



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“EL ACOSO SEXUAL EN EMPLEADAS PÚBLICAS QUE  
LABORAN EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
UTCUBAMBA EN BAGUA GRANDE, DURANTE LOS AÑOS  
2018 Y 2019”**

**PRESENTADO POR:**

**VICTOR HOMERO DUAREZ GONZALES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**JAEN, PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A: Dios, por brindarme la vida y conducirme por el camino espiritual durante mi vida y en mi carrera profesional.

Mis padres Washington Homero y Ana Angelina, por darme su apoyo en todo momento en mi formación profesional, gracias infinitas.

***Víctor Homero***

## **Agradecimiento**

A mis padres Washington Homero y Ana Angelina por el apoyo incondicional que me permitieron concluir con éxito mi profesión; y a mi todopoderoso mi dios creador del universo por estar siempre presente en mi vida.

A todos los catedráticos sin excepción alguna que me enseñaron en los años que estuve en la prestigiosa universidad Alas Peruanas.

***Víctor Homero***

## Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Índice .....	4
Índice de Tablas.....	6
Índice de Interpretación.....	7
Resumen .....	9
Abstract.....	10
Introducción .....	11
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	13
1.2 Delimitación de la Investigación.....	20
1.2.1 Delimitación Espacial.....	19
1.2.2 Delimitación Social.....	20
1.2.3 Delimitación Temporal .....	20
1.2.4 Delimitación Conceptual .....	20
1.3 Problema de la Investigación .....	21
1.3.1. Problema Principal.....	21
1.3.2. Problemas Secundarios.....	22
1.4 Objetivos de la investigación.....	22
1.4.1 Objetivo General.....	22
1.4.2 Objetivos específicos.....	22
1.5 Supuestos y categorías de la Investigación.....	23
1.5.1 Supuesto Principal.....	23
1.5.2 Supuestos Secundarios .....	23
1.5.3 Categorías y subcategorías.....	23
1.5.3.1 Operacionalización de las Categorías.....	25
1.6 Metodología de la Investigación .....	26
1.6.1 Tipo y Nivel de la investigación.....	26

1.6.2	Método y Diseño de la investigación.....	27
1.6.3	Población y Muestra de la Investigación .....	28
1.6.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
1.6.5	Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación .....	31
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....		35
2.1	Antecedentes de la Investigación.....	36
2.2	Bases Legales .....	40
2.3	Bases teóricas .....	44
2.2.1	Teorías científicas positivistas referentes al acoso sexual.....	44
2.2.2	Doctrina del acoso sexual.....	53
2.2.3	Delitos en el acoso sexual.....	53
2.2.4	Origen y definicion en el acoso sexuall.....	55
2.2.5	Manifestación del acoso sexual en espacios públicos.....	57
2.2.6	Causas y consecuencias del acoso sexual.....	58
2.2.7	Tipos y clases de acoso sexual.....	60
2.2.8	Comportamientos en el que se manifiesta el acoso sexual.....	62
2.2.9	El derecho penal del enemigo en el acoso sexual.....	63
2.2.10	El acoso sexual en el Código Penal.....	65
2.2.11	Comportamientos típicos en el acoso sexual.....	68
2.2.12	Actos de connotación sexual.....	72
2.2.13	Uso de la tecnología de la información en el acoso sexual.....	74
2.2.14	Circunstancias agravantes en el acoso sexual.....	74
2.2.15	La pena en el acoso sexual.....	76
2.2.16	La víctima en el acoso sexual.....	76
2.2.17	Evaluación integral a la víctima de acoso sexual.....	77
2.2.18	Valoración de la prueba en el acoso sexual.....	77
2.4	Definición de Términos Básicos.....	79
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS ....		81
3.1.	Análisis de Resultados .....	82
3.2.	Discusión de Resultados.....	105

3.3. Conclusiones.....	109
3.4. Recomendaciones .....	110
3.5. Fuentes de Información.....	111
<b>ANEXOS.....</b>	<b>116</b>
Anexo 01: Matriz de Consistencia .....	116
Anexo 02: Instrumento: Guia de entrevista a empleadas públicas .....	117
Anexo 03: Validacion de expertos.....	119

## Índice de tablas

TABLA 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA CATEGORÍA.....	25
TABLA 2: TRABAJADORAS PÚBLICAS DE LA MPU DE BAGUA GRANDE .....	29
TABLA 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS .....	31
TABLA 4: VALIDACION INSTRUMENTOS APLICACIÓN SPS.....	31
TABLA 5: DISTRIBUCION DE EMPLEADAS MPU SEGÚN NIVEL DE ACOSO SEXUAL .....	82
TABLA 6: DISTRIBUCION DE EMPLEADAS MPU DIMENSION HOSTIGAMIENTO SEXUAL .....	83
TABLA 7: DISTRIBUCION DE EMPLEADAS MPU DIMENSION VIGILANCIA .....	83
TABLA 8 :DISTRIBUCION DE EMEPLEADAS MPU DIMENSION PERSEGUIMIENTO .	84
TABLA 9: DISTRIBUCION DE EMPLEADAS MPU DIMENSION ASEDIAMIENTO.....	84
TABLA 10: DISTRIBUCION DE LAS EMPLEADAS MPU DIMENSION BUSCAR ESTABLECER CONTACTO O CERCANIA SIN COCENTIMIENTO .....	85

## Índice de Interpretación de tablas

TABLA 11 : TE HAN MOLESTADO ALGUNA VEZ CON GRAVES Y CONSTANTES INSULTOS EN TU TRABAJO POR PARTE DE TU JEFE O COMPAÑERO .....	90
TABLA 12: SE HAN BURLADO DE TI CON INTIMIDACION INSITENTE Y GRAVE EN TU CENTRO DE TRABAJO TU COMPEÑERO O JEFE .....	91
TABLA 13: TE HAN INCITADO ALGUNA VEZ INSITENTEMENTE HACER ALGO INAPROPIADO TU JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO.....	92
TABLA 14: TE HA OBSERVADO DE MANERA CONSTANTE TU JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO .....	93
TABLA 15: HAN ESTADO PENDIENTE DE TU PERSONA TU JEFE O COMAPÑERO DE TRABAJO .....	94
TABLA 16: HAZ SENTIDO QUE TE HAN OBSERVADO POR INTERMEDIODE OTRA PERSONA U ALGUN OBJETO EN TU TRABAJO .....	95
TABLA 17:ALGUNA VEZ TE HAN SEGUIDO CONSTANTEMENTE A TU TRABAJO	96
TABLA 18: SE TE HAN ACERCADO SIN TU CONSENTIMIENTO EL JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO .....	97

TABLA 19: ALGUNA VEZ HAN ESTADO PENDIENTES DE TI TU COMPAÑERO O JEFE DE TRABAJO .....	98
TABLA 20: ALGUNA VEZ TE HAN PRESIONADO INSISTENTEMENTE TU JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO .....	99
TABLA 21: ALGUNA VEZ TE HAN CONDICIONADO TU JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO .....	100
TABLA 22: TE HAN ACORRALADO ALGUNA VEZ CON PREGUNTAS O RUEGOS TU JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO .....	101
TABLA 23: ALGUNA VEZ HAN ESTABLECIDO CONTACTO CONTIGO TU JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO CON PROPOSITO SEXUAL.....	102
TABLA 24: TE HAN ENVIADO ALGUNA VEZ REGALOS TU JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO CON INTENCION SEXUAL .....	103
TABLA 25: SE HAN PRESENTADO HACIA TU PERSONA CON PROPOSITO SEXUAL TU JEFE O COMPAÑERO DE TRABAJO.....	104

## Resumen

El presente trabajo de investigación relacionado con “El acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019”, es un estudio sistemático que enfoca la problemática real tal como se da el acoso sexual en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande.

Se ha planteado como objetivo general de la investigación, describir cómo se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que elaboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019. Por lo que para cumplir con el presente objetivo se formuló la siguiente pregunta, ¿Cómo se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?, desarrollando la investigación con el estudio sobre el acoso sexual en nuestro contexto, para analizar las conductas que se vienen dando en el acoso sexual en empleadas públicas que elaboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se tuvo que realizar trabajo investigativo de campo y recojo de información mediante la aplicación de entrevista y guía de entrevista.

Se empleó el tipo de investigación básica de nivel descriptivo, con diseño de investigación descriptiva no experimental de corte transversal. Para la muestra de la investigación se utilizaron a las 35 empleadas públicas de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

En los resultados y las conclusiones se ha determinado que el acoso sexual en empleadas públicas que elaboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se vienen dando mediante el asediamento y la búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento de la víctima, sub categorías del acoso sexual con mayor preponderancia que las demás categorías, configurándose de esta manera el delito de acoso sexual, afectando a las empleadas del mencionada entidad estatal.

**Palabras Claves:** acoso sexual, empleadas públicas, Municipalidad Provincial de Utcubamba

## **Abstract**

This research work related to "Sexual harassment in public employees who work in the provincial municipality of Utcubamba in Bagua Grande, during the years 2018 and 2019", is a systematic study that focuses on the real problem as practice occurs of sexual harassment in the provincial municipality of Utcubamba in Bagua Grande.

As a general objective of the research, it has been proposed to describe how sexual harassment has been taking place in public employees who prepare in the Provincial Municipality of Utcubamba in Bagua Grande, during the years 2018 and 2019. Therefore, to meet this objective, the following question was asked, How is sexual harassment occurring in public employees who work in the provincial municipality of Utcubamba in Bagua Grande, during the years 2018 and 2019?, Developing research with the study on sexual harassment in our context, to analyze the Behaviors that have been taking place in sexual harassment in public employees who work in the provincial municipality of Utcubamba, had to carry out investigative field work and collect information through the application of an interview and an interview guide.

The descriptive level basic research type was used, with a non-experimental descriptive cross-sectional research design. The 35 public employees of the provincial municipality of Utcubamba were used for the research sample.

In the results and conclusions, it has been determined that sexual harassment in public employees who carry out in the provincial municipality of Utcubamba, has been taking place through besieging and seeking contact or closeness without the victim's consent, sub-categories of sexual harassment with greater preponderance than the others categories, thus configuring the crime of sexual harassment, affecting the employees of the aforementioned state entity.

## **Keywords**

Sexual harassment, public employees, Utcubamba Provincial Municipality.

## Introducción

El presente trabajo de Investigación, se realizó en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, mediante el cual se ha estudiado como se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que elaboran en la mencionada entidad, se hizo porque permitió solucionar al problema planteado, la misma que se ha llegado a determinar que el acoso sexual en empleadas públicas que elaboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, se vienen dando mediante el asediamiento y búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento de la víctima, sub categorías del acoso sexual con mayor preponderancia.

Durante el desarrollo de la investigación se determinó que el acoso sexual en diferentes subcategorías afectan al libre desarrollo de la libertad sexual y la integridad moral de las empleadas de la entidad focalizada, los mismos que acarrearán responsabilidad penal, civil y administrativa al sujeto activo por trasgredir el artículo 176 - B del Código Penal, llegando a concluir que el acoso sexual afecta el libre desarrollo de la libertad sexual e integridad moral de la víctima.

El método empleado en el trabajo fue el cualitativo, con limitaciones escasas en cuanto a las bibliografías sobre temas a procesar, fuertes lluvias, alta temperatura en el clima y la falta de apoyo financiero. Para verificar el objetivo de la presente investigación, se realizó la aplicación de una entrevista a todas las empleadas públicas que laboran en la entidad focalizada, así como se seleccionó información relacionada con la categoría de la investigación, que ha sido clasificada de manera adecuada de acuerdo a los protocolos aprobados por la universidad Alas Peruanas.

La investigación se presenta en tres capítulos que enfocan el estudio de la categoría, los cuales están sustentados por autores de prestigio en el estudio del derecho y la investigación científica; así mismos, se brindan un enfoque general del estudio, los métodos y técnicas empleados que han servido para poder llevar a cabo la investigación y arribar a las discusiones correspondientes a la investigación.

Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliografías y los anexos.

## **CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## 1.1 Descripción de la Realidad Problemática

La presente investigación se sustenta su problemática en el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, con la finalidad de describir como se viene dando el acoso sexual en la mencionada entidad que sirvan de apoyo para solucionar el problema y objetivo general planteado, y clarificar las conductas típicas y su penalización.

### **A nivel Internacional**

Báez (2013) en Colombia investigó el comportamiento negativo y el acoso psicológico del personal de enfermería y descubrió que la persona debe enfrentar el impacto negativo de su comportamiento en el acoso sexual.

En Pérez (2013), en su tesis sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, en Madrid realizó un análisis en profundidad del acoso sexual en el lugar de trabajo y sus implicaciones para el modelo de intervención en el acoso sexual en el lugar de trabajo. La conclusión es que el delito de acoso sexual llevado a cabo de diferentes maneras, especialmente el delito de acoso sexual en el trabajo, debe atribuirse a la cultura social y los modelos organizativos.

De esta manera, este delito debe perseguir a aquellos individuos que se aprovechan de un cargo tal es el caso en una institución educativa y el ambiente en que se desarrolla inapropiado en la familia y relaciones amicales, de allí que delinquen y están más propensos a ser procesados por configurarse un ilícito penal; en otras palabras, la investigadora considera que quien realiza acoso sexual lo ejecuta con normalidad valiéndose del medio y contexto demostrado conducta indecente.

Giner (2011) en España propuso una investigación sobre el concepto y los métodos legales del término acoso en el lugar de trabajo, y concluyó que "en la tortura y los actos delictivos que ponen en peligro la integridad moral, se introduce el acoso en el lugar de trabajo, es decir, el acoso psicológico o Cualquiera que humille las actividades laborales hostiles. En el marco de

otras relaciones contractuales, también incluye cambiar las condiciones y hacer del delito grave un delito grave. Todo acoso se incluirá en la ley penal, que se entiende como acoso dentro del marco oficial”.

Cabe indicar que esta investigación nos da a entender sobre conceptos jurídicos sobre acoso sexual laboral que denigra a la persona marcándole daño psicológico.

En su investigación sobre el delito de acoso sexual en el lugar de trabajo, López, Portillo y Ramírez (2010) concluyeron que la legislación penal es efectiva para tratar dichos delitos. Tan pronto como la solicitud de la víctima interfirió con la demanda, el delito fue procesado de acuerdo con su autoridad. La Ley de Procedimiento Penal ha establecido mecanismos apropiados para verificar hechos y brindar seguridad pública. Es obvio de lo anterior que las quejas relacionadas con la investigación brindan una garantía a las víctimas en el país de el Salvador.

Rosales (2009) investigó en Costa Rica los procedimientos que deberían seguir el acoso sexual y las instituciones públicas de educación superior. Llegó a la conclusión de que no es suficiente tener una política reguladora interna. Es necesario continuar mejorando y desarrollando normas e instituciones a través de la perfección. Como complemento, el procedimiento Todas las leyes que prohíben el acoso sexual estipulan el requisito de incluir a la propia universidad y a los trabajadores contratados de forma independiente en la empresa, y estipula la obligación de cumplir con la Ley de Acoso Sexual.

Kahale (2007) en su artículo sobre el mobbing lo acoso moral en el trabajo concluye que les necesaria una regulación específica del acoso moral en el trabajo, para lograr una legislación actualizada y completa, con la finalidad de cuidar de forma sistemática y eficaz las distintas conductas de violencia moral en el trabajo. La víctima del mobbing actualmente posee alternativas, que debe ordenar y analizar para elegir el camino que considere más idónea para conseguir sus pretensiones. Por lo que, urge una

reforma legislativa en Venezuela, para poner soluciones directas y eficaces la leste problema.

Esto quiere decir que se debe particularmente normar el acoso moral en el centro laboral para levitar conductas ilícitas y sirvan de precedentes para un país en materia legal.

Palavecino (2004) concluyó en su artículo sobre la prevención del coso mental en el sistema legal chileno que el acoso mental es súper ilegal porque infringe los derechos que son la base del orden político y la paz social, y confiere una culpa adicional a este comportamiento. El tribunal debe tener esto en cuenta al evaluar la indemnización por daños morales, porque además tienen amplia libertad para llevar a cabo dichos procedimientos.

Significa que el acoso psíquico lesiona derechos y altera la paz social, y los tribunales deberían censurar conductas típicas como precedentes que vayan concatenados con la indemnización.

Gimeno (2004) realizó en Colombia una investigación respecto al mobbing como parte de la presión laboral en donde concluye que, este trabajo se separa expresamente de posiciones radicales, que entienden que todo mobbing es delito a la integridad moral del trabajador. Diferenciando la denigración y el trato degradante, cualificación pasa de un mobbing a un mobbing devastador, siendo este último que además tiene necesariamente daño el único donde se encontró apoyo represivo en el Código Penal.

Ibáñez (2003) en su publicación denominada violencia contra las mujeres, realizada en España, sobre acoso sexual que reciben las mujeres en el entorno laboral en el siglo XX. Concluye que, el responsable tiene capacidad de opción y debe responder sus acciones. Como resultado cada sociedad, en su desarrollo histórico, constituye una cultura sexual y una cultura de género que establecen valores, roles y relaciones.

Alemaný, Luc, y Mozo (2001) en su investigación sobre el acoso sexual en los lugares de trabajo. Concluyen que, el acoso sexual se da especialmente en los espacios de uso público (calles, avenidas, parques y plazas) También en los medios de transporte, afectando la libertad, el libre tránsito le integridad física y moral de las víctimas en España. Esta problemática también está directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder generalmente el varón que se encuentra en una posición jerárquica superior, que facilita la violencia contra las mujeres. Frente a esta realidad, la iniciativa legislativa busca que el acoso sexual sea calificado un delito y no una simple falta.

Crocker y Kalemba (1999) en su investigación realizada en Canadá sobre las experiencias de acoso sexual que viven las mujeres en sus centro de trabajo, su incidencia e impacto, donde se concluye diversos países en la etapa de denuncia falta concretizarla el acoso sexual que sufren las mujeres, especialmente en donde las conductas de acoso sexual se toman como naturales y por consiguiente se responsabilizan a las víctimas.

### **A nivel Nacional**

Según Tiza (2018), señala:

En su investigación sobre acoso sexual a mujeres que trabajan en la municipalidad, llegó a las conclusiones, como que el hostigamiento sexual hacia las víctimas que laboran en la mencionada municipalidad, se caracteriza por el ejercicio de poder de naturaleza funcional que ejercen los hostigadores para con las víctimas, siendo este factor preponderante cuando existe vinculación laboral entre el agresor hostigador o autoridad y las victimas u sub ordinadas; otra conclusión que arribó es que las víctimas no denuncian por motivo de conservar su puesto laboral y por temor a ser juzgadas injustamente por la sociedad; y por último el hostigamiento sexual es el predominio del estereotipo masculino utilizados por los funcionarios de jerarquía.

Solano (2014) estudió la tipificación del acoso sexual en el sistema penal peruano y concluyó que el acoso sexual es una práctica común en diferentes países del mundo. Los países / regiones en otros continentes toman tales acciones, encarcelamiento y ultas, para proteger a las mujeres

de prácticas no saludables que afectan su dignidad personal (Solano, 2014, p. 137).

Según el investigador el acoso sexual les penado y multado en todos los países latinoamericanos que a pesar de ello se ha vuelto tan normal en la sociedad y amerita proteger a la víctima de sus agresores con leyes drásticas. De allí que se podría considerar una conducta penal cuando está tipificada en la norma y es ilegal siendo un poco difíciles de detectar conductas con connotación sexual.

Arrascue (2015) escribió en su documento: denominada "Procedencia de la tipificación del acoso sexual de acuerdo a los elementos objetivos del delito: distrito fiscal de Huaura – I2015", con el objetivo de obtener el título de abogado. Su propósito es identificar los factores objetivos que respaldan el acoso sexual en la clasificación penal dentro del marco de la legislación comparativa. La conclusión es que el acoso sexual puede configurarse como un comportamiento típico porque satisface requisitos tales como los actos repetidos del agresor, el rechazo de la víctima y el comportamiento que ocurre en la relación entre el agresor y la víctima, porque el acoso les viola la vida de otras personas puede crear una sensación de peligro y hacer que las personas se preocupen por sufrir algún tipo de daño.

Al estudiar los delitos graves relacionados con el acoso sexual en el sistema de trabajo privado dentro del sistema legal peruano, Montoro y Pareja (2006) concluyeron que el acoso sexual se manifiesta de varias formas y está destinado a ser identificado como un comportamiento violento, como girar y coaccionar. Contacto sexual, contenido sugestivo verbal lo escrito. Finalmente, otras acciones que no pueden clasificarse como los dos delitos anteriores se clasificarán como acciones disciplinarias graves, como mostrar fotos pornográficas.

En ese sentido el hostigamiento sexual se manifiesta de distintas maneras con violencia e insinuaciones en doble sentido con connotación sexual que van en contra de la voluntad del sujeto pasivo.

INPE (2016) en informe estadístico penitenciario, manifiesta sobre la Provincia de Utcubamba, distrito de Bagua Grande, que:

Se han registrado delitos específicos (Enero 2016), total de casos 204 casos, tales como; robo agravado 53 casos, TID 12 casos, violación sexual de menores de edad 34 casos, tráfico ilícito de drogas-forma agravadas 8 casos, violación sexual 2 casos, promoción o favorecimiento al TID 1 caso, robo agravado grado de tentativa 1 caso, homicidio calificado - asesinato 16 casos, tenencia ilegal de armas 8 casos, hurto agravado 18 casos, homicidio simple 10, incumplimiento de la obligación alimentaria 8 casos, micro comercialización 6 casos, actos contra el pudor 5 casos, hurto agravado en grado de tentativa 1 caso, lesiones graves 2 casos, parricidio 1 caso; otros delitos 19 casos, dentro de ellos figura el delito de acoso sexual” (INPE, 2016).

Por lo tanto puedo indicar que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande es de suma relevancia para el desarrollo de la comunidad jurídica; porque clarifica conductas en el acoso sexual con el fin de proteger a la víctima con certeza jurídica.

### **A nivel Local**

Bagua Grande, es uno de los distritos de la Provincia de Utcubamba de la región Amazonas, que tiene problemas de distintos tipos dentro de ellos en el aspecto de acoso sexual hacia las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, en base a este problema en mi jurisdicción las víctimas en su mayoría no cuentan con total claridad sobre el delito de acoso sexual para poder imputar al agente activo dejando pasar por desapercibido, ya que este delito se presentan en lugares

discretos como delito clandestino que hacen que la tipicidad no pueda demostrarse objetivamente, por lo que se evidencia la necesidad de promover el estudio de las conductas en el acoso sexual como aporte para el Derecho.

En los últimos años la Provincia de Utcubamba ha crecido en el tema demográfico, lo que conlleva a la abundancia poblacional es por eso que actualmente en el distrito de Bagua Grande está la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en donde existe un significativo número de empleadas públicas que laboran en dicha entidad, quienes expresaron de forma anónima haber sufrido algún tipo de acoso sexual. Sin embargo se desconoce las formas de como se viene manifestando un hecho ilícito con connotación sexual hacia las mujeres, ya que no existen investigaciones académicas sobre acoso sexual en dicha entidad pública del estado.

Ante esta necesidad he visto por conveniente realizar un estudio sobre el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, con la finalidad de conocer a fondo como se viene dando el acoso sexual en la mencionada entidad estatal y poder dar solución al problema planteado.

## **1.2 Delimitación de la Investigación**

### **1.2.1 Delimitación Espacial**

La investigación se realizó en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en el distrito de Bagua Grande, específicamente con las empleadas públicas que laboran en la mencionada entidad estatal.

### **1.2.2 Delimitación Social**

La investigación se realizó con las 35 empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, Región Amazonas.

### **1.2.3 Delimitación Temporal**

En presente informe de investigación se realizó de acuerdo a las indicaciones de continuar con la investigación fijada en el informe de viabilidad de aprobación del proyecto de investigación, Informe N° 118-PT-2020-UI--FDYCF-UAP, realizando la preparación de la investigación desde el mes de marzo 2018 al mes de febrero 2019.

### **1.2.4 Delimitación Conceptual**

La Real Academia Española define al acoso como “la acción y efecto de acosar”, mientras que a acosar la define como “la acción de perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos” (RAE, s.f.).

Muñoz (2015), manifiesta sobre el acoso sexual que la conducta consiste en solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero. Acoso sexual es toda conducta que avasalle, violente, exija y comprima a otra persona manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual de manera insistente y no querida.

Los autores De Luca y López (2009), expresan que el acoso sexual es la solicitud de favores sexuales efectuada en el ámbito laboral o educacional por quien reviste en dicha institución una posición más jerarquizada que la víctima, y se aprovecha de su necesidad de permanecer o progresar en dicho ámbito.

