



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
TESIS

El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito
contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de
Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región
Ucayali 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTORES:

Bach. Karla Allison Mendoza Robalino

Bach. Kimberly Daniely García Guerra

ASESORA:

Mg. Veronica Patricia Torres Saavedra

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Derecho Constitucional

Sub línea:

Derecho Procesal Penal

UCAYALI – PERÚ

2021

PÁGINA DEL JURADO



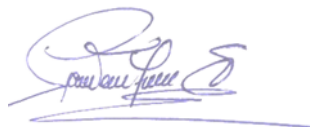
Mg. Saul Tovar Yachachi
Presidente



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Mg. Verónica Patricia Torres Saavedra
Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 14:00 horas del día viernes 08 de julio de 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada "EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO Y EL DELITO CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha - PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO - REGIÓN UCAYALI 2021", elaborado por las Bachilleres **GARCIA GUERRA KIMBERLY DANIELY** y **MENDOZA ROBALINO KARLA ALISSON**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Mg. Saúl Tovar Yachachi** como Presidente, **Olivia Rios Ordoñez** como Secretaria y **Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales** como Vocal; designados con Resolución N° 260-2022-UPP-FDCP-D del 17 de junio de 2022; luego el señor presidente instó a la secretaria a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición, las Bachilleres **GARCIA GUERRA KIMBERLY DANIELY** y **MENDOZA ROBALINO KARLA ALISSON**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica a las bachilleres y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las Bachilleres **GARCIA GUERRA KIMBERLY DANIELY** y **MENDOZA ROBALINO KARLA ALISSON**. fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por MAYORIA con nota 16, que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 15:00 Horas del mismo día, de lo que se da fe.

Mg. Saúl Tovar Yachachi
Presidente

Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretaria

Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Karla Allison Mendoza Robalino, identificada con DNI N° 70108877 y Kimberly Daniely García Guerra, identificada con DNI N° 48254707, Bachilleres de la Carrera Profesional Derecho y Ciencias Políticas de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa, con la tesis titulada: “El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021”.

Declaramos bajo juramento que:

1. La presente investigación es autoría de las suscritas.
2. En su redacción he respetado, normas de citas y referencias, no existiendo plago total o parcial.
3. No existe auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos contenidos y los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

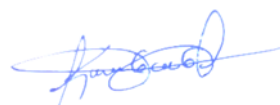
En caso de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar al autor), autoplagio (presentar como si se hubiera publicado una noticia sobre su investigación), una violación de derechos de autor (uso ilegal de la información de otra persona) o falsificación (tergiversación de las ideas de otra persona), asumimos las consecuencias y sanciones que se deriven de mis actos, con sujeción a las siguientes normas: Reglamento vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, abril 2022.



Karla Allison Mendoza Robalino

DNI: 70108877



Kimberly Daniely García Guerra

DNI: 48254707

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL FORTECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE PUCALLPA**

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 45

Pucallpa 30 de abril del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO Y EL DELITO CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACocha – PROVINCIA DE CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI -2021” perteneciente al bachiller: GARCIA GUERRA KIMBERLY DANIELY Y MENDOZA ROBALINO KARLA ALISSON.

Facultad : Derecho y Ciencias Políticas
Escuela : Derecho y Ciencias Políticas
Asesor : Mg. Patricia Verónica Torres Saavedra

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **28,0 %**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señora Decana.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la Facultad de FDCP/D

DEDICATORIA

A nuestro señor padre por todo amor entregado por nosotros en cada momento de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que de una u otra manera nos apoyaron para poder cumplir nuestra formación profesional.

Los autores.

Resumen

La presente investigación titulada “Acoso sexual en el trabajo y delitos contra la libertad sexual en la ciudad de Yarinacocha en la provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021, con el objetivo de determinar la magnitud del hostigamiento por acoso sexual en el centro de trabajo por delitos contra la libertad sexual en el municipio de Yarinacocha distrito de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali 2021, es una hipótesis general: el acoso sexual en el trabajo tiene relación directa con los delitos contra la libertad en el municipio de Yarinacocha distrito de la provincia de Coronel Portillo - Región Ucayali 2021, estudio de no experimental de tipo descriptivo, diseño correlacional, con una población de 110 trabajadores y una muestra de 75 trabajadores de la Ciudad de Yarinacocha, se puede determinar que existe una relación entre el acoso sexual en el trabajo y los delitos contra la libertad sexual en la región autónoma de Distrito de Yarinacocha de la provincia de Coronel Portillo - región de Ucayali 2021. Similar las conductas de acoso sexual pueden cambiar en el ámbito laboral, el 28% siempre, el 25,33% nunca, el 2 % si nunca y el 22,67% si siempre. Y en los delitos contra la libertad sexual; Observamos que el 3 ,67% de los encuestados casi siempre refieren; seguido de 2 si nunca, 21,33% nunca y 20% siempre.

La conclusión general se llegó a determinar que existe relación significativa entre el hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, con un valor de $r = 0.902$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Palabra clave: Hostigamiento sexual en el centro de trabajo, delito contra la libertad sexual.

Abstract

The present investigation entitled "Sexual harassment in the workplace and the crime against sexual freedom in the Yarinacocha District Municipality of Coronel Portillo Province - Ucayali Region 2021, aiming to determine to what extent sexual harassment in the center of work is related to the crime against sexual freedom in the Yarinacocha District Municipality of the Province of Coronel Portillo - Ucayali Region 2021, being the general hypothesis: Sexual harassment in the workplace is directly related to the crime against freedom sexual activity in the Yarinacocha District Municipality of the Coronel Portillo Province - Ucayali Region 2021, the study is of a descriptive non-experimental type, correlational design, with a population of 110 workers and a sample of 75 workers from the Yarinacocha District Municipality.. Similarly, it was determined that the sexual harassment variable in the workplace, it is observed that 28% of respondents always refer, followed by 25.33% never, 24% almost never, and 22.67% almost always. And in the variable crime against sexual freedom; It is observed that 34.67% of respondents almost always refer; followed by 24% almost never, 21.33% never, and 20% always.

The general conclusion was reached to determine that there is a significant relationship between sexual harassment in the workplace and the crime against sexual freedom in the Yarinacocha, with a value of $r = 0.902$ estimated by the Pearson's correlation coefficient.

Key word: Sexual harassment in the workplace, crime against sexual freedom.

índice

Portada	i
Página de Jurado	ii
Dedicatoría	iii
Agradecimiento	iv
Constancia de originalidad	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
Indice	viii
Indice de tablas y figuras	ix
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Formulación de Objetivos de la investigación	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Delimitacion del estudio	7
1.6. Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes del problema	9
2.2. Bases Teóricas	13
2.3. Definición de término básico.	31
2.4. Formulacion de hipotesis (si corresponde).....	33
2.5. Variables.....	33
2.5.1. Definicion conceptual de la variable	34
2.5.2. Definicion operacional de la vairlable	34
2.5.3. Operacionalizacion de la vairlable	36
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	38
3.1. Diseño de la investigación	38
3.2. Población y muestra.....	39
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	41

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	42
CAPITULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	43
4.1. Presentación de resultados.....	43
4.2. Discusión	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	65
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	66
Anexo 02: Instrumento de aplicación	67
Anexo 03: Validación de los instrumentos.....	69
Anexo 04: Base de datos	75

Índice de tablas

Tabla 1 dimensión conducta verbal.....	43
Tabla 2 dimensión conducta física.....	44
Tabla 3 dimensión acoso laboral.....	45
Tabla 4 variable hostigamiento sexual en el centro de trabajo.....	46
Tabla 5 dimensión violación sexual	47
Tabla 6 dimensión acoso sexual.....	48
Tabla 7 dimensión provocación sexual.....	49
Tabla 8 variable delito de difamación	50
Tabla 9 Correlación Pearson hipótesis general.....	52
Tabla 10 Correlación Pearson conducta verbal y delito contra la libertad sexual	53
Tabla 11 Correlación Pearson conducta física y delito contra la libertad sexual..	54
Tabla 12 Correlación Pearson acoso social y delito contra la liberta sexual.....	55

Índice de Figuras

Figura 1 dimensión conducta verbal.....	44
Figura 2 dimensión conducta física	45
Figura 3 dimensión acoso laboral	46
Figura 4 variable hostigamiento sexual en el centro de trabajo.....	47
Figura 5 dimensión violación sexual	48
Figura 6 dimensión acoso sexual.....	49
Figura 7 dimensión provocación sexual.....	50
Figura 8 variable delito contra la libertad sexual.....	51

Introducción.

El estudio trata un tema social que vemos todos los días a través de los medios de comunicación o redes sociales, trata del acoso sexual que hemos observado recientemente en la oficina, en la calle, en minibuses y en las redes sociales, el acoso sexual afecta a la mayoría de las sociedades mundo, la empresa La Venturosa tampoco está ajena a esta realidad, por lo que decidimos realizar este estudio para superar este problema.

El acoso sexual en el trabajo constituye un atentado a la integridad física y psíquica de los trabajadores. La existencia de este comportamiento hace que los empresarios no cumplan con sus obligaciones de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y prevenir los riesgos laborales (Solari, 2016).

Se estima que 60 mujeres en Perú han sido víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo, muchas de las cuales no han sido denunciadas, sin mencionar que han sido sancionadas por su falta de conocimiento y conciencia de sus derechos como víctimas (MTPE, 2015).

Esta ausencia de acusaciones se explica por la falta de información acerca de las normas vigentes, el desconocimiento sobre cómo denuncia el caso y el temor que existe entre las víctimas por las represalias que pudieran darse. La vergüenza o culpa que sienten las víctimas debido a la estigmatización, el cuestionamiento que reciben por sus actos y la falta de reconocimiento de que el problema existe en los lugares de trabajo, entre otras razones, se adicionan a las causas que promueven el silencio (MTPE, 2016).

Esta ausencia se explicaba por la falta de información sobre la normativa vigente, la falta de comprensión de los métodos de denuncia y el temor que existía entre las víctimas sobre la posibilidad de represalias. Las víctimas sienten vergüenza o culpa por el estigma, las dudas sobre sus acciones y la falta de conciencia de que existen problemas en el lugar de trabajo, entre otras razones, además de las que promueven el silencio (PEMT, 2016).

Al respecto, cabe señalar que no sólo las mujeres pueden ser víctimas de este tipo de acciones, sino también los hombres, quienes en muchos casos no desean denunciar el hecho. Además, sea hombre o mujer, muy pocas personas se atreven a denunciarlo, aunque la ley 27942 rige desde 2009, modificando la ley 29430, ley de prevención del acoso sexual, la ley peruana tiene por objeto controlar o prevenir un ambiente de trabajo hostil. La hostilidad es cualquier persona, como un cliente o un colega, cuya actitud crea un ambiente hostil, y este tipo de acoso es muy común hoy en día.

La presente tesis consta de la siguiente manera:

Capítulo I. formulación del problema, tomando como punto principal de la investigación el tema del tema planteada, los objetivos del estudio, los argumentos y la factibilidad construida.

En el capítulo II: Se desarrolla el marco teórico, en el cual se muestra el contexto de la investigación; desarrollar bases teóricas, construir hipótesis, definir el funcionamiento de las variables.

En el Capítulo III. metodología, técnicas de recolección de datos para obtener los resultados pertinentes al campo de estudio, diseño, población y muestra.

En el Capítulo IV: resultados de la encuesta, se detallan en tablas los resultados obtenidos con las encuestas obtenidas en este estudio.

En el capítulo V: conclusiones y recomendaciones.

En el Capítulo VI: bibliográfica utilizadas, con referencia a la Norma APA.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema.

La encuesta tiene como objetivo analizar el número de acoso sexual, que está sucediendo mucho en los establecimientos públicos y privados. Asimismo, este tipo de conducta delictiva es disruptiva para la víctima en todos los aspectos de la vida, ya sea en el ámbito personal, familiar, profesional o laboral, y conduce a un estado de agresión verbal o física frecuente y permanente. No hay forma de hostigarlo, lo que significa no solo usar insultos, insultos o calumnias, sino también usar amenazas y cometer daños que, en el peor de los casos, eventualmente lo hostigarán y torturarán deliberadamente hasta la muerte.

La variedad en la que pueden darse situaciones es tal que, en algunos casos, los tribunales tienen dificultades imprevistas para valorar legalmente determinados delitos bajo uno de los tipos de delitos existentes, y cuando no pueden figurar de ninguna manera entre ellos, el legislador definirá un nuevo crimen. Para el caso de Perú a través del proceso penal y administrativo sancionatorio.

Por otro lado, la libertad es una de las premisas esenciales de la vida de la mujer en sociedad. Es un delito con contenido "sexual", cuando un acto de esta naturaleza se realiza en contra de la voluntad de la víctima. Se trataría del delito de "acoso sexual", cuando el agente aceche, detenga, acose o rodee al sujeto pasivo, con el objeto de realizar un acto con connotación "sexual"; Para que nos

encontremos en dicha situación de inutilidad, debe hacerse sin el consentimiento de esta víctima, quien debe ser mayor de 14 años.

Asimismo, la figura jurídica del acoso sexual se encuentra recogida en el art. El CP 176B desde el punto de vista hermenéutico, contempla el bien jurídico a proteger, tanto general como específico, de los actores dentro del tipo delictivo, y la finalidad que debe contener la conducta del agente para configurar la categoría delictiva se analizan los delitos. Asimismo, estudia el consentimiento en este tipo de delitos y se pregunta si es necesario incluirlo en la categoría delictiva. Incluso señala los motivos del legislador para regular el acoso sexual.

No es poco decir que la violencia cotidiana que campa a sus anchas en nuestra sociedad demuestra el poder inviolable de la humanidad. Se argumenta que las propias normas jurídicas, inspiradas en la filosofía de anteponer los derechos humanos, serán el modelo rector de las relaciones entre los ciudadanos, basadas en el respeto leal y el apego a los intereses legítimos de los demás; sin embargo, la descripción actual de nuestra estructura social revela una barbarie que azota al cuerpo humano.

Por otra parte, a fin de establecer una adecuada política criminal en el derecho penal para fortalecer su función preventiva, el modelo de política criminal escogido es el que hace previsible obtener sus barreras de intervención, mediante la sanción de actos que son muchas veces la preparación de actuaciones, en las que se protege la propia naturaleza de un bien jurídico, en este caso el derecho a la inviolabilidad de la educación, justificando que se sancione el denominado “acoso sexual”.

Además, el arte. Ley N° 27942. La Ley para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual establece que el acoso sexual: Un tipo de violencia configurada por una conducta sexual o sexual que la persona en cuestión no desea, puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o degradante, o que puedan interferir con sus actividades, estado profesional, enseñanza, educación o influencia.

Acoso se refiere a conductas inapropiadas e irrespetuosas tales como acercamiento físico, trato ofensivo o vejatorio, intimidación, gestos obscenos, exhibicionismo, entre otros según los requisitos del art. 6 de la reforma ley N° 27942.

Puede configurarse por los comportamientos de este acosador, que constantemente hace preguntas irracionales o desagradables cada vez que ve a sus víctimas o se burla de ellas, provocando siempre vergüenza o amenazas al objeto pasivo. Es concebible que en este dilema tuviera una cercanía especial con la víctima, pudiera conocerla (son vecinos, compañeros de trabajo, ex amantes, etc.), esto le permitiera acercarse e intentar acosarla, para obtener favores sexuales para ella.

La amplitud de las conductas y su carácter subjetivo obligan a señalar que no todas las conductas burlonas u ofensivas (en el contexto del acoso) pueden ser apropiadas para este abordaje, como lo será la gravedad y continuidad de la realidad particular. que le da relación con el delito.

1.2. Formulación del problema de investigación.

1.2.1. Problema general.

¿En qué medida el hostigamiento sexual en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?

1.2.2 Problemas específicos.

1. ¿En qué medida la conducta verbal en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?

2. ¿En qué medida la conducta física en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?

3. ¿En qué medida el acoso laboral en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1 Objetivo general.

Determinar en qué medida el hostigamiento sexual en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Determinar en qué medida la conducta verbal en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

2. Determinar en qué medida la conducta física en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

3. Determinar en qué medida el acoso laboral en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

1.4. Justificación.

1.4.1. Metodológica

El método utilizado es el método inductivo porque se trabaja de lo particular a lo general; La técnica utilizada para la recolección de datos es una encuesta y una herramienta es un cuestionario, incluyendo la primera variable de 09 preguntas y 09 preguntas en la segunda variable. El método utilizado es cuantitativo.

1.4.2. Social

Nuestros afiliados han escogido un tema que trata sobre aspectos sociales, el problema es encontrar una respuesta a este problema que se da en la Municipalidad del Municipio de Yarinacocha, casos Este es un problema recurrente y es uno de los casos más delicados de tratar como la población menor de edad, por sus características etarias, es susceptible de sufrir impactos relevantes en los ámbitos individuales, personal, social, académico y más, debido a que la no superación de un evento traumático de tal magnitud puede generar diversas limitaciones en su normal desarrollo en los seres humanos afectados. , y por otro lado, buscamos una posible defensa, asumiendo que si los adolescentes son hábiles en el área de la inteligencia emocional, pueden implementar mecanismos de defensa por sí mismos y evitar o cortar el ciclo del abuso sexual.

1.4.3. Práctico

Con las conclusiones y recomendaciones a las que hemos llegado en esta investigación, nos esforzamos por contribuir al mejoramiento de la prevención de la violación juvenil, obligación responsable de las organizaciones que protegen a los niños, niñas y adolescentes de nuestro país, para que no queden expuestos en una situación de vulnerabilidad, ya sea dentro de un grupo social, cultural o familiar.

1.4.4. Teórico

Este estudio propone un estudio de los factores que favorecen las relaciones interpersonales que influyen en la comisión de la violación, y para reforzarlo, llevamos a cabo un análisis de las teorías del delito de violación, para adquirir conocimientos teóricos que, esperamos, ser de utilidad en futuras investigaciones sobre el tema en estudio.

1.5. Delimitación del estudio.

a) Delimitación espacial

Se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha – Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali.

b) Delimitación temporal

Se ejecutó durante el periodo del segundo semestre del año 2021.

c) Delimitación teórica

Los elementos teóricos están alineados fundamentalmente en el hostigamiento sexual y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.

1.6. Viabilidad del estudio.

a) Evaluación técnica

En la elaboración de esta investigación se consideraron todos los elementos necesarios para su procesamiento y ejecución, de acuerdo con lo establecido por la comisión de grados y títulos de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa.

b) Evaluación ambiental

De acuerdo con el diseño de investigación básica, así como el tipo de investigación descriptiva y correlacional, de orden académico, no generando ningún impacto negativo al ambiente.

c) Evaluación financiera

La presente investigación estuvo financiada por las investigadoras.

d) Evaluación social

Se logró realizar mediante un equipo de trabajo debidamente implementado tanto a nivel teórico como metodológico.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes del problema

Sobre la investigación citamos como antecedentes:

En lo internacional

Bueno (2018), en su investigación titulada, *“El acoso sexual. Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano”*. Concluye: se trata de la evolución de nuestra cultura, que ha demostrado generar rechazo e incluso ira, así como a los directamente afectados por los invasores. No, pero muchos son espectadores pasivos en el país preguntándose cómo es marcar el tiempo antes y después de la sociedad.

Cuenca (2016), en su revista titulada: *“El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación, revista de la Asociación de Sociología de la Educación de la Universidad de Málaga”*. que el bullying en el sector educativo es una forma de violencia, así lo identificaron los expertos por el desconocimiento del público objetivo y el bajo número de denuncias, y además analizó que es un tema reconocido y a mucha gente le interesa. Estos temas deben ser considerados por los profesionales que trabajan en entornos educativos, suponiendo que comprendan la profundidad del problema y desarrollen medidas para prevenir y abordar el acoso sexual en la educación.

Miranda, (2012) en su tesis *“Victimización secundaria en adolescentes víctimas de violación sexual en su paso por el sistema procesal penal en Chile”*. Concluyó que Temporalmente desincronizados, descoordinados y excesivos retrasos en los procesos.

Rosales (2009), en su investigación titulada. *“Hostigamiento sexual en la docencia: estudio comparativo de los reglamentos internos contra el hostigamiento sexual y los procedimientos seguidos en las instituciones educativas superiores públicas, tesis de la Universidad de Costa Rica”*. Concluyó que el acoso sexual se desarrolló como una consecuencia natural de la vida en sociedad, aunque se estableció que el acoso sexual era una forma común de violencia contra la mujer y se conocía como un problema social o un prejuicio social contra ella.

En lo nacional

Coronado (2021) *“Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en los casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019”*. Conclusión: Determinó que en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo no aplicó en su totalidad los procedimientos administrativos disciplinarios, considerando los casos que se pueden presentar, los mismos no son resueltos de manera inmediata, ocasionando así un perjuicio a la universidad en todos los aspectos. víctima.

Quintana (2019) en su investigación: *“Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el Juzgado Laboral de Sullana”*. Concluyó: que los factores determinantes del presunto acoso sexual son tres: conducta que involucre cuestiones de naturaleza sexual; conducta indeseable y asignación de trabajo (artículo 5 de la Ley N° 279 2), lo mismo ha sido detallado por la Sala Constitucional y Social Provisional de la Corte Suprema de Justicia de la República (sentencia de control casación N° 3804- 2010).

Zevallos (2019) en su investigación: *“El delito de violación de la libertad sexual y penalización efectiva en Lima Sur 2018-2019”*. Concluye que las investigaciones han demostrado que aumentar las penas por delitos de

vulneración de la libertad sexual de menores reduce este tipo de actividad delictiva.

Chauca (2019) *“Calidad del proceso concluido en el delito contra la libertad sexual – Violencia sexual de menor de edad – Expediente N° 01056-2014-35-0201-JR-PE, Ancash, Huaraz - 2019”*. La calidad de los procesos concluidos en el Expediente N° 010562014350201 JRPE01 Huaraz, 2019, en delitos contra la libertad sexual en la modalidad de violación sexual de menores es muy alta en los parámetros normativos pertinentes, doctrina y jurisprudencia respectivamente, concluyo que es costosa, aplicable a este estudio.

Bustamante y Ucañan (2017) *“Delito contra la libertad sexual e inteligencia emocional en menores de la región de Cajamarca”*. Conclusión: Se ha comprobado que los delitos contra la libertad sexual de los menores tienen un impacto significativo en la inteligencia emocional de los menores. Todos los menores víctimas de delitos contra la libertad sexual necesitan ayuda para desarrollar adecuadamente sus emociones. De estos, el 62,71% son abusados sexualmente y el 22,03% tienen habilidades emocionales y sociales muy bajas y necesitan mejorar significativamente. El 13,56% tiene habilidades emocionales y sociales atípicas e inadecuadas, y su nivel de desarrollo es muy bajo.

Tuesta (2017) *“La relación interpersonal en el delito de violación sexual en agravio de menores de edad en el Distrito de Villa El Salvador”*. Conclusión: Nuestra investigación concluye que las relaciones interpersonales afectarán la ejecución de delitos contra la libertad sexual en menores de edad en el distrito de Villa El Salvador en el año 2015. Los resultados obtenidos ponen de relieve la cuestión de si el sujeto pudo haber vivido en un entorno familiar violento culpable de violación contra menores.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Hostigamiento sexual en el centro de trabajo

Serna (1994) “Una conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Esta conducta será considerada ilegal en los siguientes supuestos: a) Cuando el rechazo o la

aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo; o b) Cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo”.

En el Perú se define como una conducta de carácter sexual, o cualquier otra conducta que tenga un sentido sexual, indeseable o rechazada por la persona a quien va dirigida y que afecte su dignidad (Ley 27942, artículo 1) .

La Ley N° 29430, publicada en el diario oficial El Peruano el 8 de noviembre de 2009, modifica la Ley N° 27942 para tipificar el acoso sexual en dos sentidos. El primer acoso sexual o extorsión típico: La Ley N° 29430 define: Otra situación favorable frente a otros que rechazan estas acciones porque creen que atentan contra la dignidad y los derechos fundamentales»” (Ley 29430, 2009, artículo 4).

Segundo Acoso Sexual Ambiental: Este tipo de acoso también se encuentra definido en la Ley 29430 de la siguiente manera: Niveles de intimidación, humillación, recompensas que generen un ambiente de hostilidad, etc.” (Ley 29430 de 2009, artículo 4).

Formas o Modos del hostigamiento sexual

Existen dos tipos de acoso sexual: el acoso sexual *quid pro quo* o por chantaje y el acoso sexual por ambiente hostil de trabajo.

□ Hostigamiento sexual en la modalidad *quid pro quo* o por chantaje.

Esta es una forma clásica, típica o tradicional de acoso sexual. Esta forma de acoso sexual tiene una variedad de nombres internacionales. Extorsión sexual, acoso típico o acoso tradicional (Martínez, 1995).

El acoso sexual en esta modalidad se sanciona si el empleador o uno de sus representantes (gerente, supervisor, supervisor, etc.) es sancionado bajo la condición de favor sexual de sus subordinados o por negarse a otorgarlo. (Balta, 2005, p. .39)

En cuanto al primer elemento, cabe destacar que este tipo de acoso supone la existencia de la actuación de algún responsable y autorizado. Porque sus acciones siempre pertenecen a su patrón. (Martínez, 1995, p. 22).

En cuanto al segundo factor, este tipo de acoso sexual presupone que la víctima sufrió real y efectivamente un desempleo significativo y concreto por no entrega de prestaciones o pérdida de prestaciones ya percibidas: Sin concentración, sin promoción, despido, traslado, etc. (Balta, 2005, p.41).

□ **Hostigamiento sexual en la modalidad de ambiente hostil de trabajo.**

La modalidad de acoso sexual en ambiente laboral hostil es cuando existen actos y/o actos de naturaleza sexual que son lo suficientemente serios o serios para crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil, humillante o desagradable que interfiere con el trabajo de un individuo. (Balta, 2005, p. 41).

Los ambientes de trabajo hostiles pueden ser creados por empleados, clientes de las instalaciones, jefes de trabajadores y, en general, por terceros que tienen la oportunidad de perturbar o influir en el ambiente de trabajo (Balta, 2005, p. 42).

Los comportamientos que pueden crear un ambiente de trabajo hostil son muy diferentes. Mostrar, tocar, bromear, comentar rasgos sexuales, espiar el baño y enviar correos electrónicos de contenido sexual (Douglas, 2007).

Este tipo de acoso sexual, a diferencia del anterior, provoca al menos dos problemas muy importantes y complejos. El primero se refiere a los graves problemas que esta forma de acoso sexual puede ocasionar en relación con el derecho a la libertad de expresión. (Balta, 2005, p. 42).

□ **Responsabilidad del empleador en el hostigamiento sexual en la modalidad del ambiente hostil de trabajo.**

Balta (2005, p. 42). En tales casos, el empleador generalmente no es automáticamente responsable de las acciones de aquellos que crean un ambiente de trabajo hostil, abusivo o intimidante.

Este estándar de responsabilidad se aplica a todos los casos de acoso sexual en un ambiente de trabajo hostil, ya sea que la actividad sexual provenga o no de un tercero que no sea un colega, jefe o empleado del empleador. (Por ejemplo, el cliente del empleador o su proveedor de servicios.

Elementos del hostigamiento sexual

De acuerdo con la Ley 29430, para que exista acoso sexual, debe estar presente uno de los siguientes:

- a) “El sometimiento al acoso sexual es condición para que la víctima acceda, mantenga o modifique empleo, educación, contratos policiales, militares, u otras circunstancias” (Ley 29430 de 2009, artículo 5).
- b) “El rechazo del acoso sexual da lugar a decisiones que afectan a la víctima en materia laboral, educativa, policial, militar, contractual u otras circunstancias” (Ley 29430 de 2009, artículo 5).
- c) “Actos de hostigadores, expresos o implícitos, que interfieran en el trabajo de una persona, menoscaben su capacidad para desempeñar sus funciones y creen un ambiente intimidatorio, hostil o desagradable” (Ley 29430 de 2009, Art. Quinto).

Principales manifestaciones del hostigamiento sexual

Según la Ley 29430, el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) “Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales” (Ley 29430, 2009, art.6).

b) “Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad” (Ley 29430, 2009, art.6).

c) “Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima” (Ley 29430, 2009, art.6).

d) “Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima” (Ley 29430, 2009, art.6).

Responsabilidad del empleador

La Ley 29430 que modifica la Ley número 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, en su Artículo 7° titulado De la responsabilidad del empleador, señala: Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

a) “Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa” (Ley 29430, 2009, art.7).

b) “Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan” (Ley 29430, 2009, art.7).

c) “Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes” (Ley 29430, 2009, art.7).

Representación del acto de hostigamiento sexual

Ragues (2013) Esta modalidad típica representa cualquier acción que realiza un agente para presentarse ante una víctima potencial, o para fortalecer la confianza si se trata de alguien que ya conoce. De manera similar, los agentes pueden haber mostrado varios comportamientos típicos antes de intentar establecer contacto o proximidad.

El agente puede haber "supervisado", "rastreado", "asediado" o "hostigado" previamente a la víctima antes de ponerse en contacto con ella.

Finalmente, la estructura penal del acoso sexual permite el uso de cualquier medio para llevar a cabo las acciones típicas antes descritas, pero corresponde al legislador incluir el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el apartado 2. Creo que sí, pero lo sufro.

El Hostigamiento sexual laboral o mobbing

Este sonido proviene de una multitud de verbos (ataques) y, por curiosidad, los expertos utilizaron por primera vez los números identificados específicamente en el acoso laboral. Se utiliza en otro tipo de sonidos, no en relación con el comportamiento humano en el trabajo.

Desde entonces, el préstamo de este lenguaje ha sido probablemente el más aceptado de todos los anglicismos analizados en este artículo, y buena prueba de ello es "al acoso psicológico o moral en el trabajo y sus diversas variantes. Es el amplio cuerpo de la jurisprudencia que existe".

El Código de Conducta español regula tres elementos necesarios para su aplicación, entre los que se encuentran el acoso o acoso irracional, sistemático y sistemático a los agentes (empleados, padres o hijos) asociados a los interesados. Es una relación laboral o laboral fiscal. El Tribunal Supremo exige el carácter individual (no colectivo) del destinatario. Factores temporales o generales:

Procedimiento de queja por actos de hostigamiento sexual

I. Ruta de la queja ante Recursos Humanos:

1. Presentación de la queja

Deberá realizar la queja de los hechos y del/la supuesto/a hostigador/a, de forma verbal o escrita, ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces en la entidad.

2. Investigaciones respectivas

La Oficina de Recursos Humanos evalúa y analiza si los hechos quejados configuran un acto de hostigamiento sexual o no. El resultado de esta evaluación debe ser comunicada a las partes involucradas.

3. Denuncia

Si la Oficina de Recursos Humanos determina los hechos como hostigamiento sexual, lo debe derivar como denuncia a la Secretaría Técnica, encargada de llevar adelante los procedimientos disciplinarios, para la evaluación correspondiente desde el punto de vista jurídico.

4. Medidas correctivas o reforzamiento de medidas preventivas

Si la Oficina de Recursos Humanos determina que los hechos no constituyen hostigamiento debe comunicarlo a las partes junto con una serie de medidas correctivas o de reforzamiento de las medidas preventivas, pudiendo ocurrir dos cosas: a) Que las partes involucradas acepten la determinación y las medidas adoptadas o b) Que el/la denunciante no acepte.

Dimensión 1: Conducta verbal

German (2007) La conducta oral es toda conducta representada por afectos no deseados, invitaciones duraderas o frases delictivas de carácter sexual.

Indicadores de la dimensión conducta verbal

1. Recibe invitaciones de salidas por parte de sus colegas de forma insistente

2. Recibe ofensas verbales con palabras vulgares o referente a la sexualidad
3. Recibe frases de cariño no deseados

Dimensión 2: Conducta física

German (2007) El uso de la violencia que cause lesión, dolor o angustia física a la persona agredida, independientemente del tiempo necesario para su recuperación, independientemente del medio empleado y de las consecuencias. Esto se manifiesta mediante pellizcos, fricciones físicas no deseadas, besos, abrazos y coerción. Moretón.

Indicadores de la dimensión conducta física

1. Nota roces corporales no deseados
2. Recibe abrazos no deseados
3. Acciones de acoso

Dimensión 3: Acoso laboral

German (2007) El acoso laboral es la continuación por parte de un trabajador (pareja, jefe u otra persona) que tiene como objetivo incitar al miedo, la intimidación, el miedo o el temor con el fin de perjudicar o desincentivar el trabajo, es un acto. O contribuir al despido.

Indicadores de la dimensión acoso laboral

1. Indicios de acoso sexual
2. Pellizcos entre sus colegas
3. Jerarquía laboral

Teoría sobre Hostigamiento sexual en el centro de trabajo

A lo largo de los últimos cincuenta años, se han ensayado diversos modelos explicativos que buscan atender la complejidad del acoso sexual. Para acercarnos de mejor manera a las teorías que sustentan nuestra lectura del

acoso como forma de violencia de género y responder a las voces críticas, es preciso ahondar primero en el ‘modelo natural – biológico’.

Este modelo afirma que el impulso sexual masculino es más fuerte que el femenino, por lo que los avances sexuales de los varones suelen ser más agresivos. Ante la “necesidad biológica” de acceder a mayor cantidad de parejas sexuales, los hombres exhibirían conductas que en algunos casos son bienvenidas y en otros resultan hostiles, sin que ello implique un esfuerzo consciente por discriminar o dominar a las mujeres³⁵. Tal y como sostiene el artículo de *Le Monde* (2018, web), bajo este enfoque el acoso sexual sería inherente a las dinámicas sexuales y reproductivas de los seres humanos.

Ahora bien, esta lectura que reduce el acoso sexual a una suerte de “rito de apareamiento” no tiene sustento empírico. Para empezar, si bien la mayoría de los casos reportados tienen como víctimas a las mujeres, no son las únicas que experimentan este tipo de situaciones. El hecho de que en muchos casos el acoso se produzca entre personas del mismo sexo o que no tenga por objeto establecer algún vínculo sexual³⁶, descarta de plano la intención “reproductiva”. Por otra parte, diversos estudios han demostrado que el factor que define el perfil de una víctima de acoso sexual es el grado de vulnerabilidad socioeconómica y no su apariencia física. Además, esta lectura que normaliza estas conductas trivializa las graves consecuencias que tienen en la vida de las personas que la sufren. Finalmente, cabe notar que esta aproximación al acoso sexual no brinda explicación alguna sobre el rol que cumple el género en la organización social y la construcción de la identidad de mujeres y varones.

Otra lectura para tomar en cuenta es la propuesta por el ‘modelo organizacional’. De acuerdo con este modelo, frente a disputas de poder al interior de una organización, el acoso se convierte en una suerte de herramienta a través de la cual tanto varones como mujeres reafirman su autoridad, ganan ventaja entre sus pares o equilibran la balanza³⁸. Bajo esta mirada, el acoso sexual involucra múltiples aspectos de la dinámica organizacional como la proporción de varones y mujeres en puestos de poder, el grado de interacción

requerido para realizar el trabajo, las pautas del trabajo y las oportunidades con las que cuentan las personas para hacer frente a este tipo de situaciones.

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

Finalmente, el 'modelo sociocultural' sostiene que el acoso es una de las múltiples expresiones de violencia que busca mantener el orden patriarcal en la sociedad. Tangri, lo explica en estos términos: De acuerdo a este modelo, el dominio masculino se mantiene a través de patrones culturales de interacción social entre varones y mujeres, patrones que se relacionan a la superioridad económica y política de los primeros. La sociedad recompensa a los varones por su sexualidad agresiva y conductas dominantes, mientras que a las mujeres se les exige pasividad y aquiescencia. Cada uno es socializado para desempeñar sus respectivos roles.

A diferencia de los otros, el 'modelo sociocultural' propone una lectura sistemática del acoso sexual que nos permite vincular situaciones aparentemente heterogéneas a un patrón de violencia estructural que tiene como elemento central el género.

Variable 2: Delito contra la libertad sexual

Mejía (2015) "Los delitos contra la libertad e indemnidad sexual son hechos producidos a diario en nuestro país y son expresión de una sociedad decadente en valores; son, a la vez, fenómenos de alarma social, debido a que los medios de comunicación los enfocan como un elemento de la problemática social.

Base legal vigente del delito de violación sexual en el Perú

Un estado democrático regido por el estado de derecho debe respetar plenamente los principios del derecho penal, ya que es el principio que determina qué actos son sancionados por la ley penal y el monto de la multa correspondiente.

Con estas consideraciones en mente, el legislador tipifica como delito penal la conducta que vulnera o vulnera bienes jurídicos protegidos. La vulneración de la libertad sexual como hecho delictivo se describe con precisión en el artículo 1704, siendo este artículo la principal fuente de información para reconocer un determinado acto como delito contra la libertad sexual, con los siguientes elementos: Contiene.

- Hechos relacionados con humanos. • Violencia o intimidación. Indica que los humanos usan tal violencia. • Personas, se refiere a las víctimas.
- Participar en actividad sexual. Esto se refiere al hecho de que la víctima es obligada a hacerlo por el atacante.
- Otros análogos. Se refiere al hecho de que la penetración no siempre se puede lograr. • Suprimido. Se refiere a la responsabilidad penal que tendría un invasor sexual, expresada en una determinada sentencia.
- Participación de un sujeto apuntando con un arma. Se refiere a una situación que empeora.

Esto, por supuesto, aumenta la responsabilidad penal expresada en una determinada sentencia. En ese caso, quien incurra en tal conducta estará sujeto a las sanciones penales previstas en el Código Penal. (Iste Santistevan 1999)

Dimensión 1: Violación sexual

“La violencia sexual es aquella que se manifiesta con agresiones a través de la fuerza física, psíquica o moral, rebajando a una persona a condiciones de inferioridad, para implantar una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto cuyo objetivo es someter el cuerpo y la voluntad de la víctima” (Venemedia, 2016).

Indicadores de la dimensión violación sexual

1. Violencias físicas
2. Violencias psicológicas
3. Mecanismos que anulen el consentimiento

Dimensión 2: Acoso sexual

El acoso sexual se refiere al acoso sexual inapropiado, demandas de favores sexuales u otra actividad verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual que ocurre en un entorno personal o profesional. A pesar de ser un fenómeno socialmente inaceptable, se invisibiliza y señala explícitamente una serie de acciones que requieren una cuidadosa atención para erradicarlas. (García, 2016).

Indicadores de la dimensión acoso sexual

1. Comportamiento verbal, no verbal no deseado
2. Comportamiento físico no deseado
3. Efecto de atentar contra la dignidad de una persona.

Dimensión 3: Provocación sexual

“La provocación sexual es una categoría delictiva que sanciona los comportamientos de adultos que tratan de involucrar a menores de edad en prácticas sexuales inadecuadas para su edad” (Martin, 2017).

Indicadores de la dimensión provocación sexual

1. Medio directo de provocación
2. Difusión de material pornográfico
3. Exhibición de material personal

Teorías de Delito contra la libertad sexual

Teoría Casualista del Delito según Von Liszt y Beling (1916)

Bajo la influencia de las ciencias naturales, von Liszt, nos dice que al tratar del delito como acto, lo define a este último como "la conducta voluntaria en el mundo exterior", como "causa voluntaria o no impediendo de un cambio en el mundo externo", y agrega: "la volición que caracteriza la manifestación de voluntad y, por consiguiente, el acto, significa simplemente, en el sentido de esta concepción, el impulso de la voluntad", por lo cual "hablar de una volición del resultado sólo puede conducir a errores" Liszt Franz Von, y en el mismo sentido expresa Beling que "debe entenderse por acción un comportamiento corporal producido por el dominio sobre el cuerpo" (Beling, Ernst Von).

2.3 Definición de términos básicos.

Ámbito laboral: Se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores., etc. (Mejía, 2015)

Derecho comparado: Es la disciplina que se propone, por medio de la investigación analítica crítica y comparativa, descubrir las semejanzas y diferencias entre los distintos sistemas jurídicos en el mundo. (Martín, 2017)

Dignidad y defensa de la persona: La persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. (Bueno, 2018)

Doctrina: Son un conjunto de principios, enseñanzas o instrucciones que guardan coherencia entre sí. (Balta, 2015)

El hostigamiento sexual ambiental: Consiste en cualidades sexuales o sexistas físicas u orales repetidas de uno o más individuos contra otros, independientemente de la jerarquía, estatus, rango, posición, función, nivel de recompensa, etc. Ser amenazado, humillado u hostil. (Serna, 1994)

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: Carácter sexual o sexista realizado contra una o más personas que se niegan a realizar estas acciones por parte de una o más personas que se aprovechan de la posición de autoridad o jerarquía u otras circunstancias favorables. Consiste en conductas físicas o verbales reiteradas. Se cree que afecta su dignidad y derechos fundamentales. (Solari, 2016)

Igualdad de oportunidades sin discriminación: Todos tienen igual acceso a los recursos productivos y laborales, sociales, educativos, culturales, sociales, educativos y culturales, y son tratados con igual e igual respeto en el ambiente de trabajo. Este principio se opone a todo tipo de discriminación por motivos de género, edad, raza y condición social o cualquier tipo de diferenciación. (Tuesta, 2017)

Interposición de la Queja: Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita, ante la instancia establecida en cada ámbito de aplicación en ningún caso se podrá obligar a la víctima a interponer una queja al presunto hostigador, por ser coincidente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o a quien haga sus veces. (Chauca, 2016)

Medidas Cautelares: Las denuncias pueden presentarse verbalmente o por escrito ante una institución establecida en la medida pertinente. No se puede obligar a las víctimas a presentar denuncias contra los presuntos acosadores, ya que las autoridades encargadas del procedimiento deben estar unidas y tratar con su supervisor directo. O alguien que ocupa su lugar. (Miranda, 2011)

Medios probatorios: Se pueden solicitar y/o ordenar medidas cautelares para asegurar la eficacia de la decisión final y la protección de la víctima. Como resultado, las medidas tomadas deberán adaptarse a la fuerza, la proporción y la necesidad. La prueba tiene por objeto probar los hechos presentados por las partes y brindar seguridad a las autoridades involucradas en la investigación del acoso sexual. (Solari, 2016)

2.4 Definición de términos básicos.

2.4.1. Hipótesis general.

El hostigamiento sexual en el centro de trabajo se relaciona significativamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas.

1 La conducta verbal se relaciona significativamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

2. La conducta física se relaciona significativamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

3. El acoso sexual se relaciona significativamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

2.5 Variables.

Hostigamiento sexual en el centro de trabajo (V1)

Dimensiones:

- Conducta verbal
- Conducta física
- Acoso laboral

Delito contra la libertad sexual (V2)

Dimensiones:

- Violación sexual
- Acoso sexual
- provocación sexual

2.5.1. Definición conceptual de las variables.

Hostigamiento sexual en el centro de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como un acto basado en el género, desagradable y ofensivo para los involucrados. El acoso sexual afecta a un número significativo de mujeres trabajadoras en todo el mundo, ocurre en diferentes ambientes de trabajo, y las mujeres son las que más sufren este tipo de conductas. Por tanto, el acoso sexual en el trabajo se considera una forma de discriminación de género, vulneración de los derechos básicos en el trabajo y violencia de género. (OIT, 2013).

Delito contra la libertad sexual

Cuenca (2016) se trata de actividades sexuales o vinculadas con lo sexual y que constituyen delito en tanto constituyan acciones u omisiones típicas, o lo que se prevé como delitos en una ley penal. En los delitos sexuales, el bien jurídico protegido por el derecho es la libertad sexual de las personas o bien la moralidad pública.

2.5.2. Definición operacional de las variables.

Hostigamiento sexual

Ragues (2013) Es expresión de las relaciones sociales en el trabajo y está medida, a su vez, por relaciones de clase, género y etnia, entre otras, por tanto, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que puede responder a formas de organización del trabajo tradicionales y no tradicionales, orientadas a influir sobre la productividad o el rendimiento en el trabajo. No obstante, diversos trabajadores han señalado el acoso laboral como parte de una rutina laboral considerándola una situación normal o tolerable, propia de la dinámica rutinaria del control sobre el trabajo.

Delito contra la libertad sexual

Bobbio, (2014) Distingue entre la libertad que quieres (libertad positiva) y la libertad que actúas (libertad negativa). El deseo o libertad de deseo es autodeterminación, como es la situación en la que el sujeto tiene la oportunidad de poner fin a su voluntad para tomar una decisión sin ser determinado por la voluntad de otros. La libertad de acción presupone que en esta realización u omisión se realiza o suprime sin intervención de tercero no autorizado toda acción que se pretenda realizar o se deje de realizar. Miguel Bajo Fernández afirma que la libertad sexual debe entenderse de dos maneras. Como una capacidad para protegerse de una agresión sexual por parte de un tercero.

2.5.3. Operacionalización de variables.

Variable 1: Hostigamiento sexual en el centro de trabajo

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Conducta verbal	Recibe invitaciones de salida por parte de sus colegas	1	¿Percibe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún colaborