación directa significativa entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral de los trabajadores ($\tau_b=0.558$; $p_valor=0.00$) lo que implica que este tipo de delitos es muy común en esta sede, sin embargo, son pocos los casos que fueron resueltos a favor de la víctima, 31 esto se debe a que la norma es muy genérica y no contempla aspectos específicos lo que permite que muchas veces se desestimen las denuncia por

falta de pruebas. Herrera, F. (2018). Título: Los delitos de hostigamiento sexual y su afectación al derecho [laboral de los trabajadores de la sede regional de Educación de Huancavelica. Trabajo de investigación presentado a la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el título de Abogado.](#) En base al recojo [de los datos](#) a través [de](#) cuestionarios de información elaborados y validados estadísticamente se ha logrado comprobar las hipótesis según los procedimientos estadísticos considerados en el diseño descriptivo correlacional, contando para ello con 54 unidades de estudio elegidos al azar probabilístico. Las conclusiones registran que, [existe asociación moderada y directa entre las variables](#) ($\rho = 0.631$; $p_valor = 0.00$), [por lo tanto, se infiere que](#) el delito de hostigamiento sexual en la sede investigada es muy frecuente, sin embargo, no existen muchos casos resueltos judicialmente porque existe una serie de trabas y obstáculos que son implementadas por los funcionarios denunciados que derivan en condicionamientos y acoso en contra de las víctimas, que hace que se retiren las denuncias. **2.2. Bases legales** "Constitución Política del Perú" Que en su [Art. 2º](#) relacionado con los derechos de las personas señala que todo ciudadano tiene justamente derecho a su desarrollo personal, que comprende tanto su identidad como su bienestar. De la misma manera este Art. establece que las personas tienen derecho de ser admitido en las mismas condiciones ante la ley sin distinción de ningún tipo De la misma manera se consideró Otro sustento legal viene a ser la Ley que regular la prevención y a su sanciona el hostigamiento sexual, registrada con la N° 27942 Esta Ley en su Título I registrada como disposiciones generales y en que se menciona el objeto y ámbito de su aplicación dispone en su Art. 1º que tiene la intención [de prevenir y sancionar](#) justamente [el](#) delito de [hostigamiento sexual](#). En su Art. 2º esta ley define el ámbito de aplicación y considera que viene a ser todos [los centros de trabajo ya sean públicos o privados](#), así como comprende a los trabajadores y empleadores, cualquiera sea el régimen laboral a la que pertenecen. Otra norma que se consideró como base legal del presente estudio viene a ser el Decreto Legislativo que incorpora a la norma existente el uso delictuoso de los materiales audiovisuales e imágenes que afectan la reputación, dignidad y moral de las víctimas, la misma que es sancionada penalmente. En el art. 1ro de este Decreto Legislativo se establece el objeto y menciona que, se sanciona todo acto relacionado con acoso [y chantaje sexual, así como la difusión de imágenes](#) de connotación sexual en cualesquiera de sus modalidades que afecten los derechos fundamentales de las mujeres. Otro dispositivo considerado como base legal viene a ser la modificación a la [Ley N° 27942 que previene y sanciona el hostigamiento sexual](#) y también la Ley N° 30057 que compete a la [Ley del Servicio Civil](#) que precisa [el concepto de hostigamiento sexual](#) así como establece los procedimientos para sancionarlo. En estas modificaciones se precisa la definición de algunos términos y registra que el acoso queda definido como: la conducta y actitud reiterada y frecuente de acechar, vigilar, hostigar, por cualquier medio, a una persona sin su consentimiento afectando el desarrollo normal de su vida, la misma que puede ser reprimida con pena privativa según como lo establezca los incisos 10 y 11 de la norma vigente. Además, este artículo también comprende a las conductas que se relacionan con este tipo de comportamientos haciendo uso de medios tecnológicos. La pena considerada para este tipo de delitos es de naturaleza privativa que fluctúa entre cuatro y siete años Existen agravantes que condicionan la aplicación de la sanción penal, como son: cuando la víctima es menor de edad, también cuando la víctima es un adulto mayor, así como sea una persona en estado de gestación o personas con necesidades especiales. De la misma manera se menciona como agravante la relación sentimental o conyugal mantenida entre la víctima y el agresor. También se considera como agravante si ambos viven en el mismo domicilio o en una propiedad común. Otro de los incisos sostiene que es agravante el hecho que la víctima sea dependiente y que esta se subordine a la relación laboral. En relación con el acoso sexual, el Art. 176-B lo define como: cualquier acto en el que se vigila, supervisa, hostiga y acecha sin el consentimiento de la víctima con comportamientos de connotación sexual, la misma que será reprimido con una pena privativa de tres a cinco años o también puede determinarse su inhabilitación según como corresponda. De la misma manera, esta sanción penal comprende a todas las personas que para realizar el acoso sexual utiliza cualquier medio informático, siendo la pena entre cuatro y ocho años de pena privativa. Los agravantes para este tipo de delitos consideran que la víctimas sea un adulto mayor, esté en un estado de gestación o sea una persona con necesidades especiales. Además, se consideran también como agravantes que la víctima haya tenido relación de pareja con el agresor o algún [vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad](#). Además, se señala como agravante que la víctima tenga entre 14 y 18 años, así como sea dependiente del agresor. **2.3. Bases teóricas** **2.3.1. Hostigamiento sexual** **2.3.1.1. Definición** Invocando al Decreto Legislativo N° 1410 que en su Art. 4 define al hostigamiento sexual como la conducta no deseada de naturaleza violenta que a través de comportamiento de connotación sexual, afecta el ambiente

íntimo, personal, laboral y académico de la víctima, generando un ambiente humillante e intimidatorio limitando su desarrollo personal y profesional. Para Gonzales (2016) este tipo de actitudes limita y afecta seriamente los derechos fundamentales de las víctimas, porque se genera un entorno intimidatorio para las personas agredidas. Para organismo como la OIT este tipo de comportamientos derivan de la discriminación de género y se manifiesta como violencia contra la mujer. En ese sentido este autor sostiene que [este tipo de delitos constituye un problema de salud pública](#) porque lastima y afecta la autoestima de la víctima y hace imposible su desarrollo en el ámbito laboral. Para la OIT el hostigamiento sexual está considerado como actitud y comportamiento inadecuado de naturaleza sexual que es ofensivo y desagradable y que limita el desarrollo personal y profesional de las víctimas, caracterizándose siempre por la falta de consentimiento de la agredida. En la Convención sobre la Mujer desarrollada en el año 2018, el hostigamiento sexual viene a ser: el comportamiento inadecuado de connotación sexual en el que el agresor realiza contactos físicos y manifiesta insinuaciones de naturaleza sexual contra la víctima induciendo y exigiendo favores sexuales y verbales que humillan, denigran y afectan el equilibrio emocional de las víctimas. 35 Orellana (2017) sostiene que el hostigamiento sexual tiene dos orígenes; el primero de ellos relacionado con la discriminación de género en el que el varón siempre tiende a menoscabar la dignidad de la víctima por el solo hecho de ser mujer, considerando que las conductas inadecuadas de naturaleza sexual son "normales" por lo que el hostigamiento sexual es una forma naturaleza de interrelación entre el hombre y la mujer. La otra raíz viene a ser la violencia contra la mujer, la misma que esta condicionada por la carga subjetiva que posee el varón, quien considera que la mujer deba ser objeto de pertenencia por lo que puede disponer de ella de acuerdo a sus necesidades e intereses, agrediéndola física y sexualmente, utilizando la coacción, la privación y el amedrentamiento como estrategias para hacer valer su supuesta autoridad.

2.3.1.2. Hostigamiento sexual en el centro laboral Baldeón (2016) luego de un análisis social y jurídico sostiene que este tipo de comportamientos se manifiesta de la siguiente manera: Como chantaje, en la medida que se condiciona a la víctima a través de beneficios laborales, como es el caso de ascensos o incremento de su remuneración siempre que acceda a los requerimientos de naturaleza sexual del agresor. Generando un ambiente hostil y perjudicial para la víctima si no accede a los requerimientos del agresor. La humillación física y verbal de la víctima caracterizan este tipo de delitos. Existe entre los agresores un espíritu de cuerpo para afectar psicológicamente a la víctima. Los tocamientos indebidos y acercamientos innecesarios, así como las constates insinuaciones como gestos y actitudes de connotación sexual afectan seriamente el desarrollo personal y profesional de la víctima. Martínez (2018) señala que el hostigamiento sexual no solo se presenta en las mujeres. En los últimos años existen casos en que los varones han sufrido este tipo de delitos en su contra, [sin embargo las estadísticas demuestran que las mujeres](#) son las más vulnerables a este tipo de comportamientos y se registra que es muy frecuente en las mujeres independientes, solteras e inmigrantes. [En la mayoría de los casos este tipo de](#) delitos proviene [de](#) los jefes y autoridades que tienen poder y subordinan de manera estratégica a la víctima, quienes muchas veces ceden por falta de apoyo emocional o por alguna necesidad de naturaleza económica.

2.3.1.3. Relaciones de poder en el caso de hostigamiento sexual Para Jauregui (2016) en todo acto de hostigamiento sexual se manifiesta las relaciones de poder. En este tipo de delitos, señala este autor, las mujeres son las más vulnerables, porque generalmente en un centro de trabajo son las que dependen de una línea de autoridad. La falta de autoestima, así como las necesidades económicas las hacen más propensas a padecer este tipo de delitos. Existe otra connotación de relaciones de poder en la que surgen este tipo de actitudes, es el caso de las competencias que se dan al interior de los centros de trabajo. Si esta se da entre varón y mujer, generalmente la estrategia del hombre para menoscabar la imagen de la mujer es recurrir al hostigamiento sexual. Para Fernández (2018) el hostigamiento sexual afecta seriamente la salud mental de las víctimas, quienes en muchos casos al no encontrar apoyo del tipo emocional limitan sus aspiraciones personales a la incertidumbre de aceptar o rechazar este tipo de conductas y comportamiento de parte del agresor.

2.3.1.4. Consecuencias [del hostigamiento sexual en el centro de trabajo](#) Para Cárdenas (2016) las consecuencia del hostigamiento sexual abarcan varias dimensiones del ser humano, en este caso de la víctima, desde problemas a nivel psicológico que redundan y afectan [el estado físico y mental de las personas](#), hasta problemas fisiológicos [que](#) si no son atendidos de manera conveniente pueden generar complicaciones en la actitud, comportamiento y salud física de la víctima. En el caso de las víctimas a lo ya señalado se debe añadir la baja autoestima producto de la humillación y el maltrato psicológico de lo que son objetivo por parte del agresor o agresores. Las enfermedades de naturaleza psicósomática porque el desequilibrio emocional genera estrés, depresión y angustia. En el caso de los empleadores, las consecuencias de este tipo de delitos están relacionado con la

baja productividad, asimismo, la desmotivación hacia el trabajo por parte de la víctima. Se generan pérdida de horas hombre en los procesos, porque la productividad disminuye considerablemente en las víctimas de [este tipo de delitos](#). En el caso de la sociedad es muy complicado conocer las consecuencias porque se trata de problemas estructurales. Muchas veces las víctimas no pueden reinsertarse nuevamente al campo laboral, generando la informalidad y muchas veces llegando a cuadros de depresión que incitan al suicidio, en el peor de los casos. Como lo señala Zapata (2016) muchas víctimas se eximen de presentar la denuncia por temor a la burla, al juicio y al hostigamiento laboral de lo que pueden ser objeto en el trabajo. El agresor generalmente tiene una forma de operar que compromete a varios colegas de trabajo, de tal forma que acorralan a la víctima para que pueda ceder a este tipo de insinuaciones o condicionamientos, bajo presión y hostigamiento constante. Muchas veces las denuncias que se hace al superior quedan archivadas, convirtiéndose la víctima en el centro de las burlas y la humillación de parte de sus demás compañeros. El análisis jurídico de este tipo de delitos ha demostrado que las víctimas muchas veces desisten en denunciar este tipo de delitos por desconocimientos de sus derechos. La falta de apoyo o asesoría legal hace que no persistan en la denuncia. Las experiencias sucedidas con otras colegas del trabajo en la que no se ha castigado al agresor también constituye un factor de desistimiento. La falta de confidencialidad sobre la denuncia hace que la víctima sea objeto de discriminación al interior de los centros de trabajo. [El desconocimiento de los derechos de las víctimas](#) como señala Rivera (2016) genera que se interpretan de manera inadecuada los hechos, en la medida que muchas veces la víctima convierte en acusada porque se pretende inferir que es la que provocó el hecho, por tanto, al final se sienten culpables. Otro aspecto que se debe analizar es el límite delgado entre lo que se observa, se entiende y lo que se comprende; es decir, la estrategia del agresor siempre linda con el doble discurso, de tal forma que ante la denuncia se argumenta un malentendido por parte de la víctima; este tipo de delitos se materializa en un espacio íntimo, reservado entre el agresor y la víctima, [lo que pone en tela de juicio la versión de la víctima](#) por la falta de testigos. 2.3.1.5. Políticas para erradicar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo Al respecto se señala que las normas establecen ciertas pautas orientadas a erradicar el hostigamiento sexual en el centro laboral. Para Cárdenas (2016) es necesario perfeccionar la norma, porque [en la mayoría de los casos, las autoridades](#) que tienen que velar por su cumplimiento no la hacen efectiva, esto debido a que las pruebas en este tipo de delitos son subjetivas y siempre llegan a terminar entre la versión del agresor y de la víctima. Se hace necesario que se implemente estrategias de intervención del tipo multisectorial, en el que el sistema educativo deba cumplir un papel preponderante. Educar a los niños y niñas sobre las formas y maneras correctas de interrelación entre varones y mujeres cambiaría sustancialmente las formas de pensamiento que se tienen sobre el adecuado comportamiento entre ambos géneros. Es necesario que las instituciones adscritas al sistema judicial desarrollen campañas de información y sensibilización sobre las características y las particularidades que presenta este tipo de delitos. Es necesario formar conciencia sobre lo importante que resulta una convivencia pacífica entre el varón y la mujer. Se debe eliminar cualquier tipo e iniciativa de privilegio entre ambos sexos. Se deben implementar políticas educativas y jurídicas que regulen el origen y la promoción de este tipo de conductas en las personas. Es conveniente que en los centros de trabajo se difunda las penas a las que se encuentran sometidas los agresores, así como las sanciones y los procedimientos jurídicos que se deben seguir para formalizar una denuncia sobre este delito. 2.3.1.6. Medidas preventivas para erradicar el hostigamiento sexual Al respecto como menciona Alarcón (2016) las causas de este tipo de delitos está relacionado con problemas de [salud y la seguridad en el trabajo](#); se menciona la [salud](#) porque [en](#) la mayoría de los casos, los agresores presentan disfunción conductual que se manifiesta a través de este tipo de conductas; además, se alude a la seguridad en el trabajo porque los empleadores no reparan en este tipo de problemas y solo los consideran como problemas de interrelación personal entre los trabajadores, agravando aun más el problema. Para evitar o en todo caso prevenir este tipo de delitos es necesario incorporarlos como factor de riesgo laboral que permite implementar estrategias para abordarlas de manera integral. Sensibilizar [al personal que labora en la](#) institución u [organización](#) sobre la definición [de](#) este tipo de delitos, así como los procedimientos formales para proceder a materializar formalmente la denuncia. Generar un clima organizacional basado en el respeto, [la solidaridad y el apoyo mutuo entre los trabajadores](#); respetando el espacio íntimo y laboral de cada uno de ellos y asesorando y acompañando emocionalmente a los trabajadores que son más vulnerables. 2.3.1.7. Marco normativo internacional sobre hostigamiento sexual Según Palacios (2016) no existe un marco legal específico que vincule a nivel internacional la responsabilidad jurídica del Perú sobre este tipo de delitos; sin embargo la OIT establece que este tipo de delitos están directamente relacionados con discriminación de

género y de sexo. Existen jurisprudencias que establecen que el acoso sexual debe ser condenado en merito de la Aplicación de Convenios suscritos por el Perú, tal como se registra en el numeral 111. El acoso sexual, según estas recomendaciones se manifiestan con características particulares en los centros de trabajo. Para promover la erradicación de este tipo de delitos la OIT recomendó a los países que la integran que se implementen estrategias jurídicas [para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres](#). Asimismo, recomienda que [en los](#) centros laborales se difunda la normatividad vigente que penaliza este tipo de conductas entre los trabajadores orientados a disuadir a los agresores. Existen iniciativas a nivel de países latinoamericanos para disminuir este tipo de delitos; en ese sentido en México y en Honduras se ha implementado y modificado las normas para radicalizar las penas; sin embargo, [pese a haber transcurrido más de 5 años de](#) dichas modificaciones los delitos de acoso sexual en los centros de trabajo no han disminuido lo que significa que las políticas de prevención deben estar dirigido a mejorar las partes estructurales del problema [como es el caso de la educación y la salud](#), en la medida [que](#) el acoso sexual atañe directamente a estas dos esferas del sistema social.

2.3.1.8. Marco normativo en el sistema jurídico peruano En el caso del sistema jurídico peruano, el hostigamiento sexual está regulado y sancionado normativamente, así tenemos que en el Art. 6° de la norma que la regula se registra los tipos de manifestaciones que presentan este tipo de conductas: Siempre existe la promesa implícita del agresor hacia la víctima respecto a beneficios a las que puede tener si accede a las pretensiones inadecuadas [del agresor, que en la mayoría de los casos](#) se tratan [de](#) favores sexuales. Asimismo se manifiesta en amenazas, chantajes que afectan la dignidad y el equilibrio emocional de las víctimas. Otra manifestación que es recurrente en este tipo de delitos son las conductas de connotación sexual, tales como gestos, proposiciones sexuales, la comunicación de doble sentido, aludiendo siempre a contenidos sexuales. Conductas hostiles, ofensivos y humillantes en contra de la víctima. Los acercamientos y la invasión del espacio íntimo también es una conducta recurrente del agresor. Las consecuencias jurídicas de este tipo de conductas están tipificadas en las normas que la regulan, entre las que se pueden señalar: Cuando se trata del mismo empleador la víctima puede pedir la terminación del contrato laboral solicitando una indemnización sin dejar de lado las consecuencias penales que de este hecho se deriven, tal como lo señala el Art. 35 [del Decreto Legislativo N° 728](#) que regula la [Productividad y Competitividad laboral](#). El mecanismo legal previsto se denomina cese de hostilidad hacia la víctima, teniendo el derecho y la facultad de demandar al agresor por daños y perjuicios, y como ya se mencionó no lo exime de seguir con el proceso en la vía judicial para alcanzar la sanción penal contra el agresor. Además, es preciso señalar que esta denuncia debe ser alcanzada a la Autoridad Inspectorada del trabajo para que evalúe la posibilidad de sancionar no solo al agresor sino también a la entidad si se llegase a demostrar que existe condicionamiento sustancial del entorno laboral para que se promueva este tipo de delitos. Lo señalado también alcanza a todos [los funcionarios que tienen la responsabilidad de dirigir](#) la organización, siempre que se omita de manera sostenida la investigación que debe implementar para formalizar la denuncia contra el agresor. Si esto ocurriese la víctima tiene la potestad de denunciar al empleador por encubrimiento. Cuando se trata de organizaciones o instituciones privadas, el empleador tiene la facultad de rescindir el contrato laboral y hacer la denuncia correspondiente ante la autoridad judicial y laboral. Es necesario que se precise que como toda ley esta no puede superar el alcance a [los derechos fundamentales de las personas, por lo tanto](#) es nulo cualquier despido o sanción contra el agresor, con la simple denuncia de la víctima, porque debe demostrarse y evidenciarse en una sentencia judicial la responsabilidad del agresor. Solo de esta manera se puede garantizar el principio de inocencia. El Art. 12 de la norma que regula el hostigamiento sexual establece que todos los funcionarios que hayan resultado ser responsables y condenados mediante sentencia judicial serán comprendidos en el alcance del Art. 85 de la Ley N° 30057. La víctima tiene la facultad de recurrir al ámbito judicial para solicitar la sanción penal contra el agresor, sin mediar la condición de estar sancionado en la vía administrativa. En la vía civil la víctima tiene el derecho de solicitar la indemnización que le corresponde. Los procedimientos administrativos que se establecen al momento de recibir la denuncia por hostigamiento sexual están tipificados en el art. 8° del régimen laboral público. Los procedimientos administrativos disciplinarios que se deben implementar están registrados en el Art. 13° de la mencionada norma, las que establecen: Todos los procedimientos administrativos para determinar la responsabilidad del agresor están considerados [en la Ley N° 30057](#), denominado [Ley del Servicio Civil](#) y no exceptúa [el](#) régimen laboral en el que se encuentra el imputado, salvo a aquellos que se encuentran laborando en carrera especiales para quienes se implementa un procedimiento de régimen especial. Una vez acogida la denuncia, la Oficina de Personal debe dictar [las medidas de protección a favor de la víctima](#) de hostigamiento sexual [en un plazo](#) que [no](#) exceda los

[tres días hábiles](#) y derivar [a](#) la comisión [de procedimiento administrativo disciplinario dentro de las 24 horas de](#) haber acogido la denuncia. La Secretaría Técnica debe iniciar un proceso de investigación que le permite emitir un informe antes de los 15 días de haber tomado conocimiento del caso; asimismo, el [procedimiento administrativo no puede extenderse un plazo mayor a 30 días](#), salvo que el caso sea complejo por lo que podría extenderse 15 días más. Es preciso señalar que los plazos son de naturaleza taxativa, es decir que su incumplimiento deriva en responsabilidad administrativa. En el caso que los hechos ocurran en un espacio laboral no regulado, el Art. 22 establece que la víctima [tiene el derecho de acudir a la vía civil para](#) pedir una indemnización. Las denuncias de hostigamiento sexual en ningún caso eximen la responsabilidad penal del agresor. Las resoluciones en la vía administrativa y civil pueden ser vinculantes en el proceso penal siempre que fuesen invocadas por cualquiera de las partes; debiendo necesariamente poseer los requisitos establecidos normativamente para ser considerados como tales.

2.3.2. Derecho laboral 2.3.2.1. Estado del arte del Derecho Laboral en el Perú Para Jiménez(2018) el Derecho Laboral como tal aparece en el siglo XVIII como correlato de los conflictos sociales que se expandieron por todo Europa en la que la masa trabajadora reclamó sus derechos las mismas que se replicaron por todo América Latina. En este último caso, los países se vieron obligados a atender y reivindicar las condiciones laborales en las que se encontraban todos los trabajadores. Una de las primeras formas de manifestación relacionados con el Derecho laboral fueron la constitución de organismos gremiales. En el sistema laboral y jurídico peruano el Código Civil de 1852 específicamente en el Art. 540° por primera vez menciona el trabajo obrero y a partir de esa fecha se empieza a sistematizar toda la normatividad vigente que protegen y ampara el derecho laboral en nuestra jurisprudencia. En estos primeros años, la normatividad estaba relacionado con la protección del personal que laboraba en condiciones infrahumanas producto del cual se sucedían muchos accidentes con la consecuencia de fallecidos en los distintos centros de trabajo. En 1914 se promulga la Ley orientada a penalizar la [responsabilidad del empleador en los casos de accidentes de trabajo](#). En la [Constitución Política del Perú de 1920](#) según [el análisis de Rojas \(2016\)](#) se incluyen por primera vez artículos que regulan la prestación del trabajo en los distintos centros laborales, asimismo, establecen derechos como la seguridad, la higiene y las jornadas de trabajo. El aspecto de las remuneraciones también fue contemplado en este documento; sin embargo el derecho a la huelga aún no estaba permitido. En lo que concierne a la Constitución de 1933 se registra formalmente las relaciones contractuales entre empleados y trabajador sin embargo se advierte condiciones desfavorables para el trabajador, por lo que desde esa fecha los diferentes gremios sindicales abogaron por una modificación de la Constitución en materia laboral. La Constitución de 1979 se reconocen la mayoría de los derechos laborales que hasta la fecha están vigentes, sin embargo se establecieron diferente régimen laboral que ha burocratizado la administración pública por ejemplo. La Constitución Política elaborada en 1993 reduce los derechos laborales de los trabajadores esto porque se alinea más a los intereses de los empleadores y como resultados de [la implementación de las políticas neoliberales en](#) materia económica. [La](#) limitación de [los derechos del trabajador](#) consignado en [la Constitución Política del](#) 1993 hasta [la](#) fecha es materia de controversia por lo que muchas demandas de inconstitucionales han prosperado en la media que el Tribunal Constitucional ha recomendado la recomposición del ordenamiento laboral. 2.3.2.2. Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral. Al respecto Juscamaita (2016) establece la distinción conceptual de lo que viene a ser un principio y señala que estas son el conjunto de proposiciones que explican una realidad determinada y que no son pasibles de demostración, por lo que elementos valorativos como la justicia y el derecho se adecuan a este tipo de explicaciones. Para Miranda (2016) el término principio deriva de la palabra latina "principium" que no es otra cosa que decir el principio o la partida de algo, por lo tanto sirve como línea rectora para explicar el espíritu y la naturaleza intrínseca del derecho laboral, porque se allana a proposiciones valorativas que tienen que ver con la ética, la moral y la práctica de valores. Según Rodríguez (2017) los principios que sustentan el derecho laboral se convierten en líneas directrices que sirven para explicar las relaciones que se gestan en un contrato laboral las que orientan la solución a las controversias, así como la dación de normas que regulen y orienten de mejor manera los conflictos que se suceden entre empleador y trabajador. Según este autor, los principios del derecho laboral tienen la tarea de delimitar las siguientes funciones: 1) Función informadora. Todo sistema jurídico se sustenta en la capacidad de expresar y sostener sus decisiones en la parte axiológica, es decir, en los valores que determinan esta forma de concebir las relaciones laborales. Estos postulados de por sí están demostrados por lo que rigen todo tipo de interpretación en la que se ponga en observación la naturaleza y el espíritu del sistema contractual del trabajo. 2) Función interpretativa. La interpretación teleológica del magistrado, en los casos de

demandas laborales debe ceñirse a las consideraciones establecidas en el "ratio legis", así como en el "men legis" es decir que la finalidad última de la aplicación de la norma debe ser la protección de los derechos de empleador y trabajador, sin perder de vista la facultad discrecional del Magistrado. 3) Función normativa o integradora. Esta función está relacionada con el ordenamiento jurídico de las normas. Es decir la perfección del sistema jurídico en materia laboral debe ceñirse a criterios de jerarquía y subordinación de las leyes, en la medida que no se puede socavar el principio del control difuso de las normas, porque afectaría seriamente los cimientos de nuestro sistema jurídico. En relación con los principios del derecho laboral se puede señalar que estos vienen a ser: 1) La Irrenunciabilidad Este principio protege al empleador en la medida que prohíbe que todo contrato laboral sea resuelto por una sola parte, es decir el empleador no puede renunciar a título personal o por decisión unilateral un contrato laboral la misma que está considerado en el art. 26 de nuestra Constitución. 47 2) Principio de No Discriminación Nuestra Carta Magna establece de manera taxativa que no existe en nuestro ordenamiento democrático la discriminación por cualquier índole, la misma que se debe respetar cuando se trata de situaciones laborales. La norma establece penalidades si se comprobare que en un centro de trabajo se materializa hechos o actos de discriminación. 3) In Dubio pro operario La aplicación de esta figura jurídica considera que se debe priorizar la norma que favorece o beneficia al trabajador si se diera el caso en el que convergen varias normas. d) La norma más favorable Similar al principio desarrollado, se invoca a este principio cuando existen controversias en la aplicación de normas de igual rango o jerarquía debiendo el magistrado contrastar el contexto, así como los ámbitos en las que se pueden aplicar. Siempre la decisión que se asuma debe favorecer al trabajador siempre que esta determinación no sea lesiva o perjudicial para el empleador que como consecuencia de dicha decisión pueda resultar perjudicados económica y moralmente. e) La condición más favorable Está relacionado a la capacidad discrecional del magistrado que ante la invocación de una norma anterior que beneficie al trabajador puede aplicar de manera pertinente dicha norma, debiendo asegurar la condición más favorable para el trabajador. f) Primacía de la Realidad Esta norma se materializa cuando la aplicación de la norma no concuerda con la realidad, es decir lo que se menciona en la teoría no sucede en la realidad; en ese sentido, el Magistrado tiene la potestad discrecional de hacer prevalecer los hechos de la realidad. 48 g) Principio de Continuidad o permanencia Para Zavala (2016) este principio se invoca cuando por circunstancia específicas tanto empleador como trabajador dan por terminado por mutuo acuerdo su relación contractual. Este principio invoca la coherencia del trabajador porque la ley dispone que toda relación contractual de trabajo debe ser extinguida por mutuo acuerdo quedando muchas veces en manos del trabajador ejecutarla. h) Principio de Razonabilidad Este principio que se invoca en los casos que así lo ameritan dispone que en base a la capacidad discrecional de la que goza la autoridad judicial, pueda determinar el desenlace del proceso apelando a la razonabilidad de los hechos ocurridos. i) Principio de buena fe Según este principio la conducta de las personas obedece a un acto de buena fe, es decir, no existe una predisposición innata de hacer daño o perjudicar a otra persona, razón por la cual las relaciones interpersonales deben sujetarse a este principio. La prudencia, la fidelidad y la confidencialidad están inmersas de por sí en este principio. j) Principio de Inmediatez Todo proceso implementado para dilucidar las controversias entre el empleador y el trabajador debe resolverse en el plazo que la ley establece, penalizando la dilación sin justificación de las personas o autoridades que por diferentes motivos traten de extender sin justificación estos plazos. 2.3.2.3. Marco normativo peruano sobre Derecho Laboral Según Orellana (2017) la Constitución Política del Perú respeta y protege los derechos laborales de los trabajadores, esto merced al convenio internacional firmado por muchos países del mundo regulados por la OIT. Según este autor la Carta Magna reconoce y defiende la dignidad de las personas y garantiza los derechos de todos los ciudadanos sin distinción alguna, así se tiene, por ejemplo en el Art. 2º en la que se establecen el derecho al igualdad, el trabajo y a la libertad. En ese sentido respecto a la libertad se puede señalar que todos los ciudadanos tienen el derecho al trabajo sin ningún tipo de discriminación. Para Villanueva (2017) la actividad laboral y su acceso a ella es un derecho universal, es decir no existe impedimento alguno para que todos los ciudadanos tengan las mismas posibilidades y oportunidades de acceder a un puesto de trabajo. No existe impedimento alguno que limite o restrinja el derecho a ocupar un puesto de trabajo, es más, este derecho está ligado al desarrollo y bienestar de las personas, por lo que cualquier intento de afectarla está sancionado normativamente. La Constitución Política del Perú, en su Art. 22º señala que el trabajo no solo es un derecho sino también un deber que debe ser cumplido tanto por el empleador como por el trabajador. El ejercicio pleno del desarrollo de las capacidades y el bienestar que de estas deriven es el derecho que asiste a todo trabajador. El sustento económico y la seguridad que de estas deriven constituyen derechos

inalienables. Todo trabajo es importante porque no solo representa y asegura el bienestar personal y familiar, sino también es un mecanismo de desarrollo y bienestar de las personas, por lo que su protección debe estar asegurada a través de normas y leyes que la protejan. El estado tiene el deber de proteger el derecho laboral porque representa el desarrollo y bienestar de los ciudadanos. En ese sentido tiene la responsabilidad de promover la empleabilidad de las personas sin limitar el derecho individual que asiste a todo ciudadano. Las normas deben estar orientadas a asegurar un trabajo digno y que procure el desarrollo y bienestar económico de la familia por lo que es necesario que al igual que se promueven políticas para el empleo se deban sistematizar normas que la protejan. 50 Los principios que cimentan el derecho laboral vienen a ser el de la igualdad de oportunidades que tiene que ver con el derecho de las personas a poder acceder sin ningún tipo de restricciones a un centro de trabajo; asimismo, se tiene el principio de la irrenunciabilidad que en resumen señala que los contratos laborales no pueden extinguirse de manera unilateral, garantizando así que no ocurran despidos arbitrarios. El Art. 27 registrado en la Constitución Política del Perú no es muy preciso en relación con esta transgresión de la norma, pero tiene el espíritu de proteger al trabajador de cualquier decisión unilateral que el empleador pueda tomar al prescindir de sus servicios. Para Alarcón (2016) la eficacia horizontal de los derechos fundamentales del trabajador debe ser exigidos a ambas partes; la razón de esta exigencia es que en una disputa laboral las condiciones en las que se presenta el trabajador y el empleador son desiguales, principalmente en lo que respecta al aspecto económico, por lo que la ley establece mecanismos. 2.4. Definición de términos básicos Acoso sexual Definida como actitud y comportamiento inadecuado de connotación sexual no consentida por la víctima a quien se le acecha, hostiga y condiciona para entregar favores sexuales a cambio de beneficios en el centro laboral, afectando y atentando contra su dignidad personal y profesional, menoscabando su equilibrio emocional, físico y moral. Acoso por razón de sexo Comportamiento invasivo del agresor contra la víctima por el solo hecho de la diferencia de género, creando un espacio laboral perjudicial, hostil y tóxico que limita el desarrollo personal y profesional de la víctima, quien en algunas veces sucumbe ante la presión del entorno laboral. Capacitación Actividades orientadas al desarrollo de competencias y capacidades personales y profesionales, organizadas de manera sistemática y lógica garantizando la eficiencia y eficacia de las actividades alcanzado de esta manera los objetivos previstos. Competencias laborales Conjunto de competencias, destrezas y habilidades evidenciadas en el desempeño laboral, valorad a través de la eficiencia, la eficacia y la efectividad en los procesos y los resultados. Contrato de trabajo Relación contractual que se establece entre empleador y trabajador en el que se determina las condiciones laborales, deberes, derechos y funciones de ambas partes, la misma que regula las interrelaciones personales entre empleador y servidor. Contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido Contrato que establece una fecha de inicio pero no considera una fecha en la que se deja de prestar el servicio. Tiene las características de ser establecida a través de documento escrito o de manera verbal por lo que no se exige su registro en la entidad responsable de regular el servicio laboral en el país. Este tipo de contrato se formaliza a través del pago por planilla, en la que se asume que el trabajador labora bajo esta modalidad. Contratos sujetos a modalidad Se caracterizan porque poseen ficha de inicio así como la culminación de la relación contractual entre empleador y trabajador. Estas deben ser suscritos en documentos físicos y deben ser de conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo de 15 días después de celebrado la suscripción. Discriminación directa Hecho que se materializa cuando una persona no tiene las mismas oportunidades que las demás solo por el hecho de no tener el mismo género, por lo que se afecta sus derechos y conlleva a una sanción judicial. Discriminación indirecta Se configura cuando se establecen criterios soterrados para menoscabar la dignidad de las personas en procesos en las que se aparenta que todas las personas tienen la misma oportunidad de acceder a un puesto de trabajo. Empleo Condición en el que la persona se mantiene ocupado al realizar una actividad remunerada virtud a un contrato de trabajo que le asigna derechos y también deberes que deben cumplirse para consagrar los términos de dicho contrato. Estereotipo Pensamiento equívoco que se tiene sobre las personas o algún evento de la realidad condicionada por la carga subjetiva que poseen las personas que determinan formas y maneras de opinar, conducirse y comportarse ligadas generalmente al género. Intermediación laboral Es el mecanismo o la estrategia a través del cual un tercero intercede para concretizar o contribuir a la formalización del contrato de trabajo. Este tipo de actividad está considerada como prestación de un servicio por lo que es legal que sea retribuido económicamente. Perspectiva de género Concepción de la realidad que antepone los derechos que tienen los hombres y las mujeres sin distinción del género, por lo que se aboga por la 53 igualdad de oportunidades entre los trabajadores y el empleador en el

marco del respeto y las buenas costumbres. Políticas de Igualdad de Oportunidades Son estrategias ligadas a políticas de gobierno y de Estado que promueven en la población el [derecho que asiste a todas las personas para](#) tener las mismas oportunidades a acceder a un puesto de trabajo. Principio de Igualdad Derecho que ampara a todo ciudadano a exigir las mismas condiciones y oportunidades para acceder a un puesto de trabajo sin la diferencias y discriminación por cualquier condición. Principio de Igualdad de Oportunidades Son condiciones que la autoridad establece y asegura que permite que todos los ciudadanos tengan la misma posibilidad de acceder aun puesto laboral sin ningún tipo de diferencias. Políticas de empleo Procesos de implementación de la normatividad vigente orientados a favorecer el empleo para todos los ciudadanos que generalmente están alineados a decisiones respecto al modelo económico que asume el gobierno de turno. Trabajo a distancia o remoto Actividad laboral que se realiza de manera no presencial utilizando diferentes medios electrónicos, que generalmente responden al logro de objetivos previstos en un periodo de tiempo. [CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS](#) Para sistematizar la información recogida [a través de los instrumentos de recolección de datos](#), se han procedido a cumplir con las exigencias investigativas que exige el diseño [no experimental del tipo](#) transversal de naturaleza [descriptivo correlacional](#). En primer lugar [se](#) han elaborado [los instrumentos de recolección de datos, las que fueron](#) validadas [a](#) través del uso [de la](#) técnica cualitativa denominada Juicio de Expertos; asimismo, se organizó la aplicación de los instrumentos para lo cual se solicitó la colaboración de los operadores de justicia quienes han completado los dos cuestionarios que fueron proporcionados personalmente. En segundo lugar, los resultados de los cuestionarios aplicados fueron vaciados a la matriz de datos elaborado en el [software estadístico SPSS V24](#); [a](#) partir de [la cual se han elaborado las tablas](#) y las figuras [estadísticas; la descripción e interpretación de](#) datos han permitido sistematizar la discusión y [los resultados](#) alcanzados [en el presente estudio](#). La contrastación [de los](#) resultados teniendo como referente los objetivos de la investigación permitieron comprobar las hipótesis para el cual se utilizaron estadígrafos de correlación que permitieron medir la dirección e [intensidad con el que se asocian las variables de](#) la investigación. [3.1. Análisis de tablas y gráficos 3.1.1. A nivel descriptivo](#) Tabla 2: Distribución de datos según contraste entre hostigamiento sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020 Derecho laboral Total Hostigamiento sexual No se respeta A veces se respeta Sí se respeta No es frecuente A veces se presenta Es muy frecuente [Total Recuento % del total Recuento % del total Recuento % del total Recuento % del total](#) [8 3 9,3% 3, 5% 11 24 12,8% 27,9% 0 7 ,0% 8,1% 19 34 22,1% 39,5% 3 3,5% 13 15,1% 17 19,8% 33 38,4% 14 16,3% 48 55,8% 24 27,9% 86 100,0%](#) Elaboración propia Respecto al contraste entre hostigamiento sexual y derecho laboral, [la tabla 2 registra](#) los siguientes resultados: [El 16 ,3% de](#) los [encuestados](#) sostiene [que](#) el hostigamiento sexual no es frecuente; el 55,8% manifiesta que a veces se presenta y el 27,9% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. [Tabla 3: Distribución de datos según contraste entre connotación sexual y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020](#) Derecho laboral Total Connotación sexual No se respeta A veces se respeta Sí se respeta No es frecuente A veces se presenta Es muy frecuente [Total Recuento % del total Recuento % del total Recuento % del total Recuento % del total](#) [9 10,5% 7 8 ,1% 3 3, 5% 19 22,1% 3 3 3,5% 3,5% 24 9 27,9% 10,5% 7 21 8,1% 24,4% 34 33 39,5% 38,4% 15 17,4% 40 46,5% 31 36,0% 86 100,0%](#) Elaboración propia En cuanto se refiere al contraste entre connotación sexual y derecho laboral, la tabla 3 registra los siguientes resultados: El 17,4% de los encuestados sostiene que la connotación sexual no es frecuente; el 46,5% manifiesta que a veces se presenta y el 36,0% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. De la misma manera, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. [Tabla 4: Distribución de datos según contraste entre ambiente intimidatorio y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho-2020](#) Ambiente intimidatorio No se respeta Derecho laboral Total A veces se respeta Sí se respeta No es frecuente A veces se presenta Es muy frecuente [Total Recuento % del total Recuento % del total Recuento % del total Recuento % del total](#) [16 18 ,6% 3 3,5% 0 ,0% 19 22,1% 6 5 7,0% 5,8% 20 9 23,3% 10,5% 8 19 9,3% 22,1% 34 33 39,5% 38,4% 27 31,4% 32 37,2% 27 31,4% 86 100,0%](#) Elaboración propia En cuanto se refiere al contraste entre ambiente intimidatorio y derecho laboral, la tabla 4 registra los siguientes resultados: El 31,4% de los encuestados sostiene que el ambiente intimidatorio no es frecuente; el 37,2% manifiesta que a veces se presenta y el 31,4% manifiesta [que este](#)

tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. De la misma forma, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Tabla 5: Distribución de datos según contraste entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en instituciones públicas del distrito de Ayacucho- 2020

| Riesgo psicosocial | No se respeta | Derecho laboral | Total | A veces se respeta | Sí se respeta | No es frecuente | A veces se presenta | Es muy frecuente |
|--------------------|---------------|-----------------|--------|--------------------|---------------|-----------------|---------------------|------------------|
| Recuento | 10 | 11 | 21 | 6 | 7 | 8 | 2 | 2 |
| % del total | 47,7% | 52,3% | 100,0% | 28,6% | 33,3% | 38,4% | 9,5% | 9,5% |

Elaboración propia En lo que concierne al contraste entre riesgo psicosocial y derecho laboral, la tabla 5 registra los siguientes resultados: El 23,3% de los encuestados sostiene que el riesgo psicosocial no es frecuente; el 47,7% manifiesta que a veces se presenta y el 29,1% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. 3.1 .2. A nivel inferencial Tabla 6: Distribución de datos, según resultados de la prueba normalidad de datos

| Variables/dimensiones | Kolmogorov-Smirnova | Estadístico | gl | Sig. |
|------------------------|---------------------|-------------|-------|------|
| Derecho laboral | 0,247 | 86 | 0,243 | 86 |
| Connotación sexual | 0,209 | 86 | 0,241 | 86 |
| Ambiente intimidatorio | 0,291 | 86 | 0,291 | 86 |
| Riesgo psicosocial | 0,000 | 86 | 0,000 | 86 |
| Hostigamiento sexual | 0,000 | 86 | 0,000 | 86 |

Elaboración propia En diseño descriptivo correlacional implica o exige que necesariamente se realice el proceso de contrastación de hipótesis; en ese sentido, es imprescindible que se evalúe el comportamiento de los datos para conocer si forman o no la curva normal lo que significa que el nivel de concentración o la distancia entre ellas sea mínima. La estadística proporcional estadígrafos que permiten medir la dirección y la intensidad entre los datos; en ese sentido se debe elegir esta medida de resumen por lo cual se ha evaluado la normalidad de los datos y en base a los resultados obtenidos se determinó utilizar el estadígrafo Chi Cuadrado en razón que los datos no logran formar la curva normal y las variables son del tipo nominal. ($p_valor=0,000 < \alpha(0,05)$). 3.1.2.1. Comprobación de hipótesis 3. 1.2 .1. 1. Para la hipótesis general Hipótesis alterna (Ha) El hostigamiento sexual se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Hipótesis nula (Ho) El hostigamiento sexual no se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Tabla 7: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre hostigamiento sexual y derecho laboral Valores Sig. asintótica Valor gl (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson Razón de verosimilitudes Asociación lineal por lineal N de casos válidos -25,477a 27, 637 19,260 86 4 4 1 ,000 ,000 ,000 Elaboración propia El objetivo de la investigación tuvo como propósito determinar la relación entre las variables de estudio. Habiendo realizado los cálculos se registran los siguientes resultados: $X^2=-25,477$, esto significa que la relación entre las variables es inversa y moderada. El p_valor = 0,000 y resulta que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,005$; por tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula. 3.1 .2.1. 2. Para la hipótesis específica 1 Hipótesis alterna (Ha) Existe relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Hipótesis nula (Ho) No existe relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Tabla 8: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre connotación sexual y derecho laboral Valores Sig. asintótica Valor gl (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson Razón de verosimilitudes Asociación lineal por lineal N de casos válidos -31,154a 28,215 18,189 86 4 4 1 ,000 ,000 ,000 Elaboración propia Los resultados del contraste entre connotación sexual y derecho laboral se registran de la siguiente manera: $X^2=-31,154$ esto significa que la relación entre las variables es inversa y moderada. El p_valor = 0,000 y resulta que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,005$; por tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula. 3.1 .2.1. 3. Para la hipótesis específica 2 Hipótesis alterna (Ha) Existe relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Hipótesis nula (Ho) No existe relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Tabla 9: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre ambiente intimidatorio y derecho laboral Valores Sig. asintótica Valor gl (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson Razón de verosimilitudes Asociación lineal por lineal N de casos válidos -43, 029a 43,389 28,492 86 4 4 1 ,000 ,000 ,000 Elaboración propia Los resultados del contraste entre ambiente intimidatorio y derecho laboral se registran de la siguiente manera: $X^2=-43,029$ esto significa que la relación entre las variables es inversa

y moderada. El p valor = 0,000 y resulta que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,005$; por tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula. 3.1.2.1. 4. Para la hipótesis específica 3 Hipótesis alterna (Ha) Existe relación entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Hipótesis nula (Ho) No existe relación entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Tabla 10: Distribución de datos según resultados obtenidos por el estadígrafo de correlación entre riesgo psicosocial y derecho laboral Valores Sig. asintótica Valor χ^2 (bilateral) Chi-cuadrado de Pearson Razón de verosimilitudes Asociación lineal por lineal N de casos válidos -23,823a 22,876 10,018 86 4 4 1,000,000,000,000 Elaboración propia Los resultados del contraste entre riesgo psicosocial y derecho laboral se registran de la siguiente manera: $\chi^2=-23,823$ esto significa que la relación entre las variables es inversa y baja. El p valor = 0,000 y resulta que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,005$; por tanto, se ha aceptado la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula. DISCUSIÓN DE RESULTADOS El hostigamiento sexual en las instituciones públicas en el Perú es un delito frecuente que cometen generalmente las personas que tienen autoridad sobre los empleados que en su mayoría son mujeres, conminándolas a ciertos condicionamientos con la intención de favorecerlas en ciertos privilegios y en el caso que víctima no accede, el hostigador implementa una serie de acciones orientadas a perjudicar económica y moralmente a la víctima. Para poder realizar un análisis sobre los resultados obtenidos en el presente estudio se ha organizado la información de la siguiente manera: En la tabla 2 se registra que el 16,3% de los encuestados sostiene que el hostigamiento sexual no es frecuente; el 55,8% manifiesta que a veces se presenta y el 27,9% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Estos resultados coinciden con lo registrado por Romero, G. (2018) quien en su tesis titulado: Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y su relación con el derecho laboral en la Municipalidad de Oaxacan, México, afirma que, existen suficientes argumentos estadísticos para afirmar que la relación entre las variables es directa y moderada ($\tau_b=0.624$; p _valor=0.00) lo que implica que el hostigamiento laboral en la Municipalidad de Oaxacan es muy frecuente y en la mayoría de los casos las denuncias interpuestas por las agraviadas son desestimadas por el espíritu de cuerpo que los funcionarios invocan en forma irregular e inadecuada. En la tabla 3 se registra que, el 17,4% de los encuestados sostiene que la connotación sexual no es frecuente; el 46,5% manifiesta que a veces se presenta y el 36,0% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. De la misma manera, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Estos resultados coinciden con los registros del trabajo de 66 investigación presentado por Cruz, A. (2017) quien en su tesis titulado: Relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral en la Municipalidad Provincial de Arauca, Colombia, afirma que, existe una asociación directa significativa entre las variables y las dimensiones ($\rho=0.455$; p _valor=0.00) lo que significa que los casos de hostigamiento sexual son muy frecuentes en el área de estudio, pese a las denuncias realizada por las agraviadas, la normatividad vigente que regula este delito es muy genérica, lo que permite que los denunciados a través de argucias legales desestimen las imputaciones realizada por las víctimas. Por otro lado, observamos que en la tabla 4 el 31,4% de los encuestados sostiene que el ambiente intimidatorio no es frecuente; el 37,2% manifiesta que a veces se presenta y el 31,4% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. De la misma forma, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4% señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Resultados que confirman lo registrado en el trabajo de investigación presentado por Campos, S. (2016) titulado: Importancia de la aplicación de la norma que regula el hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Loja, Ecuador, en la que afirma que, la relación entre las variables es directa y fuerte ($\rho=0.714$; p _valor=0.00) lo que significa que el delito de hostigamiento sexual, afecta de manera sustancial la integridad física, psicológica y moral de los trabajadores, principalmente las mujeres que representan más del 92% de los casos, por lo que se observa y cuestiona la pertinencia de las normas que los sancionan. Finalmente podemos notar que en la tabla 5 el 23,3% de los encuestados sostiene que el riesgo psicosocial no es frecuente; el 47,7% manifiesta que a veces se presenta y el 29,1% manifiesta que este tipo de delitos es muy frecuente en las instituciones públicas. Asimismo, en lo que concierne al derecho laboral el 22,1% considera que no se respeta; el 39,5% afirma que a veces se respeta y el 38,4%

señala que sí se respeta este derecho que tienen todos los trabajadores. Resultados que coinciden con los registrados con el de Paredes, O. (2017) quien en su trabajo titulado: Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y la protección del derecho laboral en el Gobierno Regional de Junín, 67 [afirma que, existe relación directa](#) significativa [entre las variables \(\$\rho=0.612\$; \$p_valor=0.00\$ \)](#), [lo que](#) implica [que](#) existen vacíos legales [en](#) las normas que sancionan el delito de hostigamiento sexual en el centro laboral, lo que impide que se materialicen en los casos registrados en esta dependencia. CONCLUSIONES 1. Las denuncias por hostigamiento sexual en [las instituciones públicas del distrito de Ayacucho](#) superan [el](#) promedio nacional, mientras [que](#) los casos resueltos se ubican en un índice muy bajo, lo que implica que los derechos laborales de las víctimas se conculcan; muchas denuncias fueron desestimadas porque la defensa de los investigados interpone [recursos que en la mayoría de los casos](#) es aceptado porque existen aun vacíos legales que permiten que estos delitos queden impunes. La correlación entre las variables es indirecta y moderada lo que significa que a mayor hostigamiento sexual, menor es el respeto a los derechos laborales de las víctimas. ($X^2=-25,477$; $p_valor=0,00<\alpha(0,05)$. Tabla 7) 2. La connotación sexual es la estrategia que más utiliza el hostigador sexual, porque no es fácil demostrar en una denuncia, este tipo de actitudes. Formas y maneras de comportamiento orientadas a insinuar actos sexuales bajo condicionamientos o chantajes se realizan en el entorno privado entre víctima y agresor; [que en la mayoría de los casos](#) se desestiman en [los procesos](#) judiciales porque no pueden ser corroborados objetivamente. La correlación entre las variables es indirecta y moderada lo que significa que a mayor connotación sexual, menor es el respeto a los derechos laborales de las víctimas. ($X^2=-31,154$; $p_valor=0,00<\alpha(0,05)$. Tabla 8) 3. El agresor que es una persona que está habituado a comportamientos relacionados con el hostigamiento sexual, crea un ambiente intimidatorio con la intención de quebrar y disminuir la capacidad de resistencia emocional de la víctima, muchas veces apoyado por otras personas vinculadas al entorno laboral las mismas que se prestan para adoptar un "espíritu de cuerpo" con la intención de proteger al agresor cuando la víctima denuncia el hecho. La correlación entre las variables es indirecta y moderada lo que significa que a mayor ambiente intimidatorio, menor es [el respeto a los derechos laborales de las víctimas](#). ($X^2=25,477$; $p_valor=0,00<\alpha(0,05)$. Tabla 9) 4. Las víctimas del hostigamiento sexual en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho cuyas denuncias han sido resueltas a su favor, encuentran en el ámbito laboral resistencia, algunas muchas veces amedrentamiento y en ciertos casos discriminación por el entorno del agresor, por lo que muchas veces opta por renunciar a su centro de labor, la que lo pone en riesgo psicosocial, porque se ve afectada y menoscabada en su dignidad como persona, limitando su desarrollo personal y profesional. La correlación entre las variables es indirecta y baja lo que significa que a mayor riesgo psicosocial, menor es [el respeto a los derechos laborales de las víctimas](#). ($X^2=-23,823$; $p_valor=0,00<\alpha(0,05)$. Tabla 10) RECOMENDACIONES 1. Las normas jurídicas que penalizan el delito de hostigamiento presentan vacíos legales, las mismas que son aprovechadas por la defensa de los investigados que interponen recursos para desestimar las pruebas presentadas por la víctima. La declaración subjetiva de la víctima se produce porque este tipo de delitos se realiza en un ámbito privado, en el que generalmente solo intervienen la víctima y el agresor. Para superar o perfeccionar estas falencias se hace necesario que se establezcan requisitos que permitan considerar como prueba objetiva la declaración de la agraviada. 2. La conducta del agresor casi en todos los casos es reiterativo; por lo que se hace necesario considerar de manera objetiva los antecedentes del investigado que deba servir como precedente para que el Juez resuelva de manera objetiva a favor de la víctima. 3. Se debe precisar en las normas requisitos que otorguen objetividad a la declaración de los testigos presentados por la defensa, porque [en la mayoría de los casos, el](#) entorno laboral del [agresor](#) asume una actitud [de](#) espíritu de cuerpo para proteger al imputado, habiéndose convertido este tipo de estrategias en modus operandi de las personas que están acostumbradas a cometer este tipo de delitos. 4. El sistema judicial a través de sus operadores debe implementar estrategias que permitan asistir a nivel psicológico y moral a las víctimas de hostigamiento sexual; quienes [en la mayoría de los casos](#) sufren discriminación por [el](#) entorno laboral del [agresor](#). FUENTES DE INFORMACIÓN Alarcón, H. (2016). Normatividad vigente en el caso de hostigamiento sexual en el centro laboral. Lima: Mantaro. [Aranzamendi, L. \(2016\). Investigación Jurídica de la ciencia y el conocimiento científico. Proyecto de investigación y redacción de la tesis. Lima: Grijley. Arotoma, S. \(2015\). Tesis de grado y metodología de investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Ayacucho: GSG Vargas. Arroyo, M y Otros. \(2016\). Investigación cualitativa en ciencias sociales. Buenos Aires: Artes Gráficas. Baldeón, A. \(2016\). Hostigamiento sexual y sanciones punitivas en la legislación peruana. Lima: Mantaro. Campos, S. \(2016\). Importancia de la \[aplicación de la norma\]\(#\) que regula el hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores de la Municipalidad de](#)

Loja, Ecuador. Loja: Trabajo de investigación presentado a la Universidad de Quito para obtener el título de Abogado. Cárdenas, F. (2016). Políticas y responsabilidades en el problema de hostigamiento sexual en el centro laboral. [Lima: San Marcos](#). Carlessi, M. (2018). [Investigación jurídica](#). Planes, [métodos y](#) estrategias de investigación científica. Lima: Horizonte. Carrasco, S. (2017). [Metodología de la investigación](#). Lima: [San Marcos](#). Carruitero, F. (2017). [Introducción a la metodología de la investigación jurídica](#). Madrid: Editorial Jurídica San Bernardo. Cruz, A. (2017). Relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral en la Municipalidad Provincial de Arauca, Colombia. Arauca: Trabajo de investigación presentado a la Universidad de Medellín para obtener el título de Abogado. Fernández, G. (2018). Relaciones de poder y el hostigamiento sexual en el centro de labores. Lima: Mantaro. García, M. (2017). Principios del Derecho Laboral y sus perspectivas económicas. Lima: Mantaro. Gonzales, M. (2015). Hostigamiento sexual y sus implicancias jurídicas. [Lima: Mantaro](#). [Hernández, R. \(2014\)](#). [Metodología de la investigación](#). México: [Mc Graw Hill](#). Herrera, F. (2018). Los delitos de hostigamiento sexual y su afectación al derecho laboral de los trabajadores de la sede regional de Educación de Huancavelica. Huancavelica: Trabajo de investigación presentado a la Universidad Nacional de Huancavelica para obtener el título de Abogado. Jaúregui, M. (2016). Hostigamiento sexual y sus implicancias jurídicas [en el sistema](#) judicial [peruano](#). [Lima](#): San Marcos. Jiménez, G. (2018). Derecho laboral en el Perú. Perspectivas y evolución histórica. Lima: Mantaro. Juscamaita, O. (2016). Los derechos laborales y el principio de proporcionalidad en el sistema judicial peruano. Lima: San Marcos. López, J. (2017). Influencia del hostigamiento sexual sobre el derecho laboral de los trabajadores en la Sub Región de Salud de Pasco. Pasco: Trabajo de investigación presentado a la Universidad Alcides Carrión para obtener el título de Abogado. Martínez, P. (2018). El hostigamiento sexual y sus efectos en [el desarrollo](#) profesional [de las](#) víctimas. [Lima: San Marcos](#). Miranda, F. (2016). El derecho laboral y las condiciones materiales en el sistema normativo peruano. Lima: Mantaro. Orellana, A. (2017). Marco normativo del derecho laboral en el Perú. Lima: Mantaro. 73 Orellana, V. (2017). Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual en el sistema jurídico peruano. Lima: Mantaro. Organización Internacional del Trabajo. (2015). Problemas de hostigamiento sexual. Connotación y derechos laborales. Buenos Aires: OIT. Palacios, M. (2016). Derecho comparado sobre hostigamiento sexual en el centro de trabajo. Lima: San Marcos. Palomino, J y Otros. (2018). [Metodología de la investigación](#). [Guía para elaborar un proyecto en salud y educación](#). Lima: [San Marcos](#). Paredes, O. (2017). Implicancias jurídicas [del](#) hostigamiento sexual [y la](#) protección del derecho laboral en el Gobierno Regional de Junín. Huancayo: Trabajo de investigación presentado a la Universidad del Centro para obtener el título de Abogado. [Pino, R. \(2017\)](#). [Metodología de la investigación](#). Lima: [San Marcos](#). Ramírez, G. (2016). [Metodología de la investigación](#) jurídica en las ciencias del Derecho. Valparaíso: Paidós. [Ramos, C. \(2015\)](#). [Como hacer una tesis de Derecho y no envejecer en el intento](#). Lima: [Gaceta Jurídica](#). Rivera, M. (2016). Hostigamiento sexual. Mitos y verdades en el campo jurídico. [Lima: San Marcos](#). [Rodríguez, M. \(2015\)](#). Los principios [del](#) derecho laboral [y](#) la teoría del desarrollo humano. Madrid: Paidós. Rojas, R. (2015). Derecho laboral en la legislación peruana. Lima: San Marcos. Romero, G. (2018). Implicancias jurídicas del hostigamiento sexual y su relación con el derecho laboral en la Municipalidad de Oaxacan, México. Oaxacan: Trabajo de investigación presentado a la Universidad Autónoma de Guadalajara para obtener el título de Licenciado en Derecho. Salazar, M. (2017). Derechos laborales y su importancia en la regulación de los contratos a tiempo parcial. Lima: Horizonte. Sánchez, F. (2017). La investigación científica aplicada al Derecho. Lima: Normas Jurídicas. Silvera, M. (2016). Principios contemplados en el Derecho Laboral. Lima: Mantaro. Sumarriva, V. (2015). [Investigación jurídica](#). Lima: [Fondo Editorial Universidad Inca Garcilaso de la Vega](#). [Valderrama, S y León, L. \(2015\)](#). [Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica](#). Lima: [San Marcos](#). Villanueva, R. (2017). Derecho laboral y sus implicancias jurídicas en el despido arbitrario. Lima: Mantaro. Zapata, J. (2016). Hostigamiento sexual. Conflictos y clima organizacional. Lima: Mantaro. Zavala, S. (2016). Derecho laboral comparado. Perspectivas y tendencias en la legislación internacional. Lima: Alfaguara. ANEXOS **ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL DERECHO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL DISTRITO DE AYACUCHO-2020** Problema general ¿En qué medida el hostigamiento sexual [se relaciona con el](#) derecho laboral [de los](#) trabajadores [en las instituciones públicas del Distrito de](#) Ayacucho [en el](#) año 2020? Problemas específicos ¿De qué manera la connotación sexual [se relaciona con el](#) derecho laboral [en las instituciones públicas del Distrito de](#) Ayacucho [en el](#) año 2020? ¿En qué medida el ambiente intimidatorio se relaciona con el derecho laboral [en las instituciones públicas del Distrito de](#) Ayacucho [en el](#) año 2020? ¿Qué relación existe entre riesgo psicosocial [y](#) se relaciona con [el](#) derecho laboral [en las instituciones públicas del Distrito](#)

de Ayacucho en el año 2020? **OBJETIVOS** Objetivo general Analizar la relación entre el hostigamiento sexual y el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Objetivos específicos Determinar la relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Estimar la relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. **HIPÓTESIS** Hipótesis general El hostigamiento sexual se relaciona directa y significativamente con el derecho laboral de los trabajadores en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Hipótesis específicas Existe relación entre la connotación sexual y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Existe relación entre el ambiente intimidatorio y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. Existe relación entre riesgo psicosocial y el derecho laboral en las instituciones públicas del Distrito de Ayacucho en el año 2020. **VARIABLES** Variable 1: Hostigamiento sexual. **DIMENSIONES:** ? Connotación sexual ? Ambiente intimidatorio ? Riesgo psicosocial Variable 2: Derecho laboral **DIMENSIONES:** ? ? ? Reglas jurídicas Cumplimiento de obligaciones Bienes económicos. **METODOLOGÍA** Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Relacional Método de investigación: Deductivo-inductivo Diseño de investigación: Descriptivo correlacional Población 83 profesionales del Derecho Muestra: Censal. Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario Análisis e interpretación de datos Tablas Gráficos Estadísticos de correlación **ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN CUESTIONARIO HOSTIGAMIENTO SEXUAL** **INTRODUCCIÓN** El presente instrumento pretende medir la opinión de los operadores de justicia sobre el hostigamiento sexual. **AUTOR:** Elaboración propia **INSTRUCCIONES:** ? Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar. ? Desarrolla todos los reactivos. ? El desarrollo del presente instrumento es personal. ? Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza. ? El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 15 minutos. ? Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda: Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo A B C D E N.º **ENUNCIADOS A POSICIÓN B C D E 1** Considera que el hostigamiento sexual se presente con frecuencia en las instituciones públicas del distrito de Ayacucho. 2 El hostigamiento sexual afecta la integridad psicológica y moral de las víctimas 3 Todo tipo de hostigamiento sexual tiene una connotación inmoral 4 Las normas que regulan y sancionan el hostigamiento sexual son muy genéricas lo que evita la sanción ejemplar a los imputados 5 Considera que el hostigamiento sexual en el centro de trabajo es un riesgo psicosocial 6 Las penas que se estipulan en las normas para sancionar el hostigamiento sexual en el centro de trabajo deben ser más severas 7 Muchas de las denuncias sobre hostigamiento sexual en el centro de trabajo son desestimadas porque existe un espíritu de cuerpo entre los funcionarios de las entidades 8 El hostigamiento sexual en el centro de trabajo es un tipo de discriminación por el género 9 Las consecuencias del hostigamiento sexual afectan seriamente el desarrollo integral de los(as) agraviados(as) 10 No existen mecanismos y estrategias a nivel de las instituciones públicas para evitar el hostigamiento sexual Muchas gracias **CUESTIONARIO DERECHO LABORAL** **INTRODUCCIÓN** El presente instrumento pretende medir la opinión sobre el derecho laboral. **AUTOR:** Elaboración propia **INSTRUCCIONES:** ? Procura no detenerte demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantea, pero tampoco las contestes sin reflexionar. ? Desarrolla todos los reactivos. ? El desarrollo del presente instrumento es personal. ? Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza. ? El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 15 minutos. ? Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda: Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo A B C D E N.º **ENUNCIADOS A POSICIÓN B C D E 1** Considera que el derecho laboral que asiste a todo trabajador se cumple taxativamente en todas las instituciones del sector público 2 Se afecta el derecho laboral de las personas a través del hostigamiento sexual 3 El derecho laboral de los trabajadores se ve perjudicado a través de condicionamientos del tipo sexual 4 Los principios que sustentan el derecho laboral de las personas se ve resquebrajada debido a las denuncias por hostigamiento sexual 5 Los despidos arbitrarios que algunos empleadores efectivizan se producen por denuncias de hostigamiento sexual 6 Los derechos laborales de los(as) trabajadores(as) no distingue diferencias de género 7 El derecho laboral que asiste a los(as) trabajadores(as) protege de todo tipo de condicionamiento de connotación sexual 8 Los derechos laborales penalizan y sancionan cualquier tipo de hostigamiento sexual 9 Las leyes que sustentan los derechos labores de las personas son muy severas en el caso de delitos de hostigamiento sexual 10 Toda persona tiene el derecho a la estabilidad laboral, por lo que no se puede aceptar que

pueda ser afectada por casos de hostigamiento sexual Muchas gracias ANTEPROYECTO DE LEY N° _____ EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA POR CUANTO: Que, mediante el Anteproyecto de Ley N° _____, se modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942, debiendo modificar el artículo 4° de dicho texto, referido a Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, que requiere y necesita precisiones para identificar no solo al agresor sino también al entorno cercano laboral del agresor. I. Objeto de Anteproyecto El Bachiller en Derecho TOVAR SULCA, Bryant, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, en cumplimiento al ejercicio de sus facultades ciudadanas, que le confiere el Artículo 31° de la Constitución Política del Perú y el Artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente anteproyecto, con el fin de presentar un mecanismo jurídico que proteja y asegure el cumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942, por lo que en cumplimiento a las normas vigentes que protegen los derechos humanos, consagrado en nuestra Carta Magna, y tratados internacionales que nuestro país ha suscrito, propone la siguiente enmienda al artículo referido. CONSIDERANDO: que la Constitución Política del Perú faculta a toda ciudadana ejercer a plenitud su desarrollo integral y que la Carta Magna establece taxativamente el respeto a la defensa y la dignidad de las personas, las que constituyen el cimiento en donde descansa todo el sistema democrático y jurídico, anteponiendo el respeto y protección de los derechos fundamentales de las personas. Bajo esta premisa, el Estado a través de todos sus organismos y funcionario tienen el deber y la tarea de proteger la dignidad de los ciudadanos, por lo que los delitos que afectan la integridad física, sexual y moral de las personas debe ser el bien común a proteger. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: Según reporte del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis) elaborado en el año 2019 en la ciudad de Lima se ha registrado un incremento del 40% en las denuncias presentadas por mujeres ante las autoridades sobre el delito de hostigamiento sexual en sus centros de labores; la mayoría de los acusados vienen a ser compañeros de trabajo que ostentan algún tipo de poder al interior de la institución de la que hace uso para chantajear o conminar a la víctima a fin de recibir alguna ventaja de connotación sexual. La violencia configurada ejercida generalmente por el empleador o por los colegas que laboran en una misma institución, frecuentemente de carácter sexista, menoscabando la dignidad e integridad sexual de la mujer se tipifica como delito de hostigamiento sexual, que en los últimos años se ha incrementado considerablemente. Sin embargo, muchos son los casos que han sido desestimados por falta de pruebas objetivas y fehacientes que determinan la conducta que asumen los agresores, porque generalmente este tipo de delitos ocurren en un espacio reducido e íntimo que es difícil de comprobar. El hostigamiento sexual afecta la integridad física, sexual y moral de la víctima perjudicando su desarrollo emocional. Por lo que se tipifica como un delito grave, porque atenta contra los derechos fundamentales de las personas. Sin embargo, al ser considerada un hecho que se sucede en el ámbito confidencial, reservado e íntimo, pues sucede en su mayoría entre el agresor y la víctima. Por lo tanto, es difícil de comprobar ya que, en su mayoría, este tipo de denuncias se desestiman debido a que la defensa de los imputados, interponen una serie de argucias jurídicas, las cuales ponen en tela de juicio la veracidad de las declaraciones de las víctimas. En nuestro sistema legislativo, el hostigamiento o acoso sexual está regulado en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la que registra como un riesgo psicosocial que debe ser ejemplarmente sancionado porque menoscaba la integridad psíquica y moral de las víctimas. Es más, esta norma establece los procedimientos administrativos que debe seguir la autoridad competente para sancionar y poner a disposición de las autoridades judiciales al agresor. Sin embargo, muchos son los casos en los que estos protocolos no se han cumplido taxativamente, permitiendo que el agresor o imputado tenga la oportunidad de desestimar la denuncia interpuesta en su contra por la víctima. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO: a. Los beneficiarios de la norma en corto, mediano y largo plazo: Los beneficiarios directos con esta propuesta legislativa son las mujeres y los varones que están comprendidos en este tipo de procesos; además de perfeccionarse la norma los beneficiarios indirectos será toda la población en general, porque permitirá regular normas de conducta que aseguren el respeto a la dignidad de todas las personas que laboran en diferentes instituciones tanto del Estado como en el ámbito privado. Asimismo, la presente Ley no irroga gastos al Estado, porque la modalidad propuesta es de concesión en un tiempo determinado. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL: La propuesta legislativa legal que se propone es modificar el artículo 4° la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942 relacionado a precisar la definición de hostigamiento sexual; La modificación de dicho artículo sería precisar con mejores criterios jurídico la responsabilidad individual y del entorno laboral cercano del agresor. De aprobarse el

presente anteproyecto de Ley se incorporará a la legislación nacional para dar cumplimiento a nivel nacional, así avanzar con los resultados de mejorar la justicia peruana. FORMULA LEGAL: Artículo 4.- Concepto "El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que conforman el círculo o entorno cercano amical o laboral que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales". 13 15 16 17 19 21 22 23 24 26 28 29 30 32 33 34 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 49 51 52 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 68 69 70 71 72 74 75

ANTEPROYECTO DE LEY N° _____

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, mediante el Anteproyecto de Ley N° _____, se modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942, debiendo modificar el artículo 4° de dicho texto, referido a Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual, que requiere y necesita precisiones para identificar no solo al agresor sino también al entorno cercano laboral del agresor.

I. Objeto de Anteproyecto

El Bachiller en Derecho TOVAR SULCA, Bryant, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, en cumplimiento al ejercicio de sus facultades ciudadanas, que le confiere el Artículo 31° de la Constitución Política del Perú y el Artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente anteproyecto, con el fin de presentar un mecanismo jurídico que proteja y asegure el cumplimiento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942, por lo que en cumplimiento a las normas vigentes que protegen los derechos humanos, consagrado en nuestra Carta Magna, y tratados internacionales que nuestro país ha suscrito, propone la siguiente enmienda al artículo referido.

CONSIDERANDO: que la Constitución Política del Perú faculta a toda ciudadana ejercer a plenitud su desarrollo integral y que la Carta Magna establece taxativamente el respeto a la defensa y la dignidad de las personas, las que constituyen el cimiento en donde descansa todo el sistema democrático y jurídico, anteponiendo el respeto y protección de los derechos fundamentales de las personas. Bajo esta premisa, el Estado a través de todos sus organismos y funcionario tienen el deber y la tarea de proteger la dignidad de los ciudadanos, por lo que los delitos que afectan la integridad física, sexual y moral de las personas debe ser el bien común a proteger.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Según reporte del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (Midis) elaborado en el año 2019 en la ciudad de Lima se ha registrado un incremento del 40% en las denuncias presentadas por mujeres ante las autoridades sobre el delito de hostigamiento sexual en sus centro de labores; la mayoría de los acusados vienen a ser compañeros de trabajo que ostentan algún tipo de poder al interior de la institución de la que hace uso para chantajear o conminar a la víctima a fin de recibir alguna ventaja de connotación sexual.

La violencia configurada ejercida generalmente por el empleador o por los colegas que laboran en una misma institución, frecuentemente de carácter sexista, menoscabando la dignidad e integridad sexual de la mujer se tipifica como delito de hostigamiento sexual, que en los últimos años se ha incrementado considerablemente. Sin embargo, muchos son los casos que han sido desestimados por falta de pruebas objetivas y fehacientes que determinan la conducta que asumen los agresores, porque generalmente este tipo de delitos ocurren en un espacio reducido e íntimo que es difícil de comprobar.

El hostigamiento sexual afecta la integridad física, sexual y moral de la víctima perjudicando su desarrollo emocional. Por lo que se tipifica como un delito grave, porque atenta contra los derechos fundamentales de las personas. Sin embargo, al ser considerada un hecho que se sucede en el ámbito confidencial, reservado e íntimo, pues sucede en su mayoría entre el agresor y la víctima. Por lo tanto, es difícil de comprobar ya que, en su mayoría, este tipo de denuncias se desestiman debido a que la defensa de los imputados, interponen una serie de argucias jurídicas, los cuales ponen en tela de juicio la veracidad de las declaraciones de las víctimas.

En nuestro sistema legislativo, el hostigamiento o acoso sexual está regulado en el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, la que registra como un riesgo psicosocial que debe ser ejemplarmente sancionado porque menoscaba la integridad psíquica y moral de las víctimas. Es más, esta norma establece los procedimientos administrativos que debe seguir la autoridad

competente para sancionar y poner a disposición de las autoridades judiciales al agresor. Sin embargo, muchos son los casos en el que estos protocolos no se han cumplido taxativamente, permitiendo que el agresor o imputado tenga la oportunidad de desestimar la denuncia interpuesta en su contra por la víctima.

ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO:

a. Los beneficiarios de la norma en corto, mediano y largo plazo:

Los beneficiados directos con esta propuesta legislativa son las mujeres y los varones que están comprendidos en este tipo de procesos; además de perfeccionarse la norma los beneficiados indirectos será toda la población en general, porque permitirá regular normas de conducta que aseguren el respeto a la dignidad de todas las personas que laboran en diferentes instituciones tanto del Estado como en el ámbito privado.

Asimismo, la presente Ley no irroga gastos al Estado, porque la modalidad propuesta es de concesión en un tiempo determinado.

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL:

La propuesta legislativa legal que se propone es modificar el artículo 4° la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley N° 27942 relacionado a precisar la definición de hostigamiento sexual;

La modificación de dicho artículo sería precisar con mejores criterios jurídico la responsabilidad individual y del entorno laboral cercano del agresor.

De aprobarse el presente anteproyecto de Ley se incorporará a la legislación nacional para dar cumplimiento a nivel nacional, así avanzar con los resultados de mejorar la justicia peruana.

FORMULA LEGAL:

Artículo 4.- Concepto

“El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas **que conforman el círculo o entorno cercano amical o laboral** que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales”.