La Organización Internacional del Trabajo (s.f.) define el acoso sexual al comportamiento en función del sexo de tipo ofensivo y desagradable que resulta para la persona que lo sufre. Por su parte, Buompadre (2011) expresa que el acoso sexual consiste en términos generales, en la solicitud o requerimiento de favores de índole sexual mediante el pre valimiento del autor respecto de una situación de superioridad de cualquier índole, anunciándole a la víctima males que engañan relación con sus expectativas legítimas en el ámbito relacional, funcional o de trabajo que lo une al sujeto activo y que puede traer sus consecuencias negativas sino accede a dicha retenciones (Buompadre, 2011, p. 85).

En efecto con el acoso sexual se forzará a la presión, se le comprime, se le perturbaría contra lo que su instinto quiere; ya sea con gestos reiterado, actos, palabras y con presiones físicas de menor entidad u conformarían una conducta punible, porque con ella se quebranta el sosiego, la tranquilidad y la libertad de la persona.

### **1.3 Problema de la Investigación**

#### **1.3.1. Problema Principal**

¿Cómo se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?

#### **1.3.2. Problemas Secundarios**

- 1) ¿Cómo se viene dando el hostigamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?
- 2) ¿Cómo se viene dando la vigilancia en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?

- 3) ¿Cómo se viene dando el perseguimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?
- 4) ¿Cómo se viene dando el asediamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?
- 5) ¿Cómo se viene dando la búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?

## **1.4 Objetivos de la investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Describir como se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- 1) Describir como se viene dando el hostigamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en Bagua Grande durante los años 2018 y 2019.
- 2) Describir como se viene dando la vigilancia en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en Bagua Grande durante los años 2018 y 2019.
- 3) Describir como se viene dando el perseguimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.
- 4) Describir como se viene dando el asediamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.
- 5) Describir como se viene dando la búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad

Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.

## **1.5 Supuestos y Categorías de la Investigación**

### **1.5.1 Supuesto Principal**

Se da el acoso sexual en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.

### **1.5.2 Supuestos Secundarios**

- 1) Se da el hostigamiento acoso en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.
- 2) Se da la vigilancia en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.
- 3) Se da el perseguimiento en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.
- 4) Se da el asediamiento en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.
- 5) Se da la búsqueda de contacto sin consentimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.

### 1.5.3 Categorías y Sub Categorías

#### Definición Conceptual de la categoría

1. **Acoso sexual:** El Acoso sexual según la Real Academia Española lo define como “la acción y efecto de acosar”, mientras que la acosar la define como “la acción de perseguir, apremiar, importunar la alguien con molestias lo requerimientos” (RAE, s.f.). En consecuencia La Real Academia Española (s.f.), expresa que el acoso sexual tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

#### Definición operacional de la categoría

2. **Acoso sexual:** Conformada por las siguientes subcategorías hostigamiento, vigilancia, persecuimiento, asediamiento, búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento.  
Hostigamiento con sus indicadores: Molestar con graves y constantes insultos, Burlarse con intimidación insistente y grave, e incitar insistentemente hacer algo inapropiado.  
Vigilancia con sus indicadores: Observar de manera constante, estar pendiente de la persona; y observar por intermedio de otra persona u objeto.  
Persecuimiento con sus indicadores: Seguir constantemente, acercarse sin consentimiento; y estar pendiente de alguien.  
Asediamiento con sus indicadores: Presionar insistentemente, condicionar comportamiento; y acorralar con preguntas y ruegos.  
Búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento con sus indicadores: Establecer contacto con propósito sexual, envío de regalos con intención sexual; y presentarse con propósito sexual.

### 1.5.3.1 Operacionalización de la categoría

**Tabla 1**

***Operacionalización de la Categoría***

CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS
<b>ACOSO SEXUAL</b>	Hostigamiento	Molestar con graves y constantes insultos	1, 2 y 3
		Burlarse con intimidación insistente y grave	
		Incitar insistentemente hacer algo inapropiado	
	Vigilancia	Observar de manera constante	4, 5 y 6
		Estar pendiente de la persona Observar por intermedio de otra persona u objeto	
	Persecuimiento	Seguir constantemente	7, 8 y 9
		Acercarse sin consentimiento Estar pendiente de alguien	
Asediamiento	Presionar insistentemente	10, 11 y 12	
	Condicionar comportamiento Acorralar con preguntas y ruegos		
Búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento	Establecer contacto con propósito sexual	13, 14 y 15	
	Envío de regalos con intención sexual		
	Presentarse con propósito sexual		

Fuente: cuadro de Matriz de Operacionalización de categoría

## **1.6 Metodología de la Investigación**

### **1.6.1 Tipo y Nivel de la investigación**

#### **a) Tipo de Investigación**

La investigación es básica teórica. Ya que este tipo de investigación está destinada a aportar conocimientos científicos (Hernández y Baptista, 2002). Al igual que Valderrama (2013) indica que este tipos de investigación sólo aporta conocimientos científicos recogiendo información existente en la realidad para enriquecer el conocimiento teórico - científico.

De acuerdo al tipo de investigación expresado, para la presente investigación, se puede precisar que sólo se busca aportar conocimiento a los ya existentes, tomando como referencia la información que se recolecte de la aplicación de la guía entrevista a las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, sin tratar de lograr beneficios inmediatos. Además, aquello que se logre obtener de los resultados investigados será de gran aporte para fundamentar con exactitud la información que actualmente manejan en la Municipalidad Provincial de Utcubamba materia de la investigación, respecto a cada una de las subcategorías.

#### **b) Nivel de Investigación**

El nivel de investigación del presente estudio es descriptivo, porque sólo se va a describir, registrar, analizar e interpretar la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos, el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta (Tamayo, 2006).

La investigación descriptiva según Hernández, Fernández, & Baptista (2010) expresa que “se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos,

comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92).

Es decir con este tipo de investigación, únicamente pretenden recoger información de manera independiente o conjunta sobre las subcategorías a las que se refiere la investigación, esto es, describir como se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande.

## 1.6.2 Método y Diseño de la investigación

### a) Método de la investigación

Los métodos utilizados en esta investigación son los siguientes:

- i. **Inductivo:** Es una variante del método científico, el investigador parte de la información recogidas mediante sucesivas observaciones para, mediante generalización establecer una ley universal. Este método se basa en verdades particulares, de las que obtenemos una verdad universal (Aranzamendi, 2010, p. 193). Pérez y Merino (2012) indican que dicho método permite llegar a una generalización y contrastación.
- ii. **Deductivo:** Es el que parte de una verdad universal y por medio de otras verdades viables nos lleva a una verdad particular (Aranzamendi, 2010, p. 193). Marín (2008). Menciona que “Con este método se conoció teórica e investigativamente la realidad global del problema, lo que sucede en el mundo y relacionarlo con el objeto de estudio.
- iii. **Análisis:** Es la operación intelectual que consiste en considerar por separado las partes de un todo (Aranzamendi, 2010, p. 193). Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz (2010), definen que es el método que da cuenta del objeto de estudio del grupo de investigación que en este trabajo se ocupa, con una rigurosa investigación documental, del método mismo que orienta su quehacer

## **b) Diseño de la investigación**

El diseño que le corresponde a la presente investigación es el no experimental, transversal descriptivo. Esto quiere decir que se van a describir las partes o los rasgos de fenómenos facticos o formales del derecho. Hernández et al (2014) expresa “En un estudio no experimental los individuos ya pertenecen a un grupo determinado de la variable independiente por autoselección” (p.153).

Los fenómenos facticos se fundan en observaciones mediante los sentidos y pertenecen al mundo real, se recurre casi siempre a la verificación puntual; permite saber ¿Quién? ¿Dónde? ¿Cuándo? y ¿Cómo? Del hecho, objetivo o fenómeno jurídico (Aranzamendi, 2010, p. 161).

A este diseño le corresponde el siguiente esquema:

M ----- O

Dónde:

M = Representa la muestra de estudio conformado por 30 empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, de quienes vamos a recoger la información.

O = Representa la información relevante que recogemos de la muestra a través de la guía de entrevista.

### **1.6.3 Población y Muestra de la Investigación**

#### **a) Población**

La población de esta investigación estuvo constituida por 30 trabajadoras públicas del género femenino que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.

## b) Muestra

La muestra se constituyó por el 100 % de la población de trabajadoras públicas del género femenino que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, expresado en el siguiente cuadro.

**Tabla 2**

***Trabajadoras Públicas de la Municipalidad Provincial de Utcubamba de Bagua Grande***

Cargos	Mujeres	Total	Porcentaje
Empleadas públicas	30	30	100%
TOTAL	30	30	100%

Fuente: Cuadro de Asignación Recursos Humanos MPU en Bagua Grande.

### 1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### a) Técnicas

Son los diversos procedimientos metodológicos, estrategias y análisis documentales para recoger, acopiar y procesar la información necesaria. El derecho se vale de determinadas técnicas para recabar datos y lograr su cometido una de ellas es la entrevista, que se sitúan a nivel de los hechos que permite la aplicación del método (Taylor y Bogdan, 1986). La relación directa del investigador con actores del derecho implica una puesta práctica de la entrevista sobre el tratamiento del problema (Aranzamendi, 2010, p. 197). La técnica empleada en el presente trabajo fue la entrevista.

**La Entrevista** Se caracteriza por el intercambio directo entre el investigador y el sujeto que brinda la información. En la investigación jurídica la entrevista tiene una significativa importancia, puesto que

permite a los investigadores relacionarse directamente con los actores operadores de justicia y, conocer las vivencias y criterios que ellos tienen sobre el tratamiento del problema (Aranzamendi, 2010, p. 200).

También la entrevista está destinada a recoger la información de un problema de investigación de forma concreta previa interacción objeto – sujeto (Taylor y Bogdan, 1986).

## **b) Instrumentos**

“Es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, p. 200). El instrumento permite recoger datos de un problema de investigación previa interacción objeto – sujeto (Taylor y Bogdan, 1986).

El instrumento utilizado para obtener los datos que necesitamos en la presente investigación, fue la guía de entrevista.

**La Guía de Entrevista:** Es el instrumento de recojo de información compuesto por un conjunto de preguntas respecto a una categoría sujeta a medición. De ahí que el contenido de las preguntas suela ser tan variadas como los aspectos a medir (Aranzamendi, 2010, p. 200). Considerado también como un instrumento de recojo de información por excelencia en conductas observables en individuos donde interactúa sujeto – objeto (Taylor y Bogdan, 1986).

## **c) Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos**

El instrumento Guía de entrevista para medir la presente investigación, fue validado por dos expertos los que emitieron su juicio de valor teniendo en cuenta la relación de la categoría, sub categorías, indicadores, ítems y escala de valoración.

**Tabla 3****Validación de Instrumentos**

N°	Instrumento	Validador	Institución donde labora	Promedio de Valoración
		Guerrero Nauca Emeleco	Independiente	100.00
1	Entrevista	Ortiz Aguilar Ismael	Empresa Municipal de agua potable y alcantarillado de Bagua	100.00

**Tabla 4****Validación instrumentos SPS Alfa de Cronbach**

El Instrumento tienen una confiabilidad de 0.828 mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 25, es decir que el instrumento es Confiable y se puede aplicar en el siguiente proyecto de Investigación titulado: “El acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019”.

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- $S_i^2$  es la varianza del ítem  $i$ ,
- $S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y
- $k$  es el número de preguntas o ítems.

<b>INSTRUMENTO: ACOSO SEXUAL EN EMPLEADAS PUBLICAS</b>																	
<b>N°</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Método a</b>
1	4	5	4	1	2	4	2	3	4	5	3	4	4	4	5	54	0.3715 P1
2	4	3	5	4	4	3	2	1	3	5	3	3	4	3	4	51	0.5123 P2
3	2	3	4	1	2	4	3	2	4	5	5	5	3	2	3	48	0.7824 P3
4	1	1	2	4	1	2	1	1	2	3	5	3	3	1	3	33	0.0525 P4
5	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	5	3	3	1	3	47	0.7830 P5
6	1	1	3	3	1	3	1	1	4	3	4	2	3	5	5	40	0.7719 P6
7	3	3	4	5	1	4	1	2	2	4	3	3	3	3	4	45	0.7255 P7
8	3	5	3	4	1	3	1	1	1	3	3	4	5	2	4	43	0.5708 P8
9	4	3	4	1	2	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	47	0.4477 P9
10	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	4	3	2	3	3	37	0.5610 P10
11	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	27	0.0658 P11
12	3	3	3	4	4	3	2	2	5	5	5	4	5	5	4	57	0.4280 P12
13	3	2	4	2	2	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	51	0.5945 P13
14	2	1	1	3	1	1	1	1	3	4	5	4	3	2	3	35	0.6949 P14
15	2	3	4	2	2	4	3	1	2	2	5	3	3	1	3	40	0.7627 P15
16	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	5	3	2	1	3	36	
17	5	4	4	3	3	4	5	1	4	3	4	2	3	5	5	55	
18	1	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	59	
19	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	4	5	2	4	42	
20	4	3	5	4	4	5	4	4	1	3	5	4	4	4	5	59	
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>66</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>64</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>54</b>	<b>73</b>	<b>82</b>	<b>67</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>76</b>	<b>906</b>	
<b>Varianza</b>	<b>1.5</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.4</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.7</b>	<b>1.2</b>	<b>1.6</b>	<b>1.1</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>2.1</b>	<b>0.8</b>	<b>83.17</b>	<b>Método a</b>
<b>Desviacion Estandar</b>	<b>1.2</b>	<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>1.5</b>	<b>0.9</b>	<b>9.12</b>	<b>0.8280</b>

### 1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación

#### a) Justificación

Para Monje (2011) “consiste en brindar una descripción sucinta de las razones por las cuales se considera válido y necesario realizar la investigación; [...] de tal manera que se justifique la inversión de recursos, esfuerzos y tiempo” (p. 68). De lo cual podemos decir:

#### Aspecto teórico

Sampieri, Collado, & Lucio, (2000) señala que toda investigación tiene un valor teórico cuando genera aportes en conocimientos nuevos con soportes Epistemológicos y Gnoseológicos vinculados al propósito investigación.

Aranzamendi (2010) indica que toda investigación contiene un valor teórico cuando crea e innova, previa crítica a las tendencias jurídicas (p, 140).

Por lo descrito anteriormente en la presente investigación se pretende realizar aporte teórico a la categoría en investigación, partiendo del conocimiento informado por los sujetos comprendidos en la población y muestras, mediante la aplicación de una guía de entrevista y el uso de las diferentes teorías que fundamentan el presente estudio, empleando diseños metodológicos con fundamento científico de tipo descriptivo, información que puede ser usada para posteriores investigaciones por los estudiantes del derecho.

### **Aspecto práctico**

Varios autores indican que la investigación jurídica es relevante si contribuyen a la resolución práctica de problemas en la sociedad (Sampieri, Collado, & Lucio, 2000).

Por otro lado Aranzamendi (2010), señala que la investigación jurídica tiende a resolver problemas concretos de la realidad social y jurisdiccional, explicando los procedimientos y mecanismos de solución, límites y dificultades encontradas (p, 140).

De acuerdo a lo expresado anteriormente, lo que se pretende en la presente investigación es dar respuesta de manera práctica y detallada de lo que pasa en la realidad con el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, ya que las conductas penalizadas mediante subcategorías en el acoso sexual permitirá a los operadores de justicia clarificar la tipicidad y unificar criterios para evitar el acoso sexual beneficiando con nuevos aportes en el ámbito jurídico vinculado con nuevos enfoques teóricos.

### **Aspecto metodológico**

Los autores Sampieri, Collado, & Lucio (2000), manifiestan que la investigación será trascendente en la parte metodológica si esta tiene métodos, técnicas y procedimientos estratégicos para solucionar problemas de índole jurídico y jurisdiccionales.

Según Aranzamendi (2010), señala que la investigación será tan útil si propone técnicas y estrategias procedimentales para resolver problemas normativo y jurisdiccionales.

En la presente investigación de tipo básica, se hace uso del método científico, realizando investigación muy detallada en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, mediante la aplicación de una guía de entrevista que fue elaborado en función a los indicadores y subcategorías de cada categoría de la investigación; que tuvo como finalidad apoyar para describir como se viene dando la problemática relacionada con el acoso sexual.

### **Aspecto legal**

Aranzamendi (2010), indica que se trata de analizar el aspecto legal de la normativa aprobada, precisar cual es el ordenamiento jurídico y sugerir modificaciones al termino de la misma, argumentando sus razones, interpretando la legislación (p. 140).

De acuerdo a lo planteado por el autor, la presente investigación se enmarca en análisis del ordenamiento jurídico respecto al acoso sexual y como estos se vienen dando en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba (entrevista) y como son interpretados por los operadores de justicia, para arribar a conclusiones y recomendaciones que nos permiten mejorar la descripción del acoso sexual en la entidad estatal focalizada.

### **b) Importancia**

La importancia de la presente investigación radica en lo interesante que es para el desarrollo de la sociedad de forma colectiva, hacerlo en el entorno de la seguridad jurídica, que implica la protección de los derechos de las personas que forma parte del Estado en nuestro país, buscando que éste se desenvuelva dentro de márgenes jurídicos razonables y previsibles con certeza.

El acoso sexual está de moda como un mal que impide el desarrollo afectivo y psico social de la víctima, por lo que juega un papel muy

importante en el desarrollo y contribución de la seguridad jurídica ante los tribunales.

Por todo lo descrito anteriormente es que radica la suma importancia de la presente investigación, viendo por conveniente realizar un estudio sobre el acoso sexual que sirvan como herramienta para mejorar la descripción de cómo se manifiesta el acoso sexual, la misma que se llevó a cabo con todas las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, con la finalidad describir como se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

### **c) Limitaciones**

Respecto a las limitaciones de la investigación, debemos precisar que en la ciudad de Bagua Grande no existen bibliotecas especializadas en el tema motivo de la investigación, el servicio de internet es muy limitado y lento haciendo pesada la búsqueda de información relacionado a la temática, no existen investigaciones en la materia o relacionadas, por lo que dificulta el trabajo realizado implicando mayor tiempo de lo estipulado, generando con esto ciertas demoras en la investigación.

## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

## 2.1 Antecedentes de la Investigación

### A nivel internacional

Báez (2013) Colombia. En su tesis titulada: “El comportamiento negativo y el acoso psicológico del personal de enfermería”; Universidad de Boyacá, cuyo objetivo es: determinar el comportamiento y acoso psicológico del personal de enfermería. Tipo de investigación exploratorio, donde se llega a la conclusión que la persona debe enfrentar el impacto negativo de su comportamiento en el acoso sexual. Recomendando que se debe prevenir el acoso psicológico mediante acciones psicopedagógicas preventivas en el contexto.

En Pérez (2013) España. En su tesis titulada: “El acoso sexual en el lugar de trabajo”; Universidad de Cádiz, cuyo objetivo es: identificar en profundidad el acoso sexual en el lugar de trabajo y sus implicaciones para el modelo de intervención en el acoso sexual en el lugar de trabajo. Tipo de investigación exploratorio, donde se llega a la conclusión que el delito de acoso sexual es llevado a cabo de diferentes maneras, especialmente el delito de acoso sexual en el trabajo, debe atribuirse a la cultura social y los modelos organizativos. Recomendando que la investidura en los cargos jerárquicos no sirva para cometer acoso sexual por el hecho de superioridad frente a la subordinación.

Giner (2011) España. En su tesis titulada: “El concepto y los métodos legales del término acoso en el lugar de trabajo”; Universidad Barcelona, cuyo objetivo es: interpretar métodos legales de acoso sexual. Tipo de investigación exploratorio, donde se llega a la conclusión que en la tortura y los actos delictivos que ponen en peligro la integridad moral, se introduce el acoso en el lugar de trabajo, es decir, el acoso psicológico o cualquiera que humille las actividades laborales hostiles. También incluye que todo acoso se incluirá en la ley penal, que se entiende como acoso dentro del marco oficial. Recomendando no confundir acoso laboral, sexual con hostigamiento en circunstancias diversas para una mejor interpretación.

López, Portillo y Ramírez (2010) El Salvador. En su tesis titulada: “El delito de acoso sexual”; Universidad Sevilla, cuyo objetivo es: verificar la efectividad de la ley penal sobre acoso sexual. Tipo de investigación descriptivo, donde se llega a la conclusión que la legislación penal es efectiva para tratar dichos delitos. Tan pronto como la solicitud de la víctima interfirió con la demanda, el delito fue procesado de acuerdo con su autoridad. La Ley de Procedimiento Penal ha establecido mecanismos apropiados para verificar hechos y brindar seguridad pública. Recomendando proceder con la interposición de una demanda o denuncia frente a un delito de acoso ante los tribunales.

Rosales (2009) Costa Rica. En su tesis denominada: “Los procedimientos que deberían seguir el acoso sexual y las instituciones públicas de educación superior”. Universidad de Costa Rica, cuyo objetivo es: verificar las políticas internas y su mejoramiento. Tipo de investigación descriptivo, donde se llega a la conclusión de que no es suficiente tener una política reguladora interna en un estado. Recomendando es necesario continuar mejorando y desarrollando normas e instituciones a través de la perfección a las víctimas de acoso sexual.

Kahale (2007) Venezuela. En su tesis de investigación denominada “El mobbing lo acoso moral en el trabajo”. Universidad de los Andes, cuyo objetivo es: determinar si la regulación del acoso moral en el trabajo es necesaria para innovación legislativa. Tipo de investigación exploratorio, donde se llega a la conclusión que es necesaria una regulación específica del acoso moral en el trabajo, para lograr una legislación actualizada y completa. La víctima del mobbing actualmente posee alternativas, que debe ordenar y analizar para elegir el camino que considere más idónea para conseguir sus pretensiones. Recomendando que urge una reforma legislativa, para poner soluciones directas y eficaces a este problema.

Palavecino (2004) Chile. En su tesis titulada “Prevención del acoso mental” Universidad de Chile, cuyo objetivo es: Evidenciar el delito de acoso

mental en las víctimas. Tipo de investigación explicativo, donde se llega a la conclusión que el acoso mental es súper ilegal porque infringe los derechos que son la base del orden político y la paz social, y confiere una culpa adicional a este comportamiento. Recomendando que el tribunal debe tener esto en cuenta al evaluar la indemnización por daños morales, porque además, tienen amplia libertad para llevar a cabo dichos procedimientos.

Gimeno (2004) Colombia. En su tesis titulada “El mobbing en la presión laboral”. Universidad de Colombia, cuyo objetivo es: Identificar el mobbing en la presión laboral”. Tipo de investigación exploratorio, donde se llega a la conclusión que todo mobbing es delito a la integridad moral del trabajador, pasando de un mobbing a un mobbing devastador. Recomendando que se desarrollen más jurisprudencia para evitar estos tipos de casos.

Ibáñez (2003) España. En su tesis denominada: “El acoso sexual que recibe las mujeres en el entorno laboral en el siglo XX”. Universidad de Sevilla, cuyo objetivo es: determinar tipo de acoso sexual que reciben las mujeres en el centro laboral. Tipo de investigación exploratorio, donde se llega a la conclusión que el responsable tiene capacidad de opción y debe responder por sus acciones. Recomendando que cada sociedad tiene su cultura y esta debe establecerse en valores, roles y relaciones.

Alemany, Luc, y Mozo (2001) España. En su tesis titulada: “El acoso sexual en los centros laborales”. Universidad de Sevilla, cuyo objetivo es: identificar el acoso sexual en lugares públicos. Tipo de investigación exploratorio, donde se llega a la conclusión que el acoso sexual se da especialmente en los espacios de uso público (calles, avenidas, parques y plazas). También en los medios de transporte, afectando la libertad, el libre tránsito e integridad física y moral de las víctimas. Esta problemática también está directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder generalmente el varón que se encuentra en una posición jerárquica superior, que facilita la violencia contra las mujeres. Recomendando que frente a esta realidad, la iniciativa

legislativa busca que el acoso sexual sea calificado un delito y no una simple falta.

Crocker y Kalemba (1999) Canadá. En su tesis denominada: “Las experiencias de acoso sexual que vive las mujeres en sus centros de trabajo, su incidencia e impacto”. Universidad de Ottawa, cuyo objetivo es: analizar conductas del acoso sexual que sufren las mujeres. Tipo de investigación descriptivo, donde se llega a la conclusión en diversos países en la etapa de denuncia falta concretizarla el acoso sexual que sufren las mujeres, especialmente en donde las conductas de acoso sexual se toman como naturales y por consiguiente se responsabilizan a las víctimas. Recomendando enfatizar prestar valor a las denuncias por acoso sexual que vienen con agresiones responsabilizando al agresor.

### **A nivel Nacional**

Tiza (2018), Perú. En su tesis titulada “El acoso sexual a mujeres que trabajan en una municipalidad”, cuyo objetivo general es: Identificar el tipo de acoso sexual a mujeres que trabajan en una municipalidad. El tipo de investigación es exploratorio descriptivo y descriptivo, donde concluye: Que el hostigamiento sexual hacia las víctimas que laboran en la mencionada municipalidad, se caracterizan por el ejercicio de poder de naturaleza funcional que ejercen los hostigadores para con las víctimas, siendo este factor preponderante cuando existe vinculación laboral entre el agresor hostigador o autoridad y la víctima u subordinada. Recomendando que las mujeres deben denunciar al sujeto activo que en su mayoría es el jefe y se debe desterrar el predominio de estereotipo dañino masculino en la sociedad, por tal motivo considera que cualquier tipo de acoso laboral debe ser denunciado sin temor al despido arbitrario.

Solano (2014), Perú; tesis titulada “Tipificación del acoso sexual en el sistema penal peruano”, cuyo objetivo general es: Interpretar la tipificación del acoso sexual en el sistema penal. El tipo de investigación es exploratorio, donde concluyó que el acoso sexual es una práctica común en diferentes

países del mundo y los países en otros continentes toman tales acciones, encarcelamiento y multas, para proteger a las mujeres de prácticas no saludables que afectan su dignidad personal (Solano, 2014, p. 1137). Recomendando que no solamente se aplique multas y encierros, sino rehabilitación al sancionado con reparación drástica y suspensión de cargos para su ejercicio laboral, urgiendo implementar leyes drásticas en dicha materia.

Arrascue (2019), Perú; en su tesis titulada: “Procedencia de la tipificación del acoso sexual de acuerdo a los elementos objetivos del delito: distrito fiscal de Huaura – 2015”; cuyo objetivo general es: identificar los factores objetivos que respaldan el acoso sexual en la clasificación penal dentro del marco de la legislación comparativa. El tipo de investigación es descriptivo; donde concluye: Que el acoso sexual puede configurarse como un comportamiento típico porque satisface requisitos tales como los actos repetidos del agresor, el rechazo de la víctima y el comportamiento que ocurre en la relación entre el agresor y la víctima, crea una sensación de peligro y hacer que las personas se preocupen por sufrir algún tipo de daño. Recomendando: Que se tome en cuenta la tipificación del acoso sexual con sus elementos objetivos previo valoración de prueba, con el fin de obtener certeza y seguridad jurídica respecto al acoso sexual.

A nivel local no existen estudios realizados sobre la materia que se puedan referenciar, constituyendo el presente como un estudio referencia para que sea utilizado en posteriores investigaciones en nuestro país.

## **2.2 Bases Legales**

- a) Constitución Política del Perú de 1993, que frente al acoso sexual expresa los siguientes derechos de las personas:

Artículo 1. La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2; inciso 1; toda persona tiene derecho a su integridad moral, psíquica y física y la su libre desarrollo y bienestar.

Artículo 2; inciso 24. En el literal h, nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica lo física.

Artículo 44. Son deberes del estado, garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenten la justicia y en el desarrollo integral equilibrado de la nación” (Constitución Política del Perú, 1993).

b) El Código Penal vigente, que tiene por finalidad configurar la tipicidad del acoso sexual en los siguientes artículos:

Artículo 176 – B. Acoso Sexual. El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia lo busca establecer contacto lo 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 la quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información lo de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de locho 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 lo han tenido una relación de pareja, son lo han sido convivientes lo cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad lo segundo de afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente lo comparten espacios comunes de luna misma propiedad.

4. La víctima se encuentra en condición de dependencia lo 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.”

Artículo 177. Formas agravadas. Se manifiestan en cualquiera de los casos de los artículos 170, 171, 172, 174, 175, 176 y 176-A:

1. Si el agente procedió con crueldad, alevosía o para degradar a la víctima, la pena privativa de libertad se incrementa en cinco años en los extremos mínimo y máximo en el respectivo delito.
2. Si los actos producen lesión grave en la víctima y el agente pudo prever ese resultado, la pena privativa de libertad será no menor de treinta ni mayor de treinta y cinco años.
3. Si los actos causan la muerte de la víctima y el agente pudo prever ese resultado, la pena será de cadena perpetua.

En los casos de los delitos previstos en los artículos 171, 172, 174, 176 y 176-A la pena se incrementa en cinco años en sus extremos mínimo y máximo si concurre cualquiera de las circunstancias establecidas en el artículo 170, segundo párrafo.

Si el agente registra cualquiera de las conductas previstas en los artículos 170, 171, 172, 174, 175, 176 y 176-A mediante cualquier medio visual, auditivo lo audiovisual lo transmite mediante cualquier tecnología de la información lo comunicación, la pena se incrementa en cinco años en los extremos mínimo y máximo aplicable al delito registrado lo transmitido.

- c) Código Civil Peruano de 1984. Artículo 1984. El daño moral es indemnizado considerando su magnitud el menoscabo producido a la víctima o a su familia. En consecuencia el Código Civil tiene concatenación con el delito penal de acoso sexual, en el sentido de indemnización por daño moral.

- d) Instrumentos Legales Internacionales. Tiene por objeto proteger a las víctimas de acoso sexual. Entre ellos tenemos:
1. El comité para la eliminación de discriminación contra la mujer (Comité CEDAW). Menciona en su recomendación N° 19, que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho.
  2. La convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem Do Para”. En su artículo 2, expresa lo siguiente, se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica (...).
  3. Convenio del concejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y a violencia doméstica. En su artículo 40 indica, las partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal o no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales.
  4. Protocolo de la careta americana de derechos humanos y de los pueblos sobre los derechos de las mujeres en África. En su artículo 12 establece el derecho a la educación y la formación sobre la base de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Pide la eliminación de todos los estereotipos y la integración de la sensibilización en materia de género en todos los niveles de los programas educativos. Se refiere a la protección contra el acosos sexual y reconoce además la necesidad de efectuar acciones positivas concretas de promoción de la alfabetización de las mujeres.

## **2.3 Bases teóricas**

### **2.3.1. Teorías Científico Positivistas referente al Acoso Sexual**

#### **A. Teoría socio cultural**

Los autores McKinnon (1979); Wise y Liz Stanley (1992), son los exponentes de este planteamiento teórico; que es de orientación básicamente feminista, que examina el contexto social y político en el que se genera y curre el acoso sexual, entendiendo que es una consecuencia lógica de la desigualdad de género y del sexismo que existen en la sociedad patriarcal y uno de os mecanismos empleados por el patriarcado para controlar a las mujeres y expulsarlas y/o mantenerlas fuera del mercado de trabajo.

Del análisis teórico de la teoría sociocultural, se observa que ésta sale en defensa del género masculino sin tomar en cuenta que la persona vale por su dignidad sea varón o mujer de allí que el poder basado en la desigualdad de género es muy peligroso en la sociedad.

#### **B. Teoría organizacional**

Según los autores como James Gruber (1992); conjuntamente con Jeanette N. Cleveland y Melinda E. Kerst (1993), plantearon esta teoría de nombre organizacional. En la que proponen que el acoso sexual se explicaría por la existencia de una serie de factores estructurales de las organizaciones, tales como las desigualdades de poder jerárquico y estatus dentro de las organizaciones.

Entre estos factores tenemos los siguientes: posición y poder jerárquico para obtener gratificación sexual de otros; influye también las condiciones de trabajo (número de personas que trabajan, disponibilidad de espacio por persona); la proporción de personas de uno u otro sexo en el entorno laboral; las normas ocupacionales (distribución de funciones, normas de vestir); las funciones que las personas cumplen en su trabajo (horas extra, viajes, comidas de

trabajo); o la disponibilidad de procedimientos de quejas o trabajos alternativos.

Así, este planteamiento niega todo efecto del género sobre el acoso sexual y entiende que el hecho de que los varones sean acosadores en mayor medida que las mujeres es circunstancial y se debe sólo a que tienen más poder que ellas, pero si fueran las mujeres las que ocuparan el poder, acosarían del mismo modo que puedan hacerlo los varones.

De la teoría citada, se concluye que ésta avala de manera ilegal el acoso sexual viéndole como normal y para ello se basan en la jerarquía de poder y economía de la persona para ultrajar a la más débil, la cual es repudiable en un estado de derecho porque nadie es superior a nadie ante la ley y merecemos respeto a nuestra dignidad.

### **C. Teoría de la extensión de los roles sociales**

Para los teóricos Gutek y Cols (1985) sostienen que las características contextuales como creencias y expectativas individuales que tiene el acosador basados en el género serían la causal; según este planteamiento, la persona llevaría consigo al contexto laboral sus creencias y expectativas basadas en el género sobre la conducta deseable en el entorno laboral, incluso aunque estas premisas no puedan ser aplicables y sean irrelevantes e inapropiadas en dicho entorno. (Gutek, 1985; Gutek y Morash, 1982; Gutek y Done, 2001).

De la teoría citada anteriormente, se evidencia que las creencias particulares influyen en los grupos de trabajo, la cual no debe ser así; porque ello encubre al acosador para realizar sus actos indecentes cuando le conviene actuar de acuerdo a su función de género, en todo caso debe medir sus consecuencias y evaluar su entorno antes de emitir una creencia oriunda de su cultura.

#### **D. Teoría biológica natural**

Esta teoría explica el acoso sexual en términos de instinto humano, proponiendo que las diferencias en la evolución de hombres y mujeres les ha llevado a desarrollar diferentes estrategias reproductivas de modo que los varones tratarían de maximizar su éxito reproductivo accediendo al mayor número posible de mujeres, incluso si para ello tuvieran que recurrir a métodos violentos (como el acoso o la violación).

Así, desde este modelo se considera que el acoso sexual es irremediable pues depende de la naturaleza humana y se trivializa al considerarlo como algo normal, idiosincrásico e individual, negando su intención discriminatoria; teoría planteada por Kingsley R. Browne (1997) o Michael V. Studd y Urs E. Gatiker (1991).

Al respecto sobre la teoría biológica natural, mi punto de vista crítico, es que no puede ser posible bajo ninguna justificación que el acoso sexual sea irremediable y natural; porque el ser humano tiene que aprender a respetar la dignidad humana y los derechos fundamentales de sus congéneres de allí que se establecieron normas legales para cumplirlas con grado de obligatoriedad y con fuerza para el acoso sexual.

#### **E. Teoría de los cuatro factores del acoso sexual**

Es una teoría multifactorial que incorpora elementos de algunas de las teorías unifactoriales previamente comentadas. Concretamente, esta teoría, propuesta por Elizabeth A. O'Hare y William O'Donahue (1998), hipotetiza en lo siguiente; para que ocurra el acoso sexual deben darse cuatro condiciones básicas de modo que la persona acosadora:

- Debe estar motivada a acosar (debe estar impulsada por una combinación de poder, control o atracción sexual).

- Debe haber superado la inhibición para no acosar (como restricciones morales, etc.).
- Debe haber superado las inhibiciones externas al acoso (como las normas, etc.).
- Debe haber superado las resistencias de la persona acosada.

Al respecto sobre la presente teoría, mi punto de vista crítico, es que no debe dar realce al impulso convulsivo de acoso sexual como si fuera normal; porque denigra a la persona en sus derechos y tutela jurisdiccional.

## **F. Teoría ecológica**

De Mckenzie, Thrasher, Shaw, McKay: existe un claro paralelismo entre el proceso de creación de los nuevos centros urbanos y la criminalidad de los mismos, la criminalidad urbana (claramente diferenciada, desde todos los puntos de vista, de la que se produce fuera de tales núcleos urbanos). La ciudad produce delincuencia dentro de ello el acoso sexual. En el seno de la gran urbe, incluso, cabe apreciar la existencia o áreas muy definidas (el “ganglang”, las delincency áreas”) donde aquélla se concentra. La teoría ecológica explica este efecto criminógeno de la gran ciudad acudiendo a los conceptos de desorganización y contagio inherentes a los modernos núcleos urbanos, y sobre todo, invocando el debilitamiento del control social que en éstos tiene lugar.

El deterioro de los grupos primarios (familia, etc.), la modificación “cualitativa” de las relaciones interpersonales que se tornan superficiales, la alta movilidad y consiguiente pérdida de arraigo al lugar de residencia, la crisis de los valores tradicionales y familiares, la superpoblación, la tentadora proximidad a las áreas comerciales e industriales donde se acumula riqueza y el mencionado debilitamiento del control social crean un medio desorganizado y criminógeno. (García, 2010, p. 349).

En esta teoría se observa que la urbanidad produce delincuentes dentro de ello acoso sexual, tal hecho es inaudito; porque con educación en valores esta situación se revierte. En tal sentido la delincuencia tiene su fin, según mi apreciación crítica.

### **G. Teoría estructural de la anomia**

Sus postulados de mayor trascendencia criminológica son dos: la normalidad y la funcionalidad del crimen. Normalidad, porque el crimen no tendría su origen en ninguna patología individual ni social sino en el normal y regular funcionamiento de todo orden social. Aparecería inevitablemente unido al desarrollo del sistema social y a fenómenos normales de la vida cotidiana. Funcionalidad, en el sentido de que tampoco sería un hecho necesariamente nocivo, dañino para la sociedad, sino todo lo contrario, funcional, en orden a la estabilidad y el cambio social (García, 2010, p. 354).

De la teoría anterior se observa que los delitos son naturales en la sociedad desorganizada donde el individuo vive lejos de la aplicación de la norma jurídica justificando hechos delictivos, en la cual no es posible desde mi apreciación crítica, aceptar esta teoría; porque no se concibe a una sociedad sin leyes porque el hombre siempre ha necesitado normas legales por ser malo por naturaleza.

### **H. Teoría de la dicotomía de valores**

Sustentada por Salomón Kobrin en 1985. Esta tesis afirma que, en los estratos de clases bajas, los valores de conformidad y los valores delictivos existen conjuntamente, hay una vigencia de valores duales. Dedujo que el predominio de la criminalidad genera un tipo de valores y formas institucionalizadas para su manifestación desviada; sin embargo, apreció también que en esas áreas existían individuos que eran “contaminados”, que aceptaban los valores convencionales. El hecho de que jóvenes antisociales no reincidan de

adultos, y que jóvenes no infractores delincan en la adultez, sería inexplicable, salvo que se acepte la existencia de dos grupos de normas y valores (criminales y convencionales), de los cuales participen simultáneamente.

De estos datos Kobrin infirió que en esas áreas existe la vigencia de dos normas de conducta, una dicotomía de valores, en lugar de la preponderancia sólo de las normas o valores criminales; esto significa también que en tales zonas existe interrelación de sujetos delincuentes con personas que no lo son. (Pérez, J., 2011, p. 10).

Del análisis de la teoría dicotomía en valores, mi apreciación crítica, es que no puede existir polarización entre valores sino jerarquía para elegir el bien y evitar el mal; y no ambos o inclinarse por el que le favorece en ciertas circunstancias de la vida, al hacerlo se produce los hechos delictivos como por ejemplo el acoso sexual por la duda o la conveniencia. La cual es absurda esta teoría para ser aplicada en la sociedad, muchos justificarían sus actos indebidos ante la sociedad.

## **I. Teoría de la anomia de Durkheim y otros autores**

Las contribuciones teóricas de E. Durkheim sientan las bases para la introducción de la Sociología en la ciencia de la Criminología dominada hasta entonces por las inspiraciones biosociológicas de la escuela positivista italiana.

Este autor adquiere gran notoriedad por la trascendencia de dos de sus formulaciones: la consideración del delito como un fenómeno social normal y a teoría de la anomia (Vásquez, C., 2003, p. 22).

Aunque se cita a Durkheim como el primero que utilizó el término “anomia” referido al delito, no llegó a desarrollar una teoría

completa de la misma, sino que prácticamente, se limitó a introducir el concepto, de una forma un tanto indefinida, a lo largo de toda su obra, principalmente en su monografía sobre el suicidio (Vásquez, C., 2003, p. 22).

Para Durkheim, el concepto de anomia expresa la crisis, perturbaciones de orden colectivo y desmoronamiento de las normas y valores vigentes en una sociedad (el orden social), como consecuencia de una transformación o cambio social producido súbitamente. Manifiesta el autor que en todas las sociedades (en un momento histórico determinado), existe una especie de reglamentación u orden social establecido y reconocido como equitativo por la generalidad de los sujetos que fija con una precisión relativa, el máximo de bienestar de cada clase de sociedad puede legítimamente buscar o alcanzar. En esta situación la generalidad de los individuos, se dan cuenta vagamente del punto extremo a donde pueden ir sus ambiciones y no aspiran a nada más allá, ya que los individuos con una sana constitución moral son respetuosos y dóciles con las reglas sociales y sienten que no está bien exigir más. Cada uno por lo menos en general, está entonces en armonía con su condición y no desea más que lo que pueda legítimamente esperar, como precio normal de su actividad. (Vásquez, C., 2003, p. 23).

Lo que Durkheim pone de relieve es que en la sociedad actual, debido sobre todo al progreso económico, se producen una serie de crisis económicas (utiliza el término crisis para referirse tanto a los desastres económicos como a las épocas de bonanza y crecimiento económico) que alteran la armonía social, produciendo unos bruscos cambios y desbarajustes sociales que dejan a muchos individuos sin un referente en el que apoyarse o sin metas que alcanzar, haciendo que el individuo se sienta perdido, desorientado y sin referencias en un mundo complejo, ya sea porque personas de clases sociales altas se vean avocadas a condiciones por debajo de las acostumbradas, o en el caso contrario, personas de clase social baja que en épocas

de bonanza se imponen unas metas que no les corresponden y no pueden alcanzar por medios legítimos.

Por tanto, para Durkheim la anomia es un fenómeno social que debido a la falta la regulación suficiente (entendido como una falta de normas), empuja a los individuos a la desintegración y al no conformismo y, en último término al delito (Vásquez, C., 2003, p. 23).

Robert K. Merton, al desarrollar la teoría de la estructura social y de la anomia, en su obra *Social Theory and Social Structure* (1949), expresa desde un punto de vista sociológico, como algunas estructuras sociales ejercen una presión definida sobre ciertas personas de la sociedad para que sigan una conducta inconformista y no una conducta conformista. (Vásquez, C., 2003, p. 123).

Según Merton parte de conceptos similares a los de Durkheim, el primero, consiste en objetivos, propósitos e intereses culturalmente definidos, sustentados como objetivos legítimos por todos individuos de la sociedad (...). Un segundo elemento de la estructura cultural define regula y controla los modos admisibles de alcanzar esos objetivos, mientras las satisfacciones resultantes para los individuos se ajustan a las dos presiones culturales, a saber, satisfacciones procedentes de la consecución de los objetivos y satisfacciones nacidas en norma directa de los modos institucionalmente canalizados de alcanzarlos, se conserva un equilibrio efectivo entre esos dos aspectos de la estructura social.

Entonces la anomia, para Merton, como quiebra de la estructura cultural, que tiene lugar en articular cuando hay una disyunción aguda entre las normas y los objetivos culturales y las capacidades socialmente estructuradas de los individuos del grupo para obrar de acuerdo con ellos. (Vásquez, C., 2003, p. 24).

Del análisis teórico desarrollado por Merton se observa con claridad que es de gran ayuda a la hora de explicar las correlaciones variables entre delincuencia y pobreza. Para el autor, la pobreza no es una variable aislada que opere exactamente de la misma manera en todas partes; no es más que una variable de un complejo de variables sociales y culturales reconocidamente interdependiente. La pobreza como tal y la consiguiente limitación de oportunidades no bastan para producir una proporción muy alta de conducta delictiva. Aun la notoria pobreza en medio de la abundancia no conduce de manera inevitable a ese resultado. Pero cuando la pobreza y las desventajas que la acompañan para pedir por los valores culturales aprobados para todos los individuos de la sociedad, se enlazan con la importancia cultural del éxito pecuniario como meta predominante, los resultados normales son altas proporciones de conducta delictuosa. (Vásquez, C., 2003, p. 25).

Del análisis referente a ésta teoría, según mi apreciación crítica; esta teoría sólo pone de manifiesto que si no hay normas legales en la sociedad viene el caos total; dejando de lado la parte moral de cada persona que conoce el bien y el mal de manera inherente mientras tenga aptas sus facultades mentales.

## **J. Teoría de la criminología sexual**

Según García Pablo de Molina, define la Criminología como la ciencia empírica e interdisciplinaria que se ocupa del crimen, del delincuente, la víctima y del control social del comportamiento desviado.

Hurwitz en 1945 señala que la Criminología designa aquella parte de la ciencia criminal que pone de relieve los factores de la criminalidad mediante la investigación empírica, es decir, los factores individuales y sociales que fundamentan la conducta criminal

Hasta hace poco existía la creencia de que el abuso y la violencia sexual eran poco frecuentes en los menores de edad, pero estudios de la Organización Mundial de la Salud estiman que, en 2002, alrededor de 150 millones de mujeres y 73 millones de hombres menores de 18 años tuvieron relaciones sexuales forzadas o fueron víctimas de otras formas de abuso sexual.

Del análisis sobre esta teoría, según mi apreciación se puede observar que la criminalidad aumenta en la sociedad de manera estructurada, siendo necesario frenarlo con instrumentos, es por ello la gran importancia de esta investigación para clarificar ciertas conductas del acoso sexual.

### **2.3.2. Doctrina del acoso sexual**

El acoso sexual en unos años atrás no se le denominaba de esa manera, ya que en esos tiempos se consideraba normal estas conductas reprochables. El concepto nace cuando colectivos feministas señalan que existen situaciones de humillación en los centros de trabajo hacia las mujeres.

Como señala Vega Ruiz y Tomei (2007) la Legitimidad que no puede ser quebrantado, es la libertad sexual que tiene dos vertientes: una positiva, que atiende a la libre disposición por la persona de sus propias potencialidades sexuales tanto en el comportamiento particular como frente a los demás, y una negativa, relativa a su aspecto defensivo, es decir, al derecho de la persona a no verse involucrada en un contexto sexual”.

Mi análisis crítico desde doctrina es que la defensa sobre el acoso sexual lo restringe en ciertas medidas y no le garantizan seguridad a la persona agredida llegando al caso de provocar muerte a la acosada, siendo el respeto a la dignidad humana fundamental en el estado.

### 2.3.3. El delito en el derecho penal

El delito puede ser concebido desde una doble dimensión en su naturaleza: normativa y social. De naturaleza Normativa, porque únicamente se puede criminalizar conductas a través de dispositivos legales; función política (criminal) que le corresponde en exclusividad al legislador. Y de naturaleza social, debido a que los fenómenos delictivos aparecen como producto de las diversas formas de interacción social, con propiedad puede afirmarse que la lesividad social del comportamiento negativo resulta fundamental para determinar la relevancia jurídico-penal de la conducta; la creación de un riesgo no permitido, con aptitud de lesión o de peligro para un bien jurídico determinado. (Peña, A., 2011, pp. 19-21)

Al respecto todo delito presupone la lesión o puesta en peligro de bienes jurídicos tutelados por la ley (art. del Título Preliminar), lo que conocemos como principio de lesividad. (Peña, A., 2011, p. 47).

El delito está concebido como acciones u omisiones dolosas o culposas penadas por ley. La acción activa o pasiva es la base de la conducta punible. (Código Penal, 2018).

“El delito es un comportamiento humano típicamente antijurídico y culpable, añadiéndose a menudo la exigencia que sea punible”. (Mir, 2015).

Muñoz y García (2000) sostienen que “El concepto de delito bajo una doble perspectiva: por un lado, supone un juicio desvalor que recae sobre un hecho o acto humano que se denomina antijuridicidad. Y juicio de desvalor que se hace sobre el autor del hecho que se denomina culpabilidad. (Muñoz y García, 2000, p.223).

Roxin (1997), Zaffaroni (1999), Grandez (2008) expresan que la teoría del delito es que una acción será delito si es típica,

antijurídica y culpable. Los dos primeros elementos mencionados, se encuentran dentro del injusto; es decir es el reproche al acto cometido, a la acción misma. El último elemento referente a la culpabilidad, no es el reproche del ordenamiento jurídico a la acción, sino que es la atribución de esa conducta reprochada a su autor (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Mi punto de vista con respecto al Delito en el Derecho Penal en nuestro país, es que existen un gran número de contenidos Dogmáticos, Acuerdos Plenarios y Jurisprudencias por aplicar a diferentes casos delictivos con justicia; tal es en materia sobre acoso sexual, pero al momento de ejecutar las penas vienen las atenuaciones que muchas veces no ameritan y esto hace que se debilite la ética e imagen del magistrado, debido a diversos factores externos proveniente del imputado; por lo tanto debemos ser rectos al administrar justicia social con imparcialidad.

#### **2.3.4. Origen y definición de acoso sexual**

##### **1. Origen del acoso sexual.**

El origen del término “acoso sexual” se debe al feminismo americano de los años setenta. Baker (2007) menciona que las mujeres que pertenecían a este movimiento social comenzaron preocupándose por el alto número de mujeres que habían sufrido conductas de “coerción sexual” en el trabajo; manifiestan que ellas buscaron un concepto amplio capaz de incluir los comportamientos más sutiles y no sólo los ejemplos flagrantes de abuso sexual. (Baker, 2007, p.163-167)

##### **2. Definición de acoso sexual.**

Rubio y Gil (1987) expresan que el acoso sexual puede incluir comportamientos físicos verbales y no verbales.

Rubinstein (1987) define el acoso sexual como una conducta verbal o física, cuyo autor sabe o debería saber que ésta es ofensiva para la víctima, indeseada y bajo la no voluntad de la víctima, que se manifiesta por medio de roces, tocamientos, frotamientos o pellizcos contra el cuerpo de un colaborador para forzar o ejercer coerción con el objeto lograr un intercambio sexual.

La Real Academia Española define a acoso como “la acción y efecto de acosar”, mientras que a acosar la define como “la acción de perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos” (RAE. s.f.).

La Real Academia Española (s.f.), también expresa que el acoso sexual tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre. El núcleo típico del delito de acoso sexual consiste en solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios continuada u habitual provocando a la víctima un estado de intimidación, hostilidad humillación, sin exigir un ulterior requisito.

Muñoz (2015), manifiesta sobre el acoso sexual que la conducta consiste en solicitar favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero. Acoso sexual es toda conducta que avasalle, violente, exija y comprima a otra persona manifestando inequívocamente una petición o solicitud sexual de manera insistente y no querida.

González (2010) refiere al acoso sexual mediante “El comportamiento verbal de naturaleza sexual se puede dar mediante proposiciones, demandas, o exigir favores sexuales, ejercer presiones con vista hacia una actitud sexual, hacer señales ofensivas, pronunciar insultos ofensivos, otros”. (Gonzales, 2010, p.3).

Sánchez de Lara y Chicano (2010) mencionan que, entre las conductas que podrían llegar a crear un acoso sexual u ambiente hostil, se encuentran los chistes o insultos, coqueteos, comentarios acerca del cuerpo o vida sexual de una persona, comentarios sexualmente degradantes, solicitudes repetidas de citas, gestos sexualmente vulgares, insinuaciones, contactos físicos indeseados, entre otros (Sánchez de Lara y Chicano, 2010, p.63).

En se sentido, expresan De Luca y López (2009), que acoso sexual a la solicitud de favores sexuales efectuada en el ámbito laboral o educacional por quien reviste en dicha institución una posición más jerarquizada que la víctima, y se aprovecha de su necesidad de permanecer o progresar en dicho ámbito.

La Organización Internacional del Trabajo (s.f.) define el acoso sexual al comportamiento en función del sexo de tipo ofensivo y desagradable que resulta para la persona que lo sufre. Por su parte, Buompadre (2011) expresa que el acoso sexual consiste en términos generales, en la solicitud o requerimiento de favores de índole sexual mediante el pre valimiento del autor respecto de una situación de superioridad de cualquier índole, anunciándole a la víctima males que tengan relación con sus expectativas legítimas en el ámbito relacional, funcional o de trabajo que lo une el sujeto activo y que puede traer sus consecuencias negativas sino accede a dicha pretensiones (Buompadre, 2011, p. 85).

En efecto con el acoso sexual se forzara a la presión, se le comprime, se le perturbaría contra lo que su instinto quiere; ya sea con gestos reiterado, actos, palabras y con presiones físicas de menor entidad conformarían una conducta punible, porque con ella se quebranta el sosiego, la tranquilidad y la libertad de la persona.

### **2.3.5. Manifestaciones de acoso sexual en espacios públicos**

La Ley 30314 sobre prevención y castigo del acoso sexual en lugares públicos en Perú, emitida el 26 de marzo de 2015, se publicó en el periódico El Peruano (2015). El artículo 1 estipula que la ley tiene como objetivo prevenir y sancionar el acoso sexual de las mujeres. En esta ley, el acoso callejero se manifiesta en lugares públicos. El acoso sexual en lugares públicos afectará los derechos de las personas, especialmente los derechos de las mujeres. Según el artículo 6 de la ley, este comportamiento puede ser sancionado por hasta cinco tipos de comportamientos, tales como: En las circunstancias anteriores, estas manifestaciones son conductas que causan molestias a las mujeres y amenazan su dignidad e integridad, y son conductas que deberían condenarse en todo el mundo. Es en lugares públicos como entidades estatales donde estos tipos de comportamiento ilegal son obvios.

### **2.3.6. Causas y características del acoso sexual**

Las causas del acoso sexual según el autor Giraldo, son:

#### **a. Machismo**

La RAE define el machismo es una expresión derivada de la palabra macho, como: "la actitud de prepotencia de los varones respecto a las mujeres" (RAE, s.f.).

Una definición de algunos movimientos feministas lo define como "el conjunto de actitudes y prácticas aprendidas sexistas llevadas a cabo en pro del mantenimiento de órdenes sociales en que las mujeres son sometidas o discriminadas".

Giraldo (1972) afirma que para a cultura española, una persona no es mitad humana y mitad derecha, sino que tiene las características heterosexuales y agresivas que la hacen destacar. El

hombre debe resaltar y demostrar su habilidad de pene. Mientras tus miembros sexuales sean grandes y activos, te volverás más macho. Sánchez afirmó que una característica de la masculinidad era la combatividad, y el hombre trató de demostrar a los demás que era "la persona más masculina, más fuerte y más fuerte" (Giraldo, 1972, p. 5).

De lo anterior, se desprende que un macho se caracteriza por su heterosexualidad y su agresividad; es decir; importancia excesiva a la capacidad fálica y por ende infravalorando el deseo femenino e importancia excesiva a la fuerza física.

Giraldo (1972) también recalca que el machismo es una ideología que por medio de conductas, actos, creencias tiene como propósito colocar al hombre como alguien superior por lo que es quien puede mandar, ordenar, conquistar y proponer en las relaciones afectivas y sexuales, quien puede utilizar su fuerza física para que la mujer obedezca lo que el disponga, mostrándola inferior en inteligencia, fuerza y capacidad. Resalta que la gran contribuyente a que este fenómeno siga vigente es la propia mujer, con su papel de sumisión, dependencia y tolerar las conductas del hombre.

#### **b. Medio Social**

Giraldo (1972) expresa que el medio social en el que se desenvuelven las personas ha propiciado que se den ciertas condiciones que incitan al agresor agredir sexualmente a la mujer, como son lugares concurridos de cualquier clase, medios de transporte, cines, ferias, estadios, parques, incluso las mismas calles y avenidas de la ciudad donde provechándose de la aglomeración de personas y falta de espacio cometen este tipo de actos humillantes y degradantes para la mujer. Esto se da porque en el acoso sexual en espacios públicos no se llega a la consumación carnal y se mantiene

en la esfera de proposición o maniobra agresiva de contenido sexual.

Las características del acoso sexual, según Martínez (1995) son:

1. Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual.
2. Que no es deseado y por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige.
3. Que tiene incidencia negativa en la situación laboral.
4. Que la conducta puede ser verbal o física.
5. Que el autor sabe o debería saber que es ofensiva o humillante para el afectado.
6. Que en principio comporta una discriminación en razón del sexo.
7. Que conforme a una de las acepciones del concepto, debe ser efectuado por el propio empleador o sus dependientes jerárquicos.
8. Que si bien la destinataria habitual del acoso sexual es una mujer, también lo puede ser un hombre en estas circunstancias.
9. Que si normalmente el acosador es un varón también podría serlo una mujer, con relación a un varón o a una persona de su propio sexo o viceversa.
10. Que resulta prácticamente imposible, por sus características, componer una lista de actitudes o situaciones que comportan un acoso sexual.

### **2.3.7. Tipos y clases de acoso sexual**

#### **A. Tipologías de acoso sexual**

Expósito y Herrera (2018) mencionan que existen tres tipos de acoso sexual: Acoso de género cuando el comportamiento es hostil, ofensivo y degradante para la mujer, es la forma más común, la

atención sexual no deseada que referencia a determinados comportamientos como pedir citas reiteradas, escribir cartas, llamadas, tocamientos proposiciones sexuales, que no son bien recibidas ni han sido buscadas, se trata de una forma más evidente de acoso sexual, y la coerción sexual que es un tipo de acoso donde el acosador realiza peticiones de favores sexuales a la víctima a cambio de beneficio o amenazas relacionadas con el trabajo.

## **B. Clases de acoso sexual**

Castillo (2019) citando a Martínez, menciona que existe el acoso sexual típico, detallando en lo siguiente:

### **1. El acoso sexual típico o quid pro quo ( Chantaje sexual)**

Se trata de un acoso sexual típico o clásico, requiere de un ejercicio de poder o una relación desigual de poder, es decir necesita la actitud del propio empleador o la de aquel que se haya delegado tareas pretendiendo imponer o imponiendo realmente una conducta de naturaleza sexual no deseada, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad en el empleo agrediendo con ello su dignidad como ser humano.

Es típicamente un abuso de poder. Se trata de un poder que fuerza a un empleado o a quien pretende hacerlo, a elegir entre acceder a la demanda impropia o perder su trabajo, desmejorar sus condiciones o quedar sin la posibilidad de obtener un empleo.

### **2. Acoso sexual ambiental**

Castillo (2019) citando a Balta, expresa que existe el acoso sexual ambiental que se produce cuando existen conductas y o comportamientos de carácter sexual lo suficientemente severos como

para crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo interfiriéndose a si con el trabajo de una persona.

Husbands citado por Balta, manifiesta que el acoso sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo trata de incitaciones sexuales importunas de una solicitud sexual o de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de índole sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso. (Citado en Balta, 1972, p.5).

Douglas (2007) menciona que las conductas que pueden crear un ambiente hostil de trabajo son muy variadas: la exhibición de imágenes de naturaleza sexual, tocamientos, las bromas o comentarios con contenido sexual, el espionaje de servicios higiénicos, el envío de correos electrónicos con contenido sexual, entre otros.

De lo mencionado antes se resume que no se debe permitir bajo ningún pretexto o justificación, porque dañan la libertad sexual y psíquica de la persona; es por ello que se debe diferenciar bien para poder tipificarlo en a presente investigación.

### **2.3.8. Comportamientos en los que se manifiesta el acoso sexual**

Rubio y Gil (1987) expresan que el acoso sexual puede incluir comportamiento físicos, verbales o no verbales que las investigadoras han ido matizando.

Para Expósito y Herrera (2018) advierten que el acoso sexual no se trata de un comportamiento único sino que influye una variedad de situaciones entre las que se encuentran.

- Las bromas lo comentarios sobre apariencia lo condición sexual de la trabajadora.
- El uso de imágenes, fotografía o dibujos de contenido sexual explícito.
- Las comunicaciones de todo tipo de contenido sexual y carácter ofensivo.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, lo un acontecimiento físico excesivo lo innecesario.
- Las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de la misma haya dejado claro que no son deseadas.

Para Rubenstein (1987) sobre el problema de acoso de los Estados miembros de las Comunidades Europeas, ofrecía algunos ejemplos de distintas formas o manifestaciones de acoso sexual: el contacto físico, que oscila entre tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces con el cuerpo de otro a empleado a hasta el intento de violación; a conducta verbal de naturaleza sexual que puede incluir insinuaciones sexuales; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de dejar claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos y, finalmente, en la conducta no verbal de naturaleza sexual que incluye la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos, etc. (Rubio, 2013).

González (2010) manifiesta que el comportamiento verbal de naturaleza sexual se puede dar mediante proposiciones, demandas o exigir favores sexuales, ejercer presión con vista hacia una actitud sexual flirtear de una manera ofensiva, hacer señales ofensivas, alusiones obscenas, pronunciar insultos descortés o degradantes, hacer observaciones ofensivas, sobre el aspecto o el vestido,

pronunciar epítetos o insinuaciones, ridiculizar, hacer bromas, planteos o juegos de naturaleza sexual.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) indica que el acoso sexual abarca una amplia gama de comportamientos sexuales repetidos y no deseados entre los que se cuentan: Innecesario contactos físicos, manoseos o toqueteos, Comentarios sugerentes y desagradables, chistes, observaciones sobre la apariencia física y agresiones verbales deliberadas, Invitaciones deshonestas y comprometedoras, Utilización de material gráfico pornográfico en el lugar de trabajo y Pedidos de favores sexuales.

### **2.3.9. El derecho penal del enemigo en el acoso sexual**

Para Jacobs (2003), el derecho penal del enemigo es una ley que permite distinguir entre el derecho penal de los ciudadanos y el derecho penal del enemigo. En el primer caso, se refiere a delitos que no tienen mayor importancia legal o que no dañan los activos legales de los fundamentos básicos y principales de las personas y el país, como la dignidad, el derecho a la vida y los delitos relacionados. Tienden a cometer delitos bastante graves. El comportamiento criminal de las personas, y puede representar un peligro para la universalidad; por lo tanto, deben aislarse de la sociedad y ser castigados con prisión para mantener la paz social la seguridad de los miembros de la sociedad.

Concatenando el derecho penal del enemigo en base a las normas vigentes que regulan el acoso sexual, es evidente que quienes la transgreden cometiendo delitos contra la libertad sexual en su modalidad de acosos sexual, por seguridad de los integrantes de la sociedad y porque el legislador considera delitos peligrosos, éstos deben ser aislados, a esto se suma una serie de restricciones a quienes son acusados por el delito contra la libertad sexual, tales

como no recibir beneficios ante una terminación o conclusión anticipada, y cuando son condenados a una pena privativa de libertad, deben cumplir la totalidad de la pena, vale decir que no tienen acceso a beneficios penitenciarios de ningún tipo, como sí tienen otros que son sentenciados por otros delitos, tales como estafa, homicidio simple, hurto agravado, etc.

Por ello, es importante tener en cuenta que el Derecho penal del enemigo se caracteriza por presentar tres elementos básicos tal como lo menciona Jakobs (2003) que son la criminalización de las conductas y las sanciones que se establecen para ellos, las penas previstas para ciertos delitos son desproporcionalmente altas y por último, determinadas garantías procesales suprimidas.

De la cita arriba, donde Jakobs (2003) considera los tres elementos que caracteriza el Derecho penal del enemigo, es evidente que al contextualizarlo en la realidad peruana, respecto a quienes han sido sentenciados por los delitos contra la libertad sexual en su modalidad de acosos sexual, se materializa el derecho penal del enemigo, ello por las siguientes razones: En primer lugar, dado el alto índice de acoso sexual, sobre todo a menores de edad, el legislador ha considerado anticiparse a dichos hechos delictivos estableciendo normas sancionadoras. En segundo lugar, las penas previstas para quienes cometen hechos delictivos como el acoso sexual, está establecido aplicar penas privativas de libertad de manera desproporcionada a otros bienes jurídicos, como por ejemplo una violación a una menor de edad, corresponde una pena privativa de libertad superior a quien comete homicidio simple, vale decir que las penas para casos de delitos contra la libertad sexual acoso sexual llegan hasta los cinco años y si es grave hasta los ocho años pena privativa de la libertad. En tercer lugar, quienes cometen el delito de acoso sexual, una vez sentenciados se les aparta de la sociedad no tienen derecho a los beneficios penitenciarios, en palabras de Jakobs, se les ha recortado derechos y garantías que a otros sentenciados

les permite a materializar la directriz constitucional establecida en el artículo 139, numeral 22 de la Constitución Política del Perú.

En síntesis Cancio (2003) plantea la esencia del Derecho penal del enemigo, constituye una reacción de combate del ordenamiento jurídico contra individuos especialmente peligrosos, cuya categoría responde a la manifestación criminológica del delito, así como a la evaluación criterial de los legisladores (Cancio, 2003, p. 80).

### **2.3.10. El acoso sexual en el código penal vigente**

El Congreso de la República (2018) menciona en el Código Penal en su artículo 176 – B referido al acoso sexual, expresa él 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 actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres años ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9,10 y 11 del artículo 36 del mencionado Código. Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación. Así mismo la pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho e inhabilitación, según corresponda conforme a los incisos 5, 9, y 10 del artículo 36, si concurre en alguna de las circunstancias agravantes que está estipulado en el artículo 176 – B.

#### **A. Sujetos**

El sujeto puede ser cualquier persona. El acosador sexual puede ser tanto un hombre como una mujer, en tanto que el tipo penal no exige alguna cualidad especial para tal condición, salvo para la configuración de los agravantes.

Por consiguiente, puede admitirse que un hombre acose a una mujer, que un hombre acose a otro hombre, que una mujer acose a un hombre o que una mujer acose a otra mujer. El acosador puede ser un compañero de trabajo, un cliente, un empresario, un pariente o un amigo, un grupo de personas, el compañero de colegio o la universidad, el jefe, otros.

Castillo (2019) menciona que el sujeto pasivo de este delito es la mujer o varón que sufre el interés sexual del acosador. Por lo general, será una dama debido al contexto de violencia contra la mujer que da en el Perú.

El sujeto activo vendría a ser el agresor u agresora que comete el delito de acoso sexual contra el sujeto pasivo.

El acoso sexual se da contra las mujeres, que terminan en violencia o muerte; uno de los más conocidos es el caso de Eyvi Agreda, a quien su agresor le roció combustible luego de que ella lo rechazara. Si viene es cierto que a la mujer en la gran mayoría de casos sufre este tipo de violencia, no se puede dejar de reconocer que el hombre también puede ser víctima de este delito, sea por parte de una mujer o de otro hombre que se siente atraído sexualmente por él (Valle, 2015, p. 30 - 31).

## **B. Bien jurídico protegido**

El activo legal que generalmente se protege es la libertad sexual. Cuando el agente acosa o es acosado el desarrollo normal de la víctima, la libertad sexual está en riesgo. En particular, el activo legal protegido será la integridad sexual del contribuyente y el libre desarrollo de la personalidad, que cambiará a medida que el autor del delito inculpa comprenda el comportamiento (Peña Cabrera, 2019, p.18).

Según Arbulú (2018), expresa que el bien jurídico tutelado es la libertad sexual, es decir, es el derecho de la víctima a evitar una intromisión indeseada con ese carácter.

Páucar (2018), declara que el bien jurídico tutelado en el delito de acosos sexual es la libertad sexual, la cual se desarrolla mediante libre autodeterminación en el ámbito sexual.

Monge (2018), manifiesta que el bien jurídico protegido es la dignidad, seguridad y tranquilidad de la víctima.

Valle (2019) refiere que con este tipo penal se busca proteger la seguridad de la integridad sexual del sujeto pasivo puesta en peligro por el acosador. Se quiere evitar ese estado de intranquilidad, de zozobra, que perturba psicológicamente a la víctima y que la mantiene angustiada o temerosa ante un eventual ataque.

### **C. Elemento subjetivo**

El elemento exigido es el dolo. El agresor tiene que actuar con conciencia y voluntad tanto en el comportamiento que lleva a cabo como en la situación en la que coloca a víctima.

Peña Cabrera (2019) señala que en cuanto al tipo subjetivo del injusto, solo cabe el dolo del autor, es decir conciencia y voluntad de realización típica. Para diferenciar esta figura delictiva con la contemplada en el artículo 151 – A del Código Penal se debe advertir la presencia de un elemento subjetivo de naturaleza trascendente, ajeno al dolo, el cual es para llevar a cabo actos de connotación sexual.

Valle (2019) expresa que es evidente que se está ante un delito netamente doloso, pero se requiere de otro elemento subjetivo, uno de tendencia interna trascendente, el cual es para llevar a cabo actos de connotación sexual.

Paredes (2019) manifiesta que el acoso sexual es un delito doloso, el cual el agente con pleno conocimiento y voluntad vigila, persigue, hostiga,

asedia o busca establecer contacto o cercanía con la agraviada sin su consentimiento, realizando actos de connotación sexual.

### **2.3.11. Comportamientos típicos de acoso sexual**

Páucar (2018), señala que el delito de acoso sexual es un tipo penal alternativo, por cuanto basta que el agente realice cualquiera de las conductas típicas para que el delito quede constituido. El artículo 176 – B del Código penal regula cinco conductas típicas, las cuales son vigilar, perseguir, hostigar, asediar y buscar establecer contacto o cercanía.

#### **a) Vigilar.**

Para la Real Academia Española (s.f.) significa observar algo o a alguien atenta y cuidadosamente.

Valle (2019) hace referencia al agente que se dedica constantemente a observar a su víctima directa o indirectamente por medio de otra persona o actualmente haciendo uso de la era digital y el internet para informarse sobre su víctima.

Páucar (2018) menciona que vigilar incluya toda forma de observar a una persona encontrándose pendiente de esta en su día a día.

#### **b) Perseguir.**

Según la Real Academia Española (s.f.), significa seguir a quien va huyendo, con ánimo de alcanzarle.

Para Valle (2019) es encontrar a alguien frecuentemente y de forma importuna en todos sitios.

Páucar (2018) refiere que perseguir abarca todo acto de seguimiento pero no necesariamente implique vigilancia, al vigilar el agente observa sin que su presencia física esté notada por la víctima, en cambio al perseguir, el agente hace notar su presencia física al momento de seguir a la víctima.

El agente se dedica a preguntar por su víctima o parece repentinamente frente a ella. Se trata de un acto de seguimiento constante, a diferencia del acosar vigilante, este puede ser más persistente y no tener reparos en dejarse ver en su actitud delictiva. El acosador trata siempre de estar cerca de su víctima sin importar la hora o el lugar para lograr su finalidad de tipo sexual.

Valle (2015) “Este tipo de acosador no pretende saber de ella o conocerla, debido a que solo quiere acercársele y lograr su cometido, posiblemente realizar tocamientos o perpetrar una violación” (Valle, 2015, p. 32).

Según Arbulú (2018) El acosador persigue a la víctima, anda pendiente de sus movimientos.

### **c) Hostigar**

De acuerdo con la Real Academia Española (s.f.), significa molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. Incitar con insistencia a alguien para que haga algo.

Para Castillo (2019), hostigar es la conducta que comprende actos donde el agente propicia situaciones con el fin de incomodar y molestar a su víctima, obstruyendo la paz y tranquilidad a la que tiene derecho.

La Corte Suprema ya ha tenido oportunidad de definir el hostigamiento aunque en el contexto del feminicidio en el Acuerdo Plenario N° 1-2916/CJ-116 de la siguiente manera:

Por hostigamiento debe entenderse el acto de hostigar; esto es molestar a la mujer o burlarse de ella insistentemente. Al respecto debe considerarse que estas molestias o burlas están relacionadas con el menosprecio del hombre hacia la mujer; con una búsqueda constante de rebajar su autoestima o su dignidad como. El hostigador, sin ejercer actos

de violencia directa, va minando la estabilidad psicológica de la víctima, incluso con actos sutiles o sintomáticos.

Puede configurarse con aquellas conductas de aquel acosador que constantemente le realiza preguntas grotescas o molestias a cada vez que ve su víctima o que le hace burlas, siempre ocasionado fastidio o intimidación al sujeto pasivo. Se puede entender que, en este caso, el acosador ya tiene cierta cercanía con la víctima, probablemente la conoce (son vecinos, compañero de trabajo, ex enamorados, etc.), lo que le permite acercarse más y a través del hostigamiento intenta lograr alguna conducta de connotación sexual a su favor.

La amplitud de la conducta, y lo subjetivo de la misma, obliga a destacar que no todo acto de burla o molestia podría encajar en esta modalidad, pues será la gravedad y constancia del hecho concreto la que otorgue relevancia penal (Valle, 2015, p. 32, 33).

#### **d) Asediar**

Según el Real Academia Española (s.f.), significa presionar insistentemente a alguien.

Entendida esta como el influjo (influencia) psicológico que ejerce el agente sobre su víctima para condicionar su comportamiento. Así, puede tratarse el acosador de alguien conocido o no, lo cierto es que este debe hacer actos de presión sobre su víctima con el objeto de que acceda a sus requerimientos deshonestos. Estos actos de presión pueden tratarse de llamadas telefónicas o mensajes insistentes o apariciones repentinas, siempre acompañadas de propuestas indecorosas (Valle, 2015, p. 33).

La conducta del agente en este supuesto equivale a acorralar con preguntas y ruegos a la víctima para llevar a cabo actos de connotación sexual. Se trata de cualquier forma de comunicación con el sujeto pasivo sobre todo mediante actos de ruego o suplica, que incluso va más allá de

la simple e inofensiva insistencia. El agente busca insistentemente que la víctima le responda si sale con alguien, si tiene pareja, si se encuentra en noviazgo, etc., así como también otros aspectos de su vida íntima. Aquí muchas veces el sujeto pasivo mediante su fingida búsqueda de compasión dirige una serie de ruegos que terminan por asediar a la víctima propiciando incluso sentimientos de culpa que pueden obligarla al final a acceder a los requerimientos (Páucar, 2018, p.53, 54).

#### **e) Establecer contactos o cercanía con una persona**

Arbulú (2018) menciona que “El acosador busca establecer un contacto con la víctima, contacto que es rechazado por esta”. (p. 260).

Valle (2015) señala que puede significar la búsqueda de parte del agente de cualquier información que lo ayude a encontrar y conversar con su víctima o estar cerca de ella para hacerle proposiciones sexuales que la víctima rechaza directa o implícitamente. Puede tratarse de acciones como el envío de regalos, objetos sexuales, correos con pornografía o similares con los que el agente trata de acercarse a su víctima y lograr su finalidad.

Para Páucar (2018) expresa que esa modalidad típica representada por todo acto mediante el cual el agente tiene como objetivo presentarse ante la potencial víctima, o si ya es una persona conocida por esta, intentar estrechar lazos de confianza. Debe quedar claro que el tipo penal no busca sancionar la mera presentación para conocer a una persona, sino que deberá analizarse conjuntamente el motivo y a oportunidad.

Por otra parte Peña Cabrera (2019) declara que la perfección delictiva se alcanza cuando el autor vigila, acecha, persigue, hostiga o asedia a la víctima bajo un patrón conductivo, sin necesidad de que se acredite cercanía física con la víctima, debido a que se está frente a actos de mera actividad y no resulta factible la admisión de un delito tentado.

Los verbos rectores señalados dan lugar a la configuración de delitos de mera actividad, que son aquellos cuya descripción y contenido material de agotan en la realización de la conducta, sin que sea exigible la producción de un resultado distinto al comportamiento mismo. En un lenguaje llano se diría que son delitos sin resultado natural. Asimismo añade que respecto al artículo 176 – B del Código Penal, no hay problema alguno, ya que también se está ante la presencia de un delito de mera actividad, el delito se consuma con la realización de la conducta descrita, no se requiere la producción de resultado alguno (Bustamante, 2019, p. 31).

Arbulú (2018) referencia a “El comportamiento de la víctima para todos estos casos es de no consentimiento o autorización. Es decir, la conducta prohibida debe de realizarse sin el consentimiento de la víctima y con la finalidad de llevar a cabo de connotación sexual”. (p. 260).

### **2.3.12. Actos de connotación sexual**

Por actos de connotación sexual debe entenderse en sentido amplio, a toda clase de conducta de carácter verbal, escrito o gestual, que va desde la simple insinuación hasta el contacto físico. Lo sexual debe interpretarse en sentido estricto para sí acotar el cumulo de conductas existentes, pues estas deben guardar estrecha relación con los órganos sexuales ligadas con el placer o satisfacción carnal. (Bustamante, 2019, p.34).

Viza (2019) manifiesta que la connotación sexual es toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual que afecte la dignidad de la persona y que sea no deseado o rechazado por la persona, estos actos pueden ser de naturaleza verbal o sexual, las propuestas, comentarios o insinuaciones de carácter sexual, gestos obscenos insoportables, ofensivos, hostiles y humillantes, tocamientos indebidos, roces corporales, el exhibicionismo de material pornográfico que pueda alterar el normal desarrollo de la vida cotidiana de la víctima, los cuales constituye un delito de peligro, porque no exige el resultado.

Las conductas con connotación sexual son aquellas relativas a la actividad sexual (coitos, tocamientos, otros) pero aquellas que sin tener ese significado, por el contexto y la forma en la que se realizan, se les otorga un sentido de carácter sexual, gestos obscenos (Valle, 2015, p. 34).

Según Paredes (2019) afirma que cuando se hace referencia a la connotación sexual, quiere decir a que en el lenguaje se tendrían varios sentidos respecto a temas relativos del sexo. Por ejemplo cuando el agente realiza contra la víctima pellizcos, roces corporales no deseados, abrazos no deseados con connotación sexual, frases de cariños no deseados, insistencia a salidas y ofensas de naturaleza sexual. Otros casos serían que el agente tome fotos a la pierna de una joven, flirteos no deseados de naturaleza sexual.

La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, explica que abarca; las insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima; conforme también lo establece la Corte Suprema de Justicia, en el Acuerdo Plenario N° 001-2016/CJ-116.

### **2.3.13. Uso de las tecnologías de la información en el acoso sexual**

Palomino (2018) indica que no se han limitado los medios comisivos a través de los cuales se puede realizar el comportamiento típico, es, que las acciones de vigilancia, persecución y hostigamiento, asedio, entre otras conductas podrían realizarse de cualquier manera (por ejemplo uso de la tecnología de la información de la comunicación) y será igualmente castigada.

Valle (2019). Referencia que el acoso sexual puede ser desarrollado de forma directa o por medio del uso de las redes sociales, o de mensajería

instantánea, aquí se tiene en cuenta el uso de los celulares, ipads o computadoras para lograr el acceso a este tipo de comunicaciones.

#### **2.3.14. Circunstancias agravantes del acosos sexual**

La norma ha previsto seis circunstancias agravantes específicas que se presentan a continuación.

1. La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.

Para Arbulú (2018) es “La situación de estas personas es de alta vulnerabilidad por edad, condición física y embarazo”. (p. 261).

2. La víctima y el agente tienen o van teniendo una relación de pareja, son o han sido convivientes o conyugues, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

El fundamento de mayor reproche personal culpabilidad estriba la vinculación afectiva que se tiene o se tenía de poder ingresar con mayor posibilidad a los recintos donde se encuentra la víctima, provocando la necesidad político criminal de una pena de contornos más severos (Peña Cabrera, 2018, p. 62).

3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.

Para Arbulú (2018) esta situación puede darse cuando viven en copropiedad, o la víctima tiene derecho real proveniente de un alquiler, o un propietario que alquila, y vive en el inmueble. Tanto víctima y agente pueden ocupar dentro de estos derechos reales cualquier posición, pero tienen un elemento común, y es que viven y comparten espacios en la propiedad. (Arbulú, 2018, p. 261).

4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.

La esencia con todo es la exigencia de pre valimiento, es decir, el abuso con aprovechamiento de la situación de superioridad – subordinación que hace el sujeto activo para reforzar su solicitud, incidiendo así sobre la capacidad de autodeterminación sexual de la víctima. (Sainz-Cantero, 2016).

5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral educativa o formativa de la víctima.

Páucar (2018) al referirse a este agravante, señala que se debe entender que no solo puede comprender al docente que imparte clase directamente la cima en ese momento o años anteriores, sino aquel que labora en el centro educativo donde se está desarrollando su proceso de formación en cualquiera de los niveles e educación. En ese supuesto también debe incluirse aquellos casos donde exista una relación formativa, la cual no necesariamente es formalmente educativa.

Para Arbulú (2019) se puede tratar de un agente que es instructor de manejo de la víctima y aprovecha para acercarse a víctima, o resultando algunos aspectos de su condición física con clara connotación sexual.

6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años. Arbulú (2019) significa que por ser menores de edad y por no haber alcanzado pleno goce de sus derechos civiles, pueden ser víctima de acoso sexual afectándola emocionalmente.

### **2.3.15. La pena en el acoso sexual según Código Penal**

El tipo básico de este delito se sanciona con una pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación:

- a) Incapacidad para el ejercicio de la patria potestad, tutela o curatela.
- b) Con incapacidad definitiva para ingresar o reingresar al servicio docente o administrativo en instituciones de educación básica o superior, pública o privada, en el Ministerio de Educación o en sus organismos públicos descentralizados, en general en todo órgano dedicado a la educación, capacitación, formación, resocialización o rehabilitación.
- c) Privación del derecho a residir en determinados lugares o acudir a ellos.
- d) Prohibición de aproximarse o comunicarse con la víctima, sus familiares u otras personas que determine el juez.

### **2.3.16. La víctima y sus efectos en el acoso sexual**

Según González (2010) las personas damnificadas con el acoso sexual sufren padecimientos muy severos, entre ellos:

- Un sentimiento de inseguridad y miedo.
- Ansiedad, tensión, irritabilidad, depresión, incapacidad para concertarse, insomnio, fatiga, dolores de cabeza y otras manifestaciones.
- Enfermedades de origen psicossomático, negación y desvalorización de las personas.
- Ausentismo como único medio para evitar el acoso, el cual es ingresado al legajo persona como antecedente, para justificar un potencial despido.
- Desconcentración, reducción de la calidad del trabajo productivo.
- Accidentes en el manejo del material a su cargo.
- Peligro o pérdida de los medios de subsistencia.

### **2.3.17. Evaluación integral a las víctimas de acoso**

Según Lorente (2015), la evaluación o peritaje a las víctimas de acoso sexual siempre debe ser una actuación multidisciplinar que ponga de manifiesto el impacto que ha tenido sobre la salud de la persona las conductas seguidas durante el tiempo en que ha sido acosada.

Para Lorente (2015) “La valoración médica, psicológica y social permite aproximarse al acoso desde esta perspectiva global, pues el abordaje contempla la situación clínica de las víctimas, pero al mismo tiempo las consecuencias de los hechos, y todo ello dentro de un determinado significado social”. (Lorente, 2015, pp. 1482, 1483).

### **2.3.18. Valoración de la prueba en el acoso sexual**

El problema que puede plantear este delito, como en general los que afectan la libertad sexual es la prueba. Son delitos que por su propia naturaleza se comete en ámbitos muy privados y en situaciones extremadamente íntimas, lo que provoca la ausencia de testigos presenciales distintos de la víctima.

Gutiérrez (2018) , señala que del examen de los casos que se dan en los tribunales al enjuiciar hechos que pueden ser constituidos de acoso sexual, se hace marcadamente necesario tomar en consideración la declaración de a víctima, de modo que de forma reiterada viene siendo considerada como razonablemente suficiente para estimar debilitada o destruida totalmente la no culpabilidad del acusado.

Pero la cosa se debe desarrollar con delicadeza, pues la condena puede basarse solo en la prueba de cargo consistente en la declaración de la ofendida, que, por otra parte, debe recordarse que salvo supuestos aislados es la que decide poner en marcha el mecanismo público de investigación. Se está ante lo que la STS Sala de lo penal del 29 de diciembre de 1997 denominó una situación límite de riesgo para el derecho constitucional a la presunción de inocencia, lo cual hace necesario ponderar con cautela todos los elementos concurrentes.

Los tres requisitos que reiteradamente han fijado los tribunales para que la sola declaración de la acosada sirva para condenar al acosado son:

**Primero:** Credibilidad subjetiva, la falta de credibilidad puede proceder de dos circunstancias subjetivas de naturaleza diferente como por ejemplo: La existencia de móviles espurio que pudieran resultar de las tendencias fantasiosas o fabuladoras de la víctima. Móviles de Odio o resentimiento, venganza o enemistad que enturbien la sinceridad de la declaración. Y la concurrencia en el testigo de determinadas características físicas o psicorgánicas en relación con su grado de desarrollo y madurez, así como la eventual presencia de ciertos trastornos mentales o patologías como el alcoholismo y la drogadicción.

**Segundo:** Credibilidad objetiva. Esta verosimilitud, según las pautas jurisprudenciales, debe estar basada en la lógica de la declaración (coherencia interna), y en el suplementario apoyo de datos objetivos de carácter periférico (coherencia externa).

**Tercero:** Persistencia en la incriminación lo que conforme a las referidas pautas jurisprudenciales supone: Ausencia de modificaciones esenciales en las sucesivas declaraciones prestadas por la víctima. Se trata de una persistencia material en la incriminación, valorable por su constancia sustancial de las diversas declaraciones, la Concreción en la declaración, la declaración debe hacerse sin ambigüedades y la ausencia de contradicciones, manteniendo el relato la necesaria conexión lógica entre las diversas versiones narradas en momento diferentes.

## 2.4 Definición de Términos Básicos

1. **Acoso sexual:** Según la Real Academia Española lo define como “la acción y efecto de acosar”, mientras que a acosar la define como “la acción de perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos” (RAE, s.f.). En consecuencia La Real Academia Española (s.f.), expresa que el acoso sexual tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

2. **Actos de Connotación sexual:** Es toda clase de conducta de carácter verbal, escrito o gestual, que va desde la simple insinuación hasta el contacto físico, estas deben guardar estrecha relación con los órganos sexuales ligadas con el placer o satisfacción carnal (Bustamante, 2019, p.34).
3. **Asediar:** El influjo (influencia) psicológico que ejerce el agente sobre su víctima para condicionar su comportamiento. Así, puede tratarse el acosador de alguien conocido o no, lo cierto es que este debe hacer actos de presión sobre su víctima con el objeto de que acceda a sus requerimientos deshonestos (Valle, 2015).
4. **Delito:** El delito es una acción típica antijurídica, culpable, subsumible bajo una sanción penal adecuada y que satisfaga las condiciones de punibilidad (Beling, 2018).
5. **Dolo:** El dolo es la realización de una acción que suponga un daño o perjuicio a otro, debiendo realizarse dicha acción de manera voluntaria (conceptosjuridicos.com).
6. **Establecer contacto o cercanía con una persona:** El acosador busca establecer un contacto con la víctima, contacto que es rechazado por esta (Arbulù, 2018, p. 260).
7. **Hostigamiento:** Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. Incitar con insistencia a alguien para que haga algo (RAE, s.f).
8. **Perseguir:** El sujeto activo persigue, es decir, está engarzado al desplazamiento que realiza la víctima, donde va ella el agente le persigue (Arbulù, 2018, p. 259).
9. **Vigilar:** Al agente que se dedica constantemente a observar a su víctima directa o indirectamente por medio de otra persona o actualmente haciendo uso de la era digital y el internet para informarse sobre su víctima (Valle, 2019).

## **CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1. Análisis de resultados

#### A. Desarrollo de los resultados de la Entrevista sobre acoso sexual

**Tabla 5:**

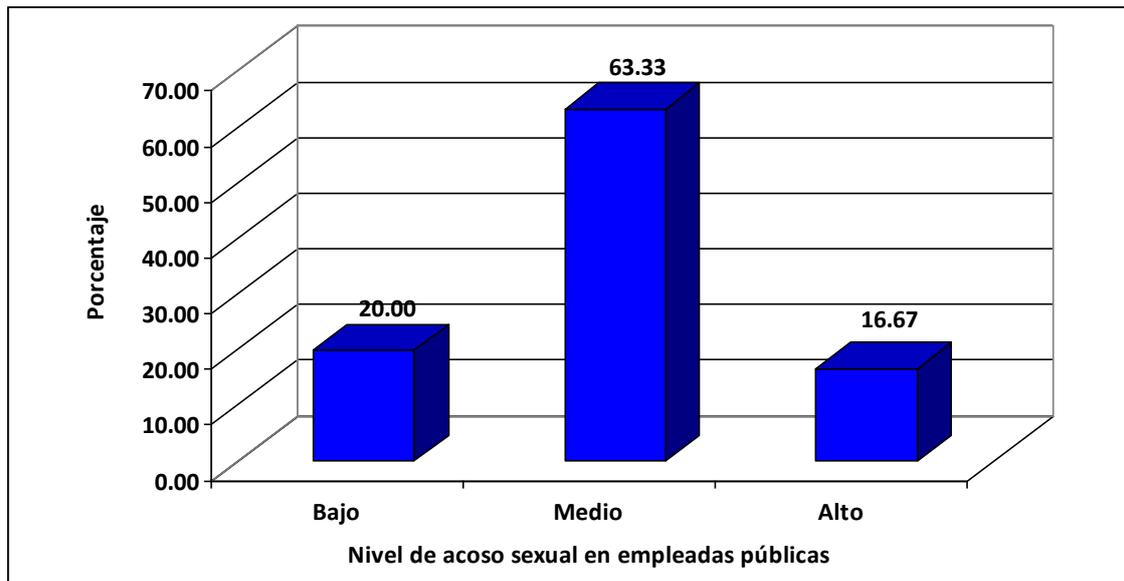
Distribución de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual.

Nivel de Acoso Sexual	fi	hi%
Malo	06	20.00
Regular	19	63.33
Alto	05	16.67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Figura 1**

Porcentaje de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual.



En la Tabla 5 y Figura 1 se observa que el Nivel de Acoso Sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, el 63.33% su nivel es Medio (representa a 19 empleadas públicas), el 20.00% su nivel es Bajo (representa a 06 empleadas públicas) y solo el 16.67% su nivel es Alto (representa a 05 empleadas públicas)

**Tabla 6**

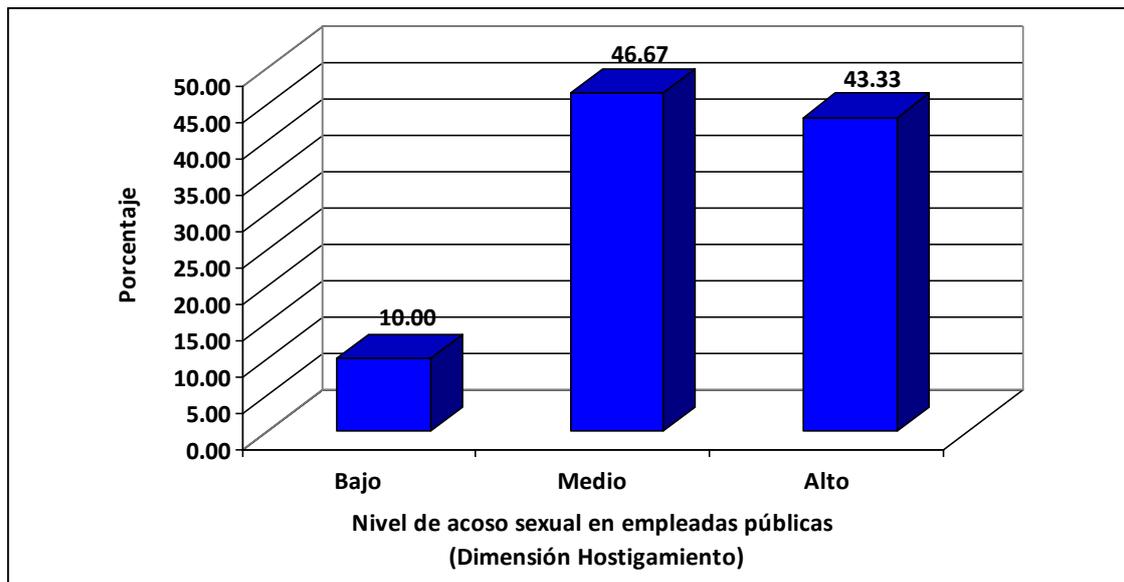
Distribución de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Hostigamiento)

Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Hostigamiento)	fi	hi%
Malo	03	10.00
Regular	14	46.67
Alto	13	43.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Figura 2**

Porcentaje de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Hostigamiento).



En la Tabla 6 y Figura 2 se observa que el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Hostigamiento) en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, el 46.67% su nivel es Medio (representa a 14 empleadas públicas), el 10.00% su nivel es Bajo (representa a 03 empleadas públicas) y solo el 43.33% su nivel es Alto (representa a 13 empleadas públicas)

**Tabla 7**

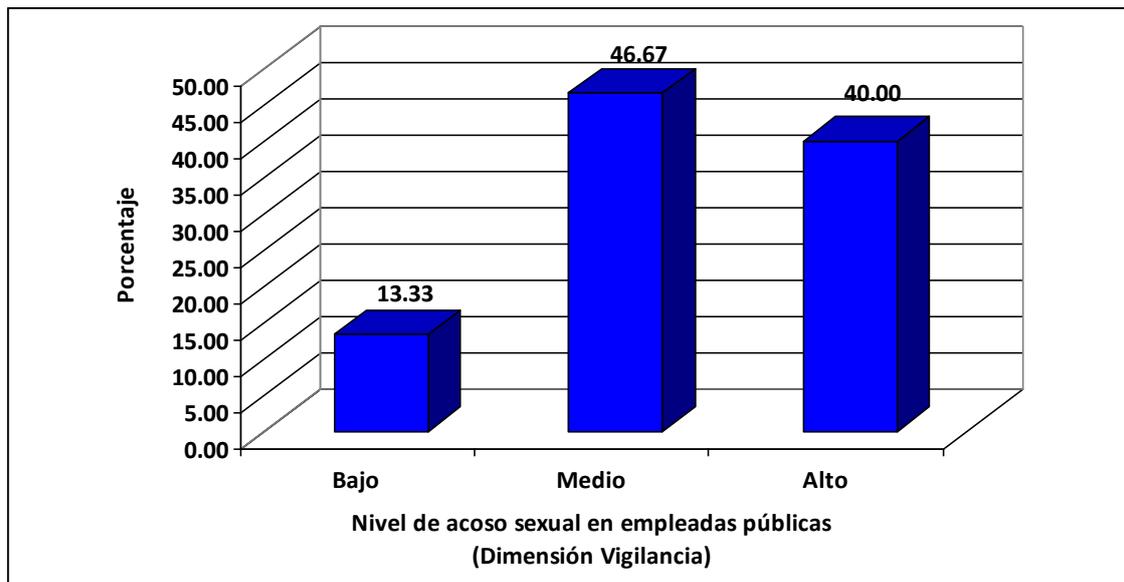
Distribución de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Vigilancia)

Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Vigilancia)	fi	hi%
Malo	04	13.33
Regular	14	46.67
Alto	12	40.00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Figura 3**

Porcentaje de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Vigilancia).



En la Tabla 7 y Figura 3 se observa que el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Vigilancia) en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, el 46.67% su nivel es Medio (representa a 14 empleadas públicas), el 13.33% su nivel es Bajo (representa a 04 empleadas públicas) y solo el 40.00% su nivel es Alto (representa a 12 empleadas públicas)

**Tabla 8**

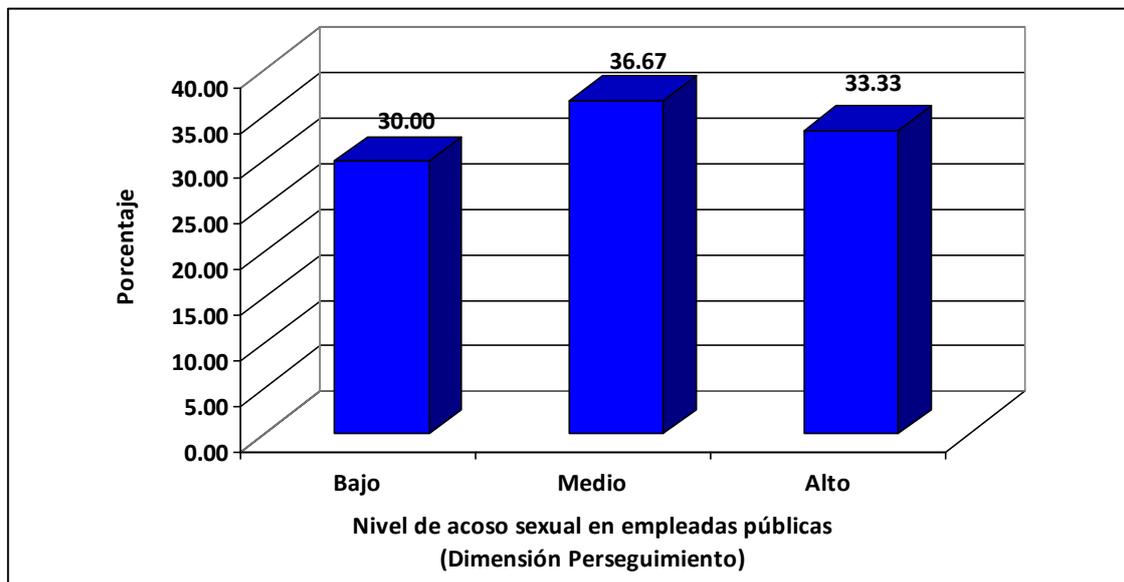
Distribución de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Persecuimiento)

Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Persecuimiento)	fi	hi%
Malo	09	30.00
Regular	11	36.67
Alto	10	33.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Figura 4**

Porcentaje de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Persecuimiento).



En la Tabla 8 y Figura 4 se observa que el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Persecuimiento) en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, el 36.67% su nivel es Medio (representa a 11 empleadas públicas), el 30.00% su nivel es Bajo (representa a 09 empleadas públicas) y solo el 33.33% su nivel es Alto (representa a 10 empleadas públicas)

**Tabla 9**

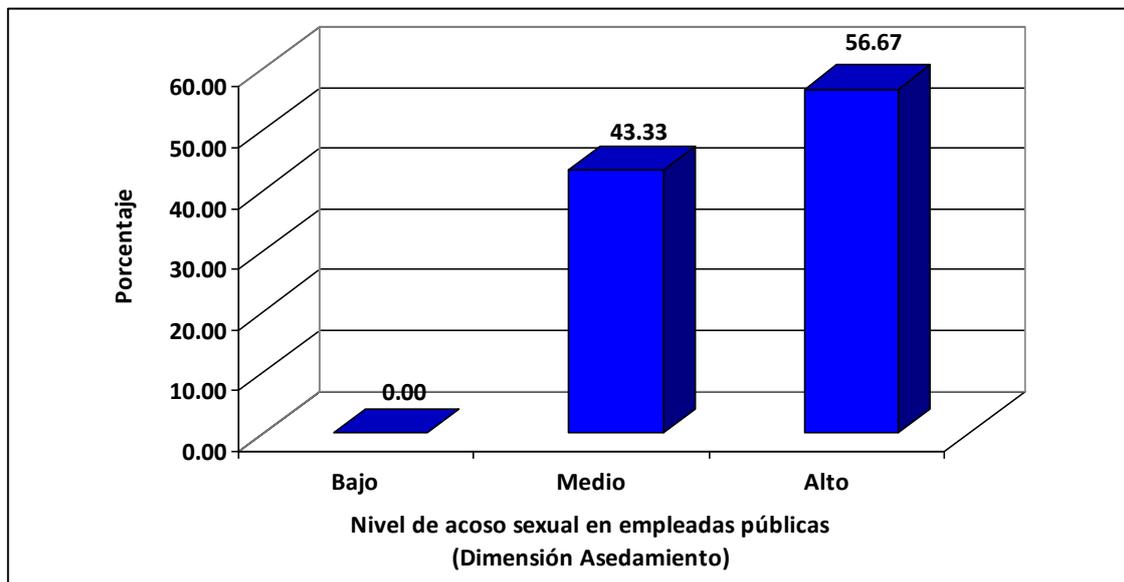
Distribución de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Asedamiento)

<b>Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Asedamiento)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Malo	0	0.00
Regular	13	43.33
Alto	17	56.67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Figura 5**

Porcentaje de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Asedamiento).



En la Tabla 9 y Figura 5 se observa que el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Asedamiento) en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, el 56.67% su nivel es Alto (representa a 17 empleadas públicas), el 43.33% su nivel es Medio (representa a 13 empleadas públicas)

**Tabla 10**

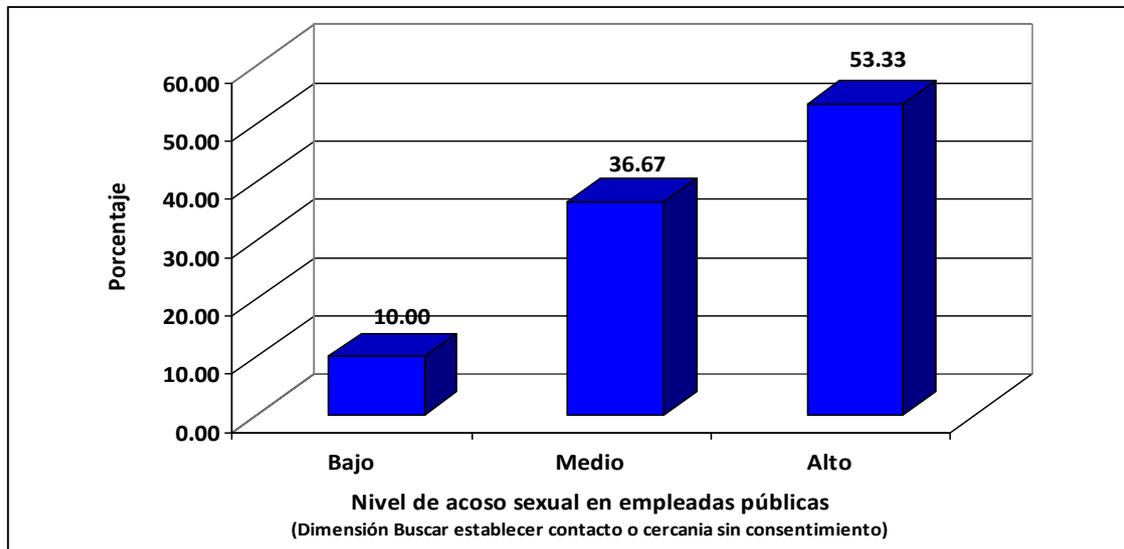
Distribución de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Buscar establecer contacto o cercanía sin consentimiento)

<b>Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Buscar establecer contacto o cercanía sin consentimiento)</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Malo	03	10.00
Regular	11	36.67
Alto	16	53.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Figura 6**

Porcentaje de las empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Buscar establecer contacto o cercanía sin consentimiento).



En la Tabla 10 y Figura 6 se observa que el Nivel de Acoso Sexual (Dimensión Buscar establecer contacto o cercanía sin consentimiento) en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, el 53.33% su nivel es Alto (representa a 16 empleadas públicas), el 36.67% su nivel es Medio

(representa a 11 empleadas públicas) y solo el 10.00% su nivel es Bajo (representa a 03 empleadas públicas)

## B. Interpretación de los resultados sobre acoso sexual

**Tabla 11**

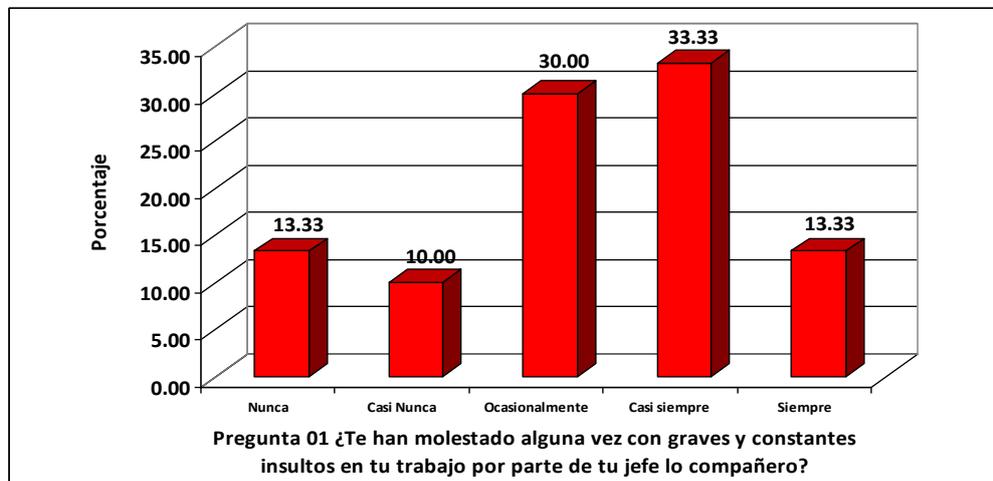
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han molestado alguna vez con graves y constantes insultos en tu trabajo por parte de tu jefe lo compañero?

Pregunta 1	fi	hi%
Nunca	04	13.33
Casi Nunca	03	10.00
Ocasionalmente	09	30.00
Casi siempre	10	33.33
Siempre	04	13.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Figura 7**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han molestado alguna vez con graves y constantes insultos en tu trabajo por parte de tu jefe lo compañero?



En la Tabla 11 y Figura 7 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han molestado alguna vez con graves y constantes insultos en tu trabajo por parte de tu jefe lo compañero?, el 33.33% precisa Casi siempre, el 30.00% precisa Ocasionalmente, el 13.33% precisa Siempre y el 10.00% precisa Casi Nunca.

**Tabla 12**

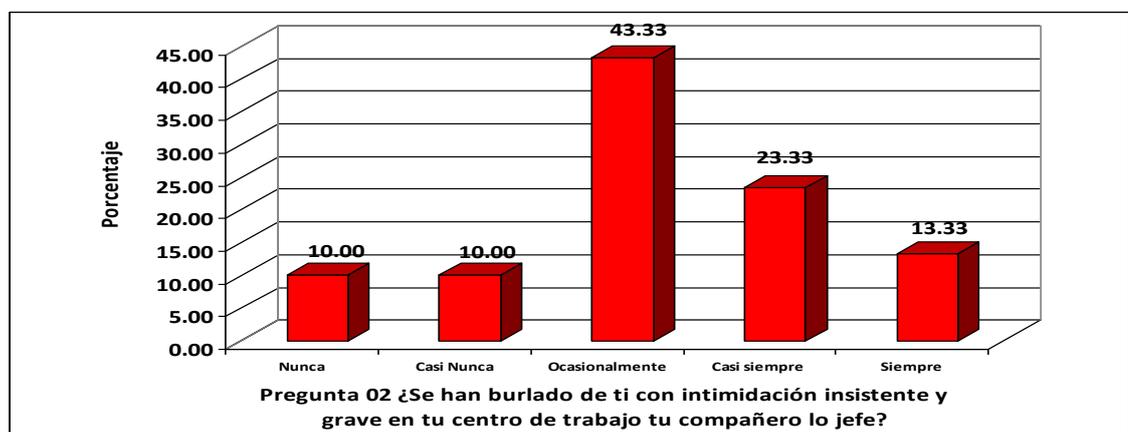
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se han burlado de ti con intimidación insistente y grave en tu centro de trabajo tu compañero lo jefe?

<b>Pregunta 2</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	03	10.00
Casi Nunca	03	10.00
Ocasionalmente	13	43.33
Casi siempre	07	23.33
Siempre	04	13.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 8**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se han burlado de ti con intimidación insistente y grave en tu centro de trabajo tu compañero lo jefe?



En la Tabla 12 y Figura 8 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se han burlado de ti con intimidación insistente y grave en tu centro de trabajo tu compañero lo jefe?, el 43.33% precisa Ocasionalmente, el 23.33% precisa casi Siempre y el 13.33% precisa Siempre.

**Tabla 13**

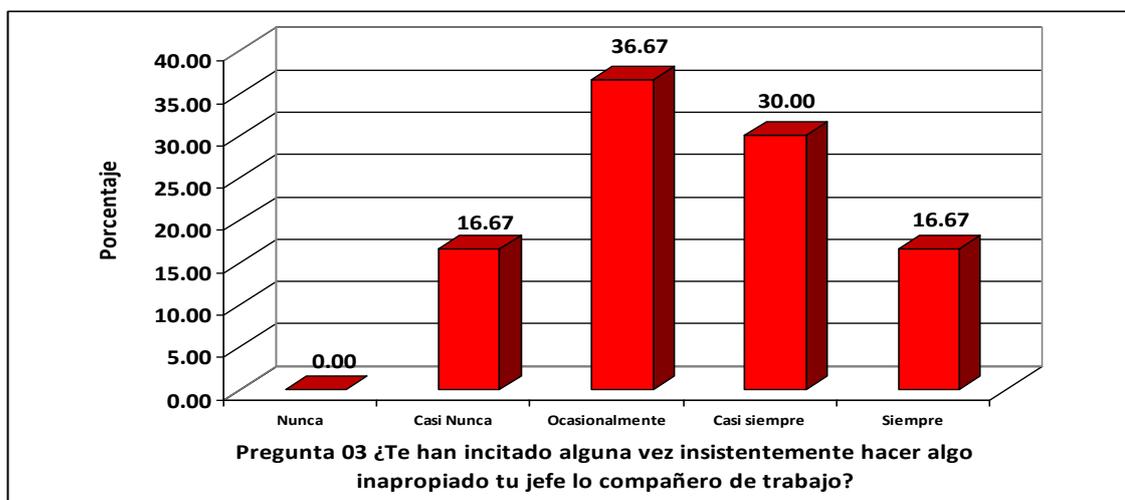
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han incitado alguna vez insistentemente hacer algo inapropiado tu jefe lo compañero de trabajo?

<b>Pregunta 3</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	05	16.67
Ocasionalmente	11	36.67
Casi siempre	09	30.00
Siempre	05	16.67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 9**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han incitado alguna vez insistentemente hacer algo inapropiado tu jefe lo compañero de trabajo?



En la Tabla 13 y Figura 9 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han incitado alguna vez insistentemente hacer algo inapropiado tu jefe lo compañero de trabajo?, el 36.67% precisa Ocasionalmente, el 30.00% precisa casi Siempre y el 16.67% precisa Siempre.

**Tabla 14**

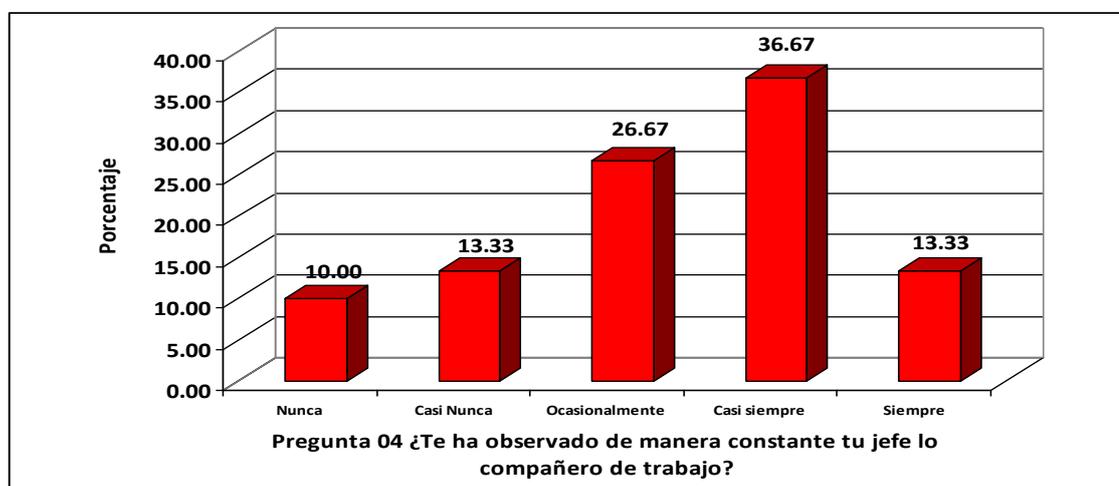
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te ha observado de manera constante tu jefe lo compañero de trabajo?

<b>Pregunta 4</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	03	10.00
Casi Nunca	04	13.33
Ocasionalmente	08	26.67
Casi siempre	11	36.67
Siempre	04	13.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 10**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te ha observado de manera constante tu jefe lo compañero de trabajo?



En la Tabla 14 y Figura 10 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te ha observado de manera constante tu jefe lo compañero de trabajo?, el 26.67% precisa Ocasionalmente, el 36.67% precisa casi Siempre y el 13.33% precisa Siempre

**Tabla 15**

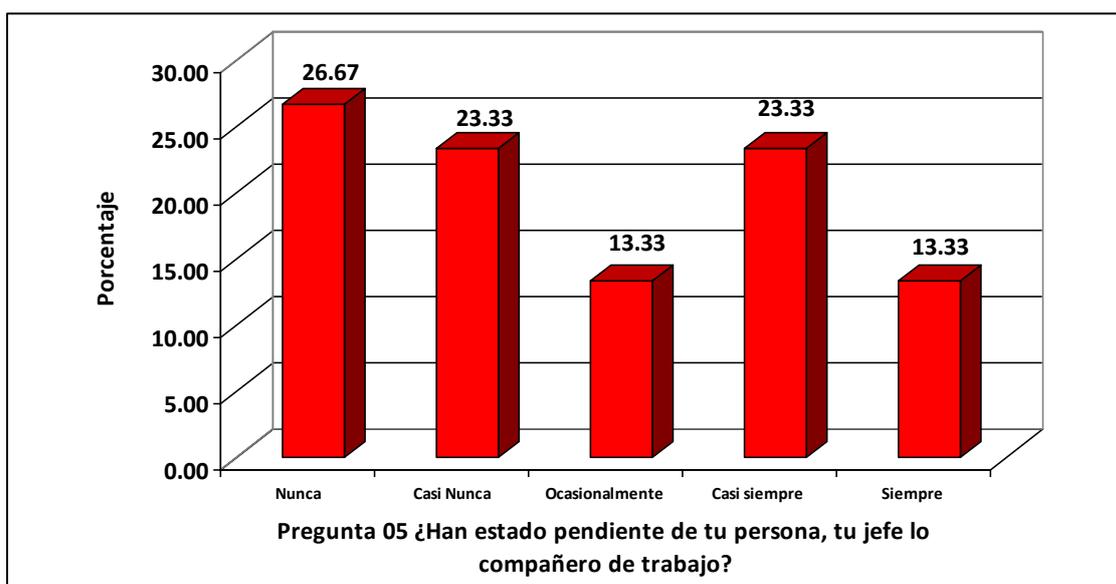
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Han estado pendiente de tu persona, tu jefe lo compañero de trabajo?

<b>Pregunta 5</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	08	26.67
Casi Nunca	07	23.33
Ocasionalmente	04	13.33
Casi siempre	07	23.33
Siempre	04	13.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 11**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Han estado pendiente de tu persona, tu jefe o compañero de trabajo?



En la Tabla 15 y Figura 11 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Han estado pendiente de tu persona, tu jefe lo compañero de trabajo?, el 26.67% precisa Nunca, el 23.33% precisa Casi Nunca, el 13.33% precisa Ocasionalmente, el 23.33% precisa casi Siempre y el 13.33% precisa Siempre

**Tabla 16**

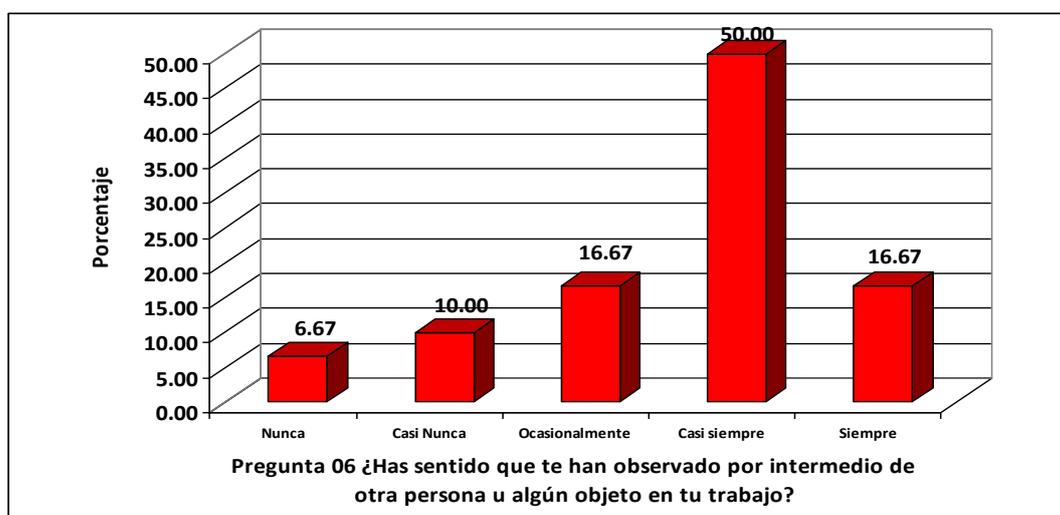
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Has sentido que te han observado por intermedio de otra persona u algún objeto en tu trabajo?

<b>Pregunta 6</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	02	6.67
Casi Nunca	03	10.00
Ocasionalmente	05	16.67
Casi siempre	15	50.00
Siempre	05	16.67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Encuesta Aplicada

**Figura 12**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Has sentido que te han observado por intermedio de otra persona u algún objeto en tu trabajo?



En la Tabla 16 y Figura 12 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Has sentido que te han observado por intermedio de otra persona u algún objeto en tu trabajo?, el 6.67% precisa Nunca, el 10.00% precisa Casi Nunca, el 16.67% precisa Ocasionalmente, el 50.00% precisa casi Siempre y el 16.67% precisa Siempre.

**Tabla 17**

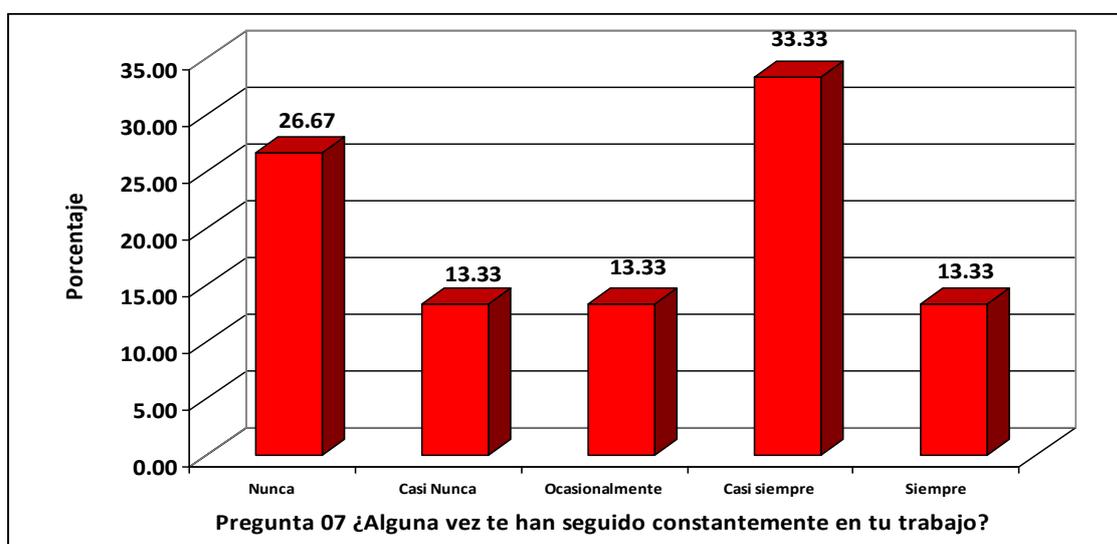
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te han seguido constantemente en tu trabajo?

<b>Pregunta 7</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	02	26.67
Casi Nunca	03	13.33
Ocasionalmente	05	13.33
Casi siempre	15	33.33
Siempre	05	13.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 13**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te han seguido constantemente en tu trabajo?



En la Tabla 17 y Figura 13 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te han seguido constantemente en tu trabajo?, el 26.67% precisa Nunca, el 13.33% precisa Casi Nunca, el 13.33% precisa Ocasionalmente, el 33.33% precisa casi Siempre y el 13.33% precisa Siempre.

**Tabla 18**

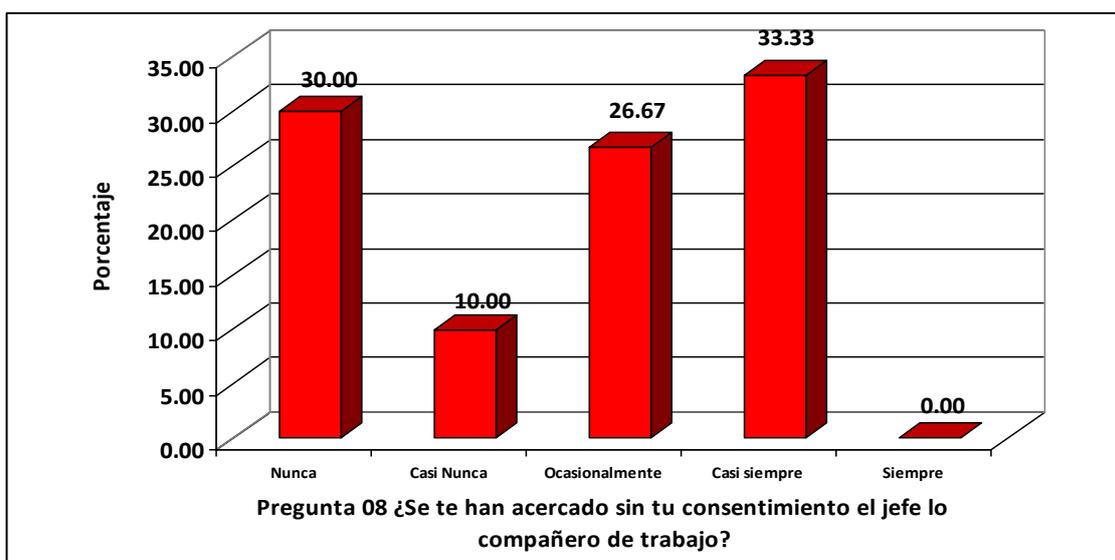
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se te han acercado sin tu consentimiento el jefe lo compañero de trabajo?

<b>Pregunta 8</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	09	30.00
Casi Nunca	03	10.00
Ocasionalmente	08	26.67
Casi siempre	10	33.33
Siempre	0	0.00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 14**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se te han acercado sin tu consentimiento el jefe lo compañero de trabajo?



En la Tabla 18 y Figura 14 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se te han acercado sin tu consentimiento el jefe lo compañero de trabajo?, el 30.00% precisa Nunca, el 10.00% precisa Casi Nunca, el 26.67% precisa Ocasionalmente, el 33.33% precisa casi Siempre.

**Tabla 19**

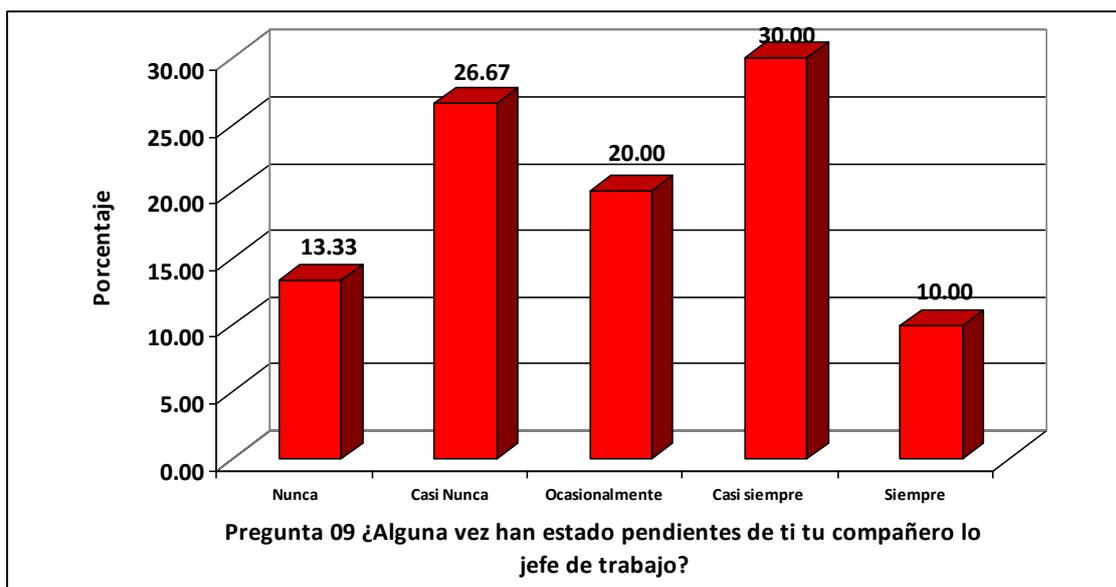
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez han estado pendientes de ti tu compañero o jefe de trabajo?

<b>Pregunta 9</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	04	13.33
Casi Nunca	08	26.67
Ocasionalmente	06	20.00
Casi siempre	09	30.00
Siempre	03	10.00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 15**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez han estado pendientes de ti tu compañero lo jefe de trabajo?



En la Tabla 19 y Figura 15 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez han estado pendientes de ti tu compañero lo jefe de trabajo?, el 13.33% precisa Nunca, el 26.67% precisa Casi Nunca, el 20.00% precisa Ocasionalmente, el 30.00% precisa casi Siempre y el 10.00% precisa Siempre.

**Tabla 20**

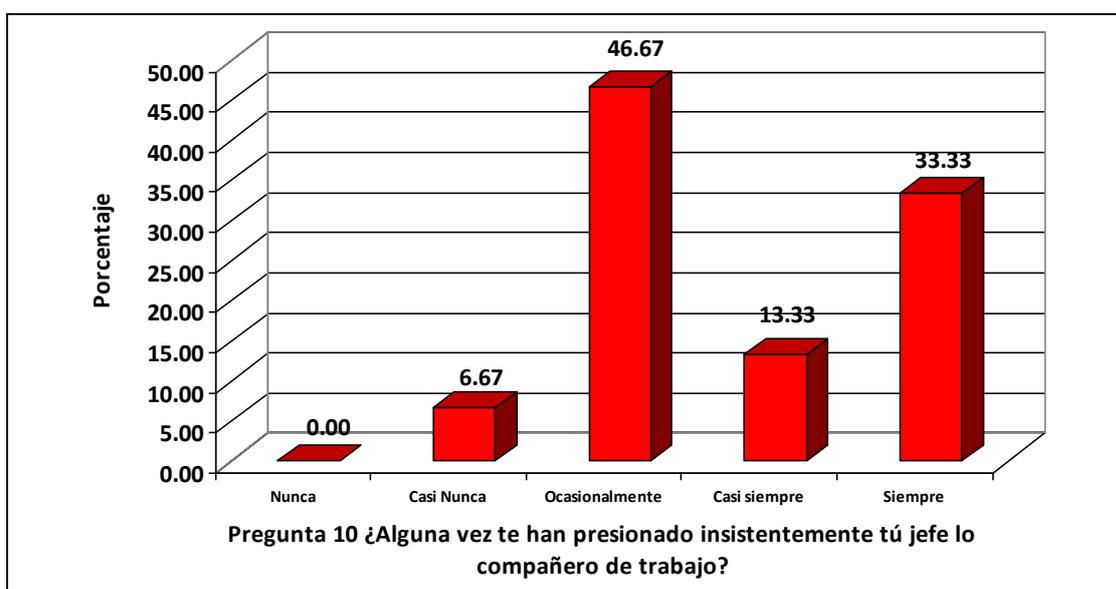
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te han presionado insistentemente tú jefe lo compañero de trabajo?

<b>Pregunta 10</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	02	6.67
Ocasionalmente	14	46.67
Casi siempre	04	13.33
Siempre	10	33.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 16**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te han presionado insistentemente tú jefe lo compañero de trabajo?



En la Tabla 20 y Figura 16 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te han presionado insistentemente tú jefe lo compañero de trabajo?, el 6.67% precisa Casi Nunca, el 46.67% precisa Ocasionalmente, el 13.33% precisa casi Siempre y el 33.33% precisa Siempre.

**Tabla 21**

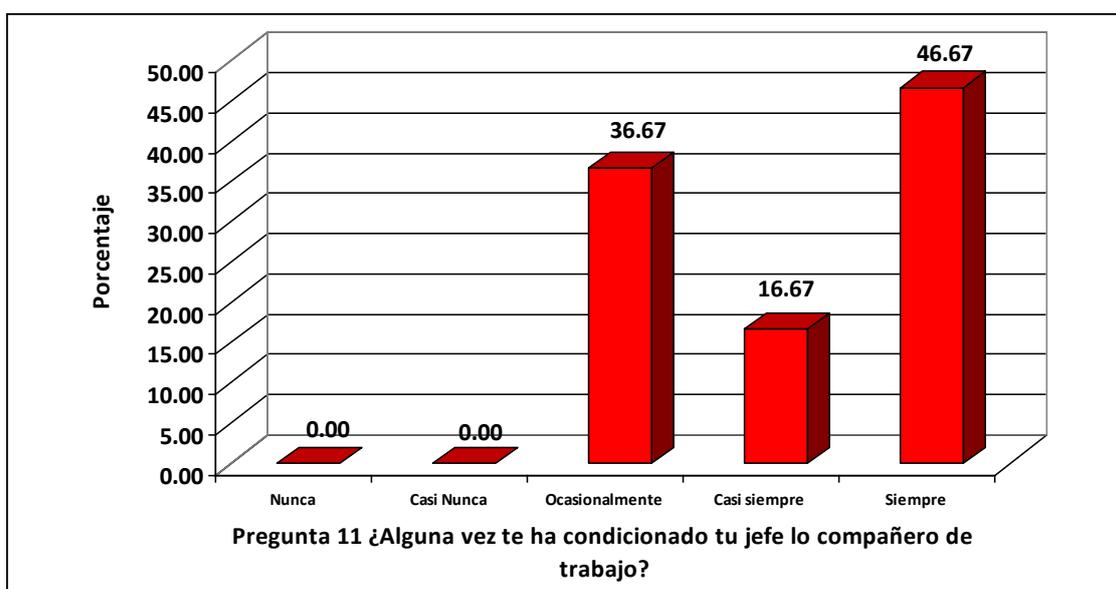
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te ha condicionado tu jefe lo compañero de trabajo?

<b>Pregunta 11</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Ocasionalmente	11	36.67
Casi siempre	05	16.67
Siempre	14	46.67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 17**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te ha condicionado tu jefe lo compañero de trabajo?



En la Tabla 21 y Figura 17 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez te ha condicionado tu jefe lo compañero de trabajo?, el 36.67% precisa Ocasionalmente, el 16.67% precisa casi Siempre y el 46.67% precisa Siempre.

**Tabla 22**

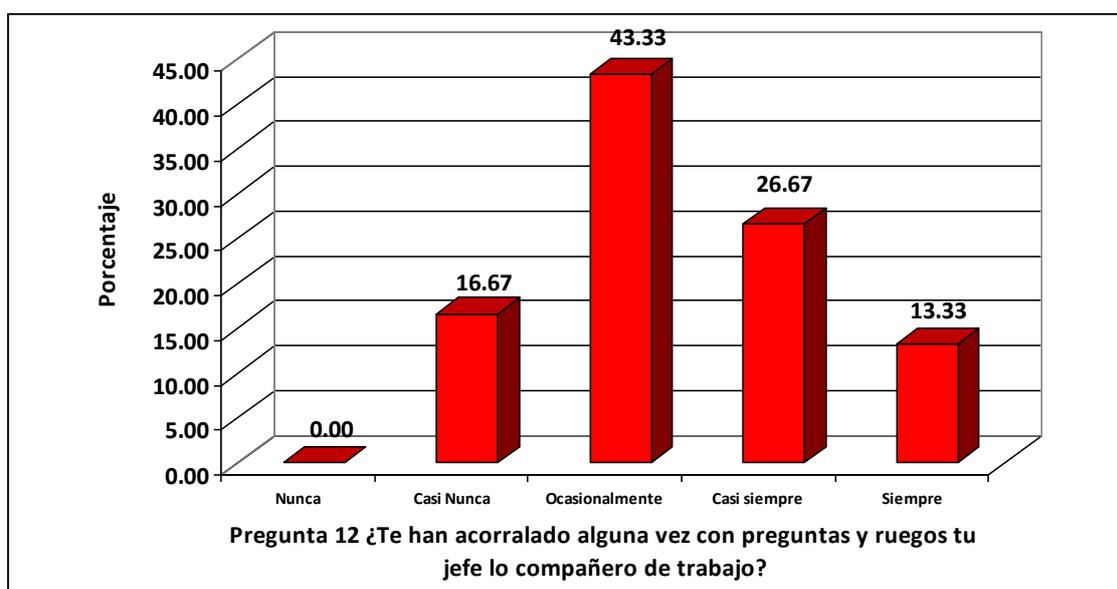
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han acorralado alguna vez con preguntas y ruegos tu jefe lo compañero de trabajo?

<b>Pregunta 12</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	05	16.67
Ocasionalmente	13	43.33
Casi siempre	08	26.67
Siempre	04	13.33
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 18**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han acorralado alguna vez con preguntas y ruegos tu jefe lo compañero de trabajo?



En la Tabla 22 y Figura 18 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han acorralado alguna vez con preguntas y ruegos tu jefe lo compañero de trabajo?, el 43.33% precisa Ocasionalmente, el 26.67% precisa casi Siempre y el 13.33% precisa Siempre.

**Tabla 23**

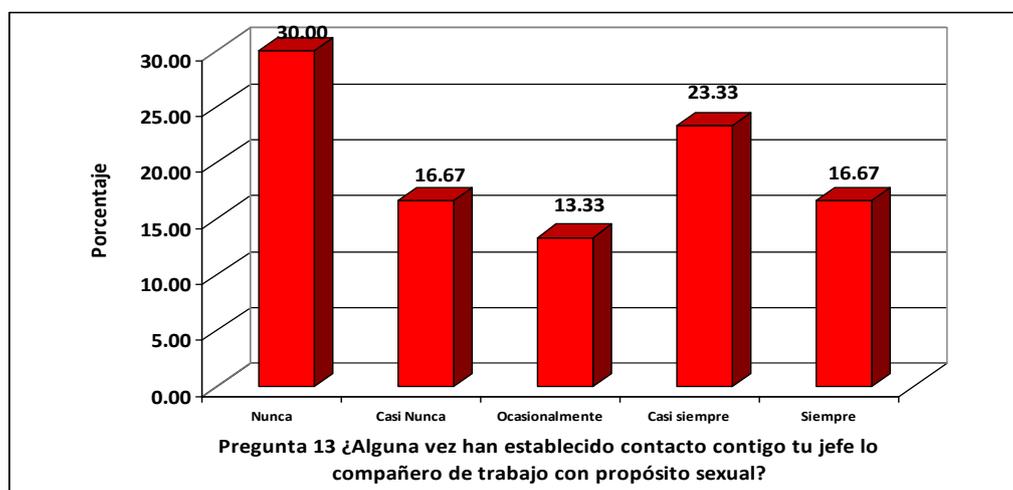
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez han establecido contacto contigo tu jefe lo compañero de trabajo con propósito sexual?

<b>Pregunta 13</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	01	30.00
Casi Nunca	04	16.67
Ocasionalmente	11	13.33
Casi siempre	08	23.33
Siempre	06	16.67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 19**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez han establecido contacto contigo tu jefe lo compañero de trabajo con propósito sexual?



En la Tabla 23 y Figura 19 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Alguna vez han establecido contacto contigo tu jefe lo compañero de trabajo con propósito sexual?, el 13.33% precisa Ocasionalmente, el 23.33% precisa casi Siempre, el 16.67% precisa Siempre y el 30.00% precisa que Nunca.

**Tabla 24**

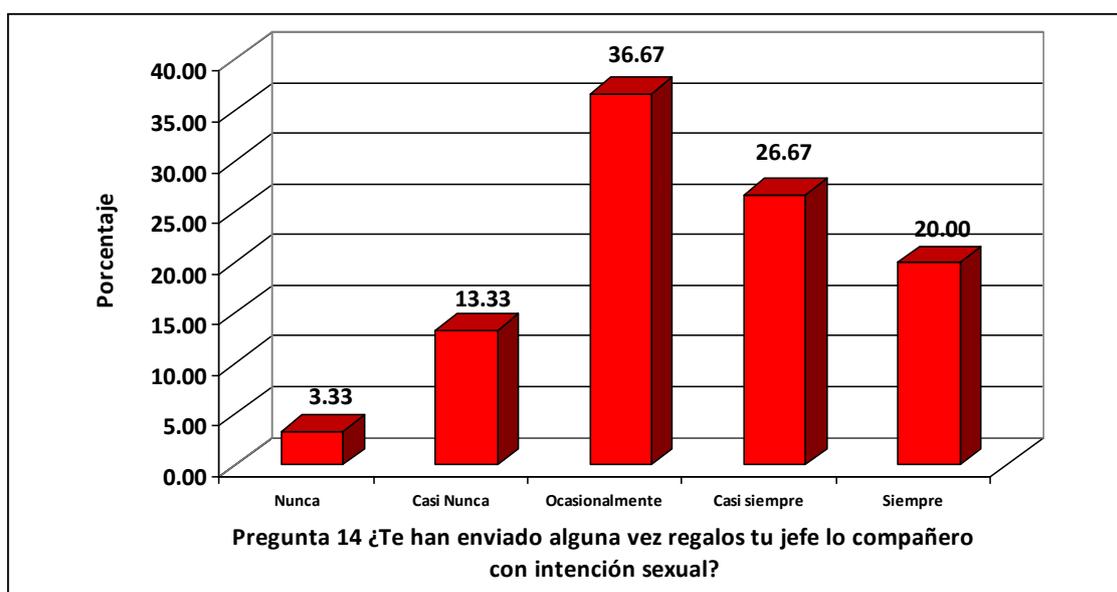
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han enviado alguna vez regalos tu jefe lo compañero con intención sexual?

<b>Pregunta 14</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	09	3.33
Casi Nunca	05	13.33
Ocasionalmente	04	36.67
Casi siempre	07	26.67
Siempre	05	20.00
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 20**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han enviado alguna vez regalos tu jefe lo compañero con intención sexual?



En la Tabla 24 y Figura 20 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Te han enviado alguna vez regalos tu jefe lo compañero con intención sexual?, el 36.67% precisa Ocasionalmente, el 26.67% precisa casi Siempre, el 20.00% precisa Siempre y el 13.33% precisa que Casi Nunca.

**Tabla 25**

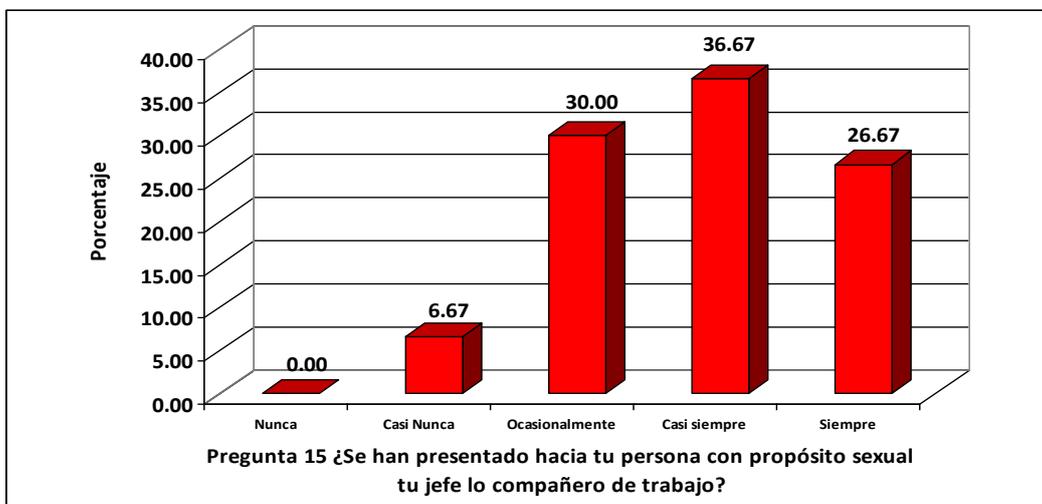
Distribución del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se han presentado hacia tu persona con propósito sexual tu jefe lo compañero de trabajo?

<b>Pregunta 15</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Nunca	0	0.00
Casi Nunca	02	6.67
Ocasionalmente	09	30.00
Casi siempre	11	36.67
Siempre	08	26.67
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

**Fuente: Encuesta Aplicada**

**Figura 21**

Porcentaje del acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se han presentado hacia tu persona con propósito sexual tu jefe lo compañero de trabajo?



En la Tabla 25 y Figura 21 se observa que el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019 según ¿Se han presentado hacia tu persona con propósito sexual tu jefe lo compañero de trabajo?, el 30.00% precisa Ocasionalmente, el 36.67% precisa casi Siempre, el 26.67% precisa Siempre y el 6.67% precisa que Casi Nunca.

### **3.2. Discusión de Resultados**

El acoso sexual implica incomodar a la persona mediante solicitud de favores sexuales para uno, para otro y terceros con un determinado fin.

Referente a la presente investigación se planteó como primer objetivo específico: Describir como se viene dando el hostigamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande durante los años 2018 y 2019. De las entrevistas y análisis de resultados a las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba de acuerdo a los resultados se ha podido describir que el hostigamiento sexual su nivel es medio con 46.67%, siendo su nivel alto con un 43.33% se viene dando mediante incitamiento insistente hacer algo inapropiado.

Además de acuerdo a lo manifestado por las entrevistadas ella se sienten incomodas pero prefieren pasar por alto dicho hostigamiento sexual por temor al escándalo público y pérdida de trabajo.

Esto guarda relación con la investigación realizada por Castillo (2019), donde indica que el hostigamiento sexual es la conducta que comprende actos donde el agente propicia situaciones con el fin de incomodar y molestar a su víctima.

También se relaciona con lo manifestado por la Real Academia Española (s, f), don indica que hostigar es molestar a alguien o burlarse de él o ella insistentemente.

Respecto al segundo objetivo específico propuesto en la investigación: Describir como se bien dando la vigilancia en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande

durante los años 2018 y 2019. De las entrevistas y análisis de resultados realizadas a las trabajadoras que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba se ha podido constatar que la vigilancia como sub categoría del acoso sexual su nivel es medio con 46.67% se viene dando mediante observación por medio de otra persona u objeto tales como videos, y cámaras de seguridad; su nivel bajo con 13.33%.

De tal modo que la vigilancia impacta en las trabajadoras causándole cierta incomodidad psicológica en su labor al no ser común para ellas la vigilancia directa e indirecta hacia su persona que inclusive piensan éstas que podrían utilizar con otras intenciones en doble sentido.

Esta investigación se relaciona con lo indicado por Valle (2019), donde hace referencia al agente que se dedica constantemente a observar a su víctima directa o indirectamente por medio de otra persona o actualmente haciendo uso de la era digital y el internet para informarse sobre su víctima, cae en vigilancia excesiva que causa malestar psicológico a la libertad sexual del sujeto pasivo.

También se relaciona con lo determinado por Páucar (2018) que menciona vigilar consiste en toda forma de observar a una persona encontrándose pendiente de esta en su día a día.

Respecto al tercer objetivo específico: Describir como se viene dando el persecuimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019. De la entrevista y análisis de resultados a las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba se ha podido determinar que el acoso sexual mediante el persecuimiento su nivel es medio con 36.67%, su nivel es bajo con 30.00%, siendo su nivel alto con un 33.33% se viene dando mediante acercamiento sin consentimiento por motivos laborales.

En este aspecto la investigación planteada se relaciona con lo indicado por Páucar (2018), donde concluye que perseguir abarca todo acto de seguimiento pero no necesariamente implique vigilancia, al vigilar el agente observa sin que su presencia física esté notada por la víctima, en cambio al

perseguir, el agente hace notar su presencia física al momento de seguir a la víctima.

También se relaciona con lo indicado por Arbulú (2018) que expresa el acosador persigue a la víctima, anda pendiente de sus movimientos con un fin.

Respecto al cuarto objetivo específico: Describir como se viene dando el asediamento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019. De la entrevista y análisis de resultados a las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba se ha podido comprobar que el acoso sexual mediante el asediamento su nivel es alto con 56.67% se viene dando mediante condicionamiento de comportamiento, su nivel es medio con 43.33%.

En ese sentido la investigación planteada se vincula con lo establecido por Valle (2015) que indica los actos de presión pueden tratarse de llamadas telefónicas o mensajes insistentes o apariciones repentinas, siempre acompañadas de propuestas indecorosas (Valle, 2015, p. 33).

Respecto al quinto objetivo específico: Describir como se viene dando la búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019. De la entrevista y análisis de resultados a las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba se ha podido comprobar que el acoso sexual mediante el búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento su nivel es alto con 53.33% se viene dando mediante envío de regalos con intención sexual, su nivel es medio con 36.67%.

En ese sentido la investigación planteada se vincula con lo establecido por Páucar (2018) que menciona esa modalidad típica representada por todo acto mediante el cual el agente tiene como objetivo presentarse ante la potencial víctima, o si ya es una persona conocida por esta, intentar estrechar lazos de confianza. Debe quedar claro que el tipo penal no busca

sancionar la mera presentación para conocer a una persona, sino que deberá analizarse conjuntamente el motivo y a oportunidad.

Referente al objetivo general: Describir como se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019. Se puede manifestar de todo lo mencionado anteriormente que el acoso sexual en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba su nivel es medio con 63.33% que representa a 19 empleadas públicas, el 20.00% su nivel es bajo representa a 06 empleadas públicas y solo el 16.67% su nivel es alto que representa a 05 empleadas públicas; se viene dando con mayor preponderancia en asediamento mediante condicionamiento de comportamiento, seguidamente viene la búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento mediante envío de regalos con intención sexual, luego el hostigamiento en base a incitamiento insistente hacer algo, y posteriormente el persegumiento mediante acercamiento sin consentimiento durante los años 2018 y 2019. En consecuencia eso se ha llegado a describir y determinar en la aplicación de las entrevistas realizadas a las trabajadoras que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba. Las entrevistadas recalcan que el acoso sexual les ha servido para comprender y evitar hostigamiento, perseguimiento, vigilancia, asediamento y búsqueda de contacto o cercanía que les pueda causar incomodidad a su libertad sexual, disminuyendo con esto el acoso sexual y diferenciando la responsabilidad administrativa, civil o penal que podrían ser denunciados los jefes y compañeros de trabajo ante un acoso sexual suscitado en la entidad municipal focalizada. Pudiendo indicar de acuerdo a todo lo manifestado anteriormente que se cumple con la Hipótesis planteada en la investigación, pues de acuerdo a los análisis realizados a las entrevistas se asume que: Se da el acoso sexual en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, en su modalidad buscar establecer contacto o cercanía sin consentimiento, asediamento, hostigamiento y persegumieto, afectando la libertad sexual de las empleadas públicas que

laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, y con ello a la administración pública en cuanto al servicio de calidad hacia el administrado.

### **3.3. Conclusiones**

- 1) Que el nivel de acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, se viene dando en un nivel medio con 63.33%; y nivel bajo con un 20.00%.
- 2) Que el nivel de acoso sexual referente a hostigamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, su nivel es medio con 46.67%, siendo su nivel alto con 43.33%, se viene dando mediante incitamiento insistente hacer algo inapropiado.
- 3) Que el nivel de acoso sexual en su modalidad vigilancia en empleadas públicas que laboran en la municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, su nivel es medio con 46.67%, se viene dando mediante observación por medio de otra persona u objeto, su nivel bajo con un 13.33%.
- 4) Que el nivel de acoso sexual en lo concerniente a persecuimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, su nivel es medio con 36.67%, su nivel es bajo con un 30.00%, siendo su nivel alto con un 33.33% se viene dando mediante acercamiento sin consentimiento.
- 5) Que el nivel de acoso sexual referente al asediamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, su nivel es alto con 56.67%, se viene dando mediante condicionamiento de comportamiento; su nivel es medio con un 43.33%.

- 6) Que el nivel de acoso sexual con respecto a buscar establecer contacto o cercanía sin consentimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019, su nivel es alto con 53.33%, se viene dando mediante envío de regalos con intención sexual; su nivel es medio con 36.67 %.

### **3.4. Recomendaciones**

- 1) Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande crear acciones recurrentes de prevención al acoso sexual hacia la mujer mediante programa y campañas.
- 2) A las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, el área de recurso humanos debe brindar mayor capacitación específica sobre acoso sexual y sus modalidades conforme al Código Penal vigente, pues estos ayudan al cumplimiento de sus funciones asignadas sin ninguna incomodidad en la libertad sexual comprendiendo sus derechos, permitiendo con esto mayor seguridad y rentabilidad en el trabajo correspondientes al cargo que desempeñan cada una de las empleadas públicas en la mencionada Municipalidad Provincial.
- 3) A las empleadas públicas de la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, contribuir de manera oportuna la puesta de conocimiento sobre acoso sexual a la autoridad inmediata superior, pues ellos constituyen de oficio aperturar investigación para responsabilizar al imputado y tipificar responsabilidades administrativa, civil o penal que se genere del acoso sexual.
- 4) A los jefes y compañeros de trabajo de las empleadas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, generar en los ambientes donde trabajan mayor empatía y compañerismo sin doble sentido con connotación sexual, pues de ello depende la imagen institucional y parte del buen clima laboral, debiendo interrelacionarse con ética profesional.

- 5) A las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, poner en práctica una cultura preventiva para evitar el acoso sexual en el trabajo y en la sociedad y en caso sea necesario activar la denuncia ante el ministerio público y autoridades competentes.
  
- 6) Se recomienda sensibilizar a la población de nuestra jurisdicción haciendo comprender que el acoso sexual es un delito con el fin de proteger la integridad de libertad sexual, y además que la mujer se sienta con seguridad jurídica en la sociedad.

### 3.5. Fuentes de Información

- Aleman, C., Luc, V., & Mozo, C. (2001). *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Arbulú, V. (2018). *Derecho penal parte especial. Comentarios de los delitos contra la libertad e indemnidad sexual y otros*. Lima: Pacífico.
- Arbulú, V. (2018). *Derecho penal parte especial. Delitos contra la libertad e indemnidad sexual y otros*. Lima: Pacífico.
- Arrascue, E. (2015). *Procedencia de la tipificación del acoso sexual de acuerdo a los elementos objetivos del delito: distrito fiscal de Huaura - 2015*. Obtenido de [http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/487/RESUMEN\\_TFDCP\\_065.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/487/RESUMEN_TFDCP_065.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ayuso, B. (2016). El acoso sexual en el trabajo: un secreto a voces. *El país*. Obtenido de [https://elpais.com/elpais/2016/09/23/actualidad/1474651280\\_624353.html](https://elpais.com/elpais/2016/09/23/actualidad/1474651280_624353.html)
- Báez, C. (13 de Diciembre de 2013). *Las conductas negativas y el acoso psicológico: antecedentes y consecuencias en personal de enfermería y el papel de los testigos*. Obtenido de <https://repositorio.uam.es/handle/10486/14306>
- Baker. (2007). The emergence of organized feminist resistance to sexual harassment in the united states in 1970's. *Journay of women's history*, 163-167.
- Blasco, J. E. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España: Editorial Club Universitario.
- Buompadre, J. (2011).
- Cancio, M. (2003). *¿Derecho penal del enemigo?* México.
- Castillo, J. (2019). *El delito de acoso sexual* (1era ed.). Lima: Editores del centro.
- Chanamé, R. (2009). *Comentarios a la constitución*. Lima: Jurista Editores.
- conceptosjuridicos.com. (s.f.). [www.conceptosjuridicos.com](http://www.conceptosjuridicos.com). Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/dolo/>
- Congreso de la republica. (2018). <http://www.leyes.congreso.gob.pe>. Obtenido de [http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Decretos/Legislativos/2018/DL141020180914.pdf](http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Decretos/Legislativos/2018/DL141020180914.pdf)

- Crocker, D., & Kalemba, V. (1999). *La incidencia y el impacto de las experiencias de acoso sexual de las mujeres en los lugares de trabajo canadienses*. doi:10.1111 / j.1755-618X.1999.tb00963.x
- De Luca, J., & López, J. (2009). *Delitos contra la integridad sexual*. Buenos Aires: Hammurabi.
- Densoria de Amazonas. (2018). *Acoso sexual en Condorcanqui*.
- Douglas, T. (2007). "Ley de acoso sexual en la era de la tecnología".
- El Peruano. (26 de Marzo de 2015). *Normas legales*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-y-sancionar-el-acoso-sexual-en-espacios-pu-ley-n-30314-1216945-2/>
- Expósito, F., & Herrera, A. (2018). *Tipos de acoso sexual*.
- Fernandez, c. (2006). *La constitución comentada. Análisis artículo por artículo*. (L. G. S.A., Ed.) Obtenido de [https://issuu.com/darwinurquizo/docs/art\\_1](https://issuu.com/darwinurquizo/docs/art_1)
- Frank, V. (2019). *lpderecho.pe*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/delito-acoso-sexual-modificaciones-codigo-penal/>
- Gimeno, R. (12 de Diciembre de 2004). *La presión laboral tendenciosa (Mobbing)*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/7675#page=1>
- Giner, C. (Diciembre de 2011). *Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral*. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesderecho>
- Giraldo, O. (1973). *El Machismo como fenómeno Psicocultural*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/805/80540302.pdf>
- Gonzalez, E. (2010). *Acoso sexual* (2da ed.). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Gutek, B. (1985). *Sex and workplace: Impact of sexual behavior and harassment on women, men, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutek, B., & Done, R. (2001). *Sexual harassment*. Chichester: Jhon Wiley & Sons.
- Gutek, B., & Morasch, B. (1982). *Sex ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work*. Journal of social Issues.
- Gutiérrez, R. (2018). *El acoso sexual: Prevención, compliance y Marco Legal*. Pamplona: Aranzandi.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: McGraw Hill.
- Ibañez, M. (2003). *Acoso sexual a la mujer en el ambito laboral en la mujer en el siglo XX*. Madrid: Instituto de la Muje: Libro "En prensa".
- INPE. (2016). *Informe Estadístico Penitenciario*.

- Jakobs, G., & Cancio, M. (2003). *Derecho penal del enemigo* (1era ed.). Madrid: Civitas.
- Kahale, D. (01 de Enero de 2007). El acoso moral en el trabajo (mobbing): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. *Gaceta laboral*, 13era, pp. 76-94. doi:ISSN: 1315-8597.
- López, D., Portillo, A., & Ramírez, T. (Diciembre de 2010). “*El delito de acoso sexual en el ámbito laboral*”. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/138561861/El-delito-de-acoso-sexual-en-el-ambito-laboral>
- Lorente, M. (2015). *Atención y peritaje médicos a las víctimas y cuadro de lesiones posible. Tratamiento integral del acoso*. Pamplona: Aranzadi.
- Martínez, J. (1995). *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Buenos Aires : Astrea.
- Mir, S. (2015). *Teoría del delito*.
- Monge, A. (2010). Delitos Sexuales. En T. Lecciones de Derecho penal. Parte especial. Madrid: Tecnos.
- Montoro, D., & Pareja, C. (2006). *El hostigamiento sexual como falta grave en el régimen laboral privado dentro del sistema jurídico peruano*. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/545/1/SOLANO\\_KAROL\\_TIPIFICACION\\_ACOSO\\_SEXUAL\\_PENAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/545/1/SOLANO_KAROL_TIPIFICACION_ACOSO_SEXUAL_PENAL.pdf)
- Muñoz, F. (2015). *Derecho penal. Parte especial*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Muñoz, F., & García, M. (2000). *Derecho penal: parte general* (Vol. 4to). Valencia.
- OIT. (s.f.). *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)
- Palavecino, C. (2004). *La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno*. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502004000200003>
- Palomino, W. (2018). *Sobre la incorporación de los delitos de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de contenido sexual en el Código Penal. Decreto Legislativo n° 1410*. Lima: Estudio Oré Guardia.
- Paludi. (2006). *Acoso sexual un problema oculto*.
- Paredes, J. (2019). *lpderecho.pe*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/delito-acoso-sexual-peru-diagnostico-analisis/>
- Páucar, M. (2019). Algunas consideraciones dogmáticas en torno al delito de acoso sexual. *Actualidad Penal* n° 58.

- Peña Cabrera, A. (2018). *Los delitos contra la libertad*. Lima: Pacífico.
- Peña Cabrera, A. (2019). *Los delitos sexuales y el acoso. Un estudio penal, criminológico, procesal y jurisprudencial*. Lima: Legales.
- Pérez, R. (2013). *El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control*. Obtenido de <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/3520/Tesis%20354-130920.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RAE. (s.f.). *Diccionario de la Real Academia Española*.
- Rosales, M. (Agosto de 2009). Obtenido de <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/Hostigamiento-Sexual-en-Docencia.pdf>
- Rubenstein, M. (1987). *Condiciones de trabajo, recopilación: la experiencia de los países industrializados en OIT y la lucha contra el acoso sexual*.
- Rubio, A., & Gil, J. M. (1987). *Comportamientos en el acoso sexual*. Madrid.
- Rubio, M. (2013). *Interpretación a la Constitución Política*. Lima: PUCP - Fondo Editorial.
- Saínez - Cantero, J. (2016). *Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales*. Madrid: Dykinson.
- Sampieri, C., Collado, & Lucio, P. (2000). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Sánchez de Lara, C., & Chicano, E. (2010). *Del acoso sexual. Aspectos penales*. (1era ed.). Pamplona: Aranzadi S.A.
- Solano, K. (Noviembre de 2014). *Tipificación del acoso sexual en sistema penal peruano*. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/545/1/SOLANO\\_KAROL\\_TIPIFICACION\\_ACOSO\\_SEXUAL\\_PENAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/545/1/SOLANO_KAROL_TIPIFICACION_ACOSO_SEXUAL_PENAL.pdf)
- Tamayo, M. (2006). *trabajo de Grado UCM*. Obtenido de [https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos\\_de\\_investigacion.pdf](https://trabajodegradoucm.weebly.com/uploads/1/9/0/9/19098589/tipos_de_investigacion.pdf)
- Taylor, S. Y. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de*. Buenos Aires: Paidós.
- Tiza, Z. (Junio de 2018). *El acoso sexual en mujeres que laboran en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Cerro de Pasco, 2016 - 2017*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1325>
- Valle, F. (2019). *El acoso sexual como una nueva forma de criminalidad en el Perú*. Lima: Pacífico.
- Vega Ruiz, M., & Tomei, M. (2007). *La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos*

basados en la maternidad y el acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 149-174.

Viza, J. (2018). Exégesis de los actos de connotación sexual en los delitos de acoso y chantaje sexual. *Actualidad penal* nº58.

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	CATEGORIA	SUBCATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	METODOLOGIA
¿Cómo se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	Describir cómo se viene dando el acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	Se da el acoso sexual en las empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.	<b>Acoso sexual</b>	<b>Hostigamiento</b>	Molestar con graves y constantes insultos.	1	<b>Tipo de investigación</b> Básica  <b>Diseño de estudio:</b> Descriptiva no experimental de corte transversal  M → O  Dónde :  M = Muestra O = Observación de la muestra.  <b>Método de investigación</b> Cualitativo  <b>Población:</b> 30 empleadas públicas  <b>Muestra:</b> 30 empleadas públicas.  <b>Técnica:</b> Entrevista  <b>Instrumento:</b> Guía de entrevista
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</b>			Burlarse con intimidación insistente y grave	2	
P.E.1. ¿Cómo se viene dando el hostigamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	O.E.1. Describir cómo se viene dando el hostigamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	H.E.1. Se da el hostigamiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.			Incitar insistentemente hacer algo inapropiado.	3	
P.E.2. ¿Cómo se viene dando la vigilancia en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	O.E.2. Describir cómo se viene dando la vigilancia en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	H.E.2. Se da la vigilancia en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.		<b>Vigilancia</b>	Observar de manera constante	4	
P.E.3. ¿Cómo se viene dando el seguimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	O.E.3. Describir cómo se viene dando el seguimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	H.E.3. Se da el seguimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.			Estar pendiente de la persona	5	
P.E.4. ¿Cómo se viene dando el asediamento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	O.E.4. Describir cómo se viene dando el asediamento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	H.E.4. Se da el asediamento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.			Observar por intermedio de otra persona u objeto	6	
P.E.5. ¿Cómo se viene dando la búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	O.E.5. Describir cómo se viene dando la búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019?	H.E.5. Se da la búsqueda de contacto sin consentimiento en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019.		<b>Persecuimiento</b>	Seguir constantemente	7	
					Acercarse sin consentimiento	8	
					Estar pendiente de alguien	9	
				<b>Asediamento</b>	Presionar insistentemente	10	
					Condicionar comportamiento	11	
					Acorrallar con preguntas y ruegos	12	
				<b>Búsqueda de contacto o cercanía sin consentimiento</b>	Establecer contacto con propósito sexual	13	
					Envío de regalos con intención sexual	14	
					Presentarse con propósito sexual	15	

## Anexo 02: Instrumento Guía de Entrevista

### UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

#### **Estimada empleada pública de la Municipalidad Provincial de Utcubamba:**

La presente guía de entrevista tiene como propósito recoger información sobre acoso sexual. La información que nos brindes y los resultados que se obtengan tienen sólo utilidad académica institucional. Tus respuestas serán útiles para desarrollar mi trabajo de tesis.

**Apellidos y Nombres:** .....

<b>DATOS RELACIONADOS A :</b>	
<b>I. Hostigamiento</b>	
1	¿Te han molestado alguna vez con graves y constantes insultos en tu trabajo por parte de tu jefe o compañero?
2	¿Se han burlado de ti con intimidación insistente y grave en tu centro de trabajo tu compañero o jefe?
3	¿Te han incitado alguna vez insistientemente hacer algo inapropiado tu jefe o compañero de trabajo?
<b>II. Vigilancia</b>	
4	¿Te ha observado de manera constante tu jefe o compañero de trabajo?
5	¿Han estado pendiente de tu persona, tu jefe o compañero de trabajo?
6	¿Has sentido que te han observado por intermedio de otra persona u algún objeto en tu trabajo?

<b>III. Persecuimiento</b>	
7	¿Alguna vez te han seguido constantemente en tu trabajo?
8	¿Se te han acercado sin tu consentimiento el jefe o compañero de trabajo?
9	¿Alguna vez han estado pendientes de ti tu compañero o jefe de trabajo?
<b>IV. Asediamiento</b>	
10	¿Alguna vez te han presionado insistentemente tú jefe o compañero de trabajo?
11	¿Alguna vez te ha condicionado tu jefe o compañero de trabajo?
12	¿Te han acorralado alguna vez con preguntas y ruegos tu jefe o compañero de trabajo?
<b>V. Buscar establecer contacto o cercanía sin consentimiento</b>	
13	¿Alguna vez han establecido contacto contigo tu jefe o compañero de trabajo con propósito sexual?
14	¿Te han enviado alguna vez regalos tu jefe o compañero con intención sexual?
15	¿Se han presentado hacia tu persona con propósito sexual tu jefe o compañero de trabajo?

**Fuente:** Adaptado por el investigador

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO GUIA DE ENTREVISTA

El Instrumento tienen una confiabilidad de 0.828 mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 25, es decir que el instrumento es Confiable y se puede aplicar en la tesis titulada: “El acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba en Bagua Grande, durante los años 2018 y 2019”

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- $S_i^2$  es la varianza del ítem i,
- $S_t^2$  es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

INSTRUMENTO: ACOSO SEXUAL EN EMPLEADAS PUBLICAS																	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	Metodo a
1	4	5	4	1	2	4	2	3	4	5	3	4	4	4	5	54	0.3715 P1
2	4	3	5	4	4	3	2	1	3	5	3	3	4	3	4	51	0.5123 P2
3	2	3	4	1	2	4	3	2	4	5	5	5	3	2	3	48	0.7824 P3
4	1	1	2	4	1	2	1	1	2	3	5	3	3	1	3	33	0.0525 P4
5	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	5	3	3	1	3	47	0.7830 P5
6	1	1	3	3	1	3	1	1	4	3	4	2	3	5	5	40	0.7719 P6
7	3	3	4	5	1	4	1	2	2	4	3	3	3	3	4	45	0.7255 P7
8	3	5	3	4	1	3	1	1	1	3	3	4	5	2	4	43	0.5708 P8
9	4	3	4	1	2	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4	47	0.4477 P9
10	1	2	3	3	1	3	1	3	3	2	4	3	2	3	3	37	0.5610 P10
11	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2	27	0.0658 P11
12	3	3	3	4	4	3	2	2	5	5	5	4	5	5	4	57	0.4280 P12
13	3	2	4	2	2	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	51	0.5945 P13
14	2	1	1	3	1	1	1	1	3	4	5	4	3	2	3	35	0.6949 P14
15	2	3	4	2	2	4	3	1	2	2	5	3	3	1	3	40	0.7627 P15
16	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	5	3	2	1	3	36	
17	5	4	4	3	3	4	5	1	4	3	4	2	3	5	5	55	
18	1	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	59	
19	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	4	5	2	4	42	
20	4	3	5	4	4	5	4	4	1	3	5	4	4	4	5	59	
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>66</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>64</b>	<b>45</b>	<b>41</b>	<b>54</b>	<b>73</b>	<b>82</b>	<b>67</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>76</b>	<b>906</b>	
<b>Varianza</b>	<b>1.5</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.4</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.7</b>	<b>1.2</b>	<b>1.6</b>	<b>1.1</b>	<b>0.8</b>	<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>2.1</b>	<b>0.8</b>	<b>83.17</b>	<b>Metodo a</b>
<b>acion Esta</b>	<b>1.2</b>	<b>1.1</b>	<b>1.2</b>	<b>1.2</b>	<b>1.1</b>	<b>1.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1.1</b>	<b>1.3</b>	<b>1</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>1.5</b>	<b>0.9</b>	<b>9.12</b>	<b>0.8280</b>

### BASE DATOS DE ENTREVISTADAS

ENCUESTADAS																						
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL
1	4	5	3	1	2	4	2	3	4	5	3	4	4	4	5		12	7	9	12	13	53
2	4	3	2	4	4	3	2	1	3	5	3	3	4	3	4		9	11	6	11	11	48
3	2	3	2	1	2	4	3	2	4	5	5	5	3	2	3		7	7	9	15	8	46
4	1	1	4	4	1	2	1	1	2	3	5	3	3	1	3		6	7	4	11	7	35
5	4	4	3	2	2	4	3	3	2	4	5	3	3	1	3		11	8	8	12	7	46
6	1	1	4	3	1	3	1	1	4	3	4	2	3	5	5		6	7	6	9	13	41
7	3	3	5	5	1	4	1	2	2	4	3	3	3	3	4		11	10	5	10	10	46
8	3	5	3	4	1	3	1	1	1	3	3	4	5	2	4		11	8	3	10	11	43
9	4	3	5	1	2	4	3	3	1	3	4	3	4	4	4		12	7	7	10	12	48
10	1	2	5	3	1	3	1	3	3	2	4	3	2	3	3		8	7	7	9	8	39
11	3	2	5	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	2		10	5	3	8	5	31
12	3	3	4	4	4	3	2	2	5	5	5	4	5	5	4		10	11	9	14	14	58
13	3	2	3	2	2	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4		8	8	11	11	12	50
14	2	1	4	3	1	1	1	1	3	4	5	4	3	2	3		7	5	5	13	8	38
15	2	3	3	2	2	4	3	1	2	2	5	3	3	1	3		8	8	6	10	7	39
16	4	3	3	2	2	2	1	1	2	3	5	3	2	1	3		10	6	4	11	6	37
17	5	4	2	3	3	4	5	1	4	3	4	2	3	5	5		11	10	10	9	13	53
18	1	3	2	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5		6	11	12	15	13	57
19	3	3	4	3	1	2	2	3	2	3	3	4	5	2	4		10	6	7	10	11	44
20	4	3	3	4	4	5	4	4	1	3	5	4	4	4	5		10	13	9	12	13	57
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	1	5		11	12	11	9	7	50
22	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	2		9	12	10	8	5	44
23	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4		13	12	13	14	14	66
24	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4		9	10	11	11	12	53
25	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	2	4		12	12	13	15	9	61
26	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	1	3		10	14	11	11	7	53
27	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	1	3		14	10	10	12	7	53
28	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	5	5		11	15	12	9	14	61
29	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5		13	15	14	15	14	71
30	4	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	4	5	3	4		12	15	11	10	12	60
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15							
	4	3	0	3	8	2	8	9	4	0	0	0	1	9	0							
	3	3	5	4	6	4	4	3	7	2	0	5	4	5	2							
	9	13	11	8	4	13	4	8	6	14	11	13	11	4	9							
	10	7	9	11	8	6	10	10	10	5	5	8	8	7	11							
	4	4	5	4	4	5	4	0	3	9	14	4	6	5	8							

## ANALISIS DE RESULTADOS

ENCUESTADAS													
N°	D1	D2	D3	D4	D5	TOTAL							
1	12	7	9	12	13	53	2	3	2	2	3	3	
2	9	11	6	11	11	48	2	2	3	1	3	3	
3	7	7	9	15	8	46	2	2	2	2	3	2	
4	6	7	4	11	7	35	1	1	2	1	3	2	
5	11	8	8	12	7	46	2	3	2	2	3	2	
6	6	7	6	9	13	41	2	1	2	1	2	3	
7	11	10	5	10	10	46	2	3	2	1	2	2	
8	11	8	3	10	11	43	2	3	2	1	2	3	
9	12	7	7	10	12	48	2	3	2	2	2	3	
10	8	7	7	9	8	39	1	2	2	2	2	2	
11	10	5	3	8	5	31	1	2	1	1	2	1	
12	10	11	9	14	14	58	2	2	3	2	3	3	
13	8	8	11	11	12	50	2	2	2	3	3	3	
14	7	5	5	13	8	38	1	2	1	1	3	2	
15	8	8	6	10	7	39	1	2	2	1	2	2	
16	10	6	4	11	6	37	1	2	1	1	3	1	
17	11	10	10	9	13	53	2	3	2	2	2	3	
18	6	11	12	15	13	57	2	1	3	3	3	3	
19	10	6	7	10	11	44	2	2	1	2	2	3	
20	10	13	9	12	13	57	2	2	3	2	3	3	
21	11	12	11	9	7	50	2	3	3	3	2	2	
22	9	12	10	8	5	44	2	2	3	2	2	1	
23	13	12	13	14	14	66	3	3	3	3	3	3	
24	9	10	11	11	12	53	2	2	2	3	3	3	
25	12	12	13	15	9	61	3	3	3	3	3	2	
26	10	14	11	11	7	53	2	2	3	3	3	2	
27	14	10	10	12	7	53	2	3	2	2	3	2	
28	11	15	12	9	14	61	3	3	3	3	2	3	
29	13	15	14	15	14	71	3	3	3	3	3	3	
30	12	15	11	10	12	60	3	3	3	3	2	3	

## Anexo 03: Validación de Experto

### Validación del instrumento

#### UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

##### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA PURA.

(Técnica: Entrevista. Instrumento: Cuestionario)

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Ortiz Aguilar, Ismael  
 1.2. Institución donde labora: Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Bagua.  
 1.3. Título de la investigación: El acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Bagua Grande, 2019.

#### II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA							
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. HONESTIDAD	Esta formulado respetando la autoría.																						X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con imparcialidad científica.																						X
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia pero no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																						X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico dentro de los lineamientos de la dogmática jurídica.																						X
5. SUFICIENCIA	Valora las doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales.																						X
6. EFECTUALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																						X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																						X
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciales.																						X
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																						X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia del derecho.																						X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: Muy Buena

Bagua Grande, 22 / 05 / 2020.

Firma del experto informante.

CADES: CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ASesorIA JURÍDICA  
 Ismael Ortiz Aguilar  
 R.D. CAL. R. 00000

100.

**ANEXO 3: Validación del instrumento**

**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA PURA**

(Técnica: Entrevista. Instrumento: Cuestionario)

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Kimbalco Guerrero Huanca  
 1.2. Institución donde labora: RESPONDICIONES  
 1.3. Título de la investigación: El acoso sexual en empleadas públicas que laboran en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Bagua Grande, 2019.

**II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0-8	9-10	11-14	15-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. HONESTIDAD	Esta formulado respetando la autonomía																					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con imparcialidad científica																					X
3. ACTUALIDAD	Dependiendo de los plenarios y la jurisprudencia pero no de los clásicos dogmáticos jurídicos.																					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico dentro de los lineamientos de la dogmática jurídica.																					X
5. SUFICIENCIA	Valora las doctrinas, legislaciones nacionales e internacionales.																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					X
8. COHERENCIA	Entre las citas referenciales.																					X
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funciona para la ciencia del derecho.																					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

IV. PROMEDIO DE VALORACION: Muy Buena

Bagua Grande, 22 / 05 / 2020.

Firma del experto informante.

  
 Kimbalco Guerrero Huanca  
 Experto Informante

100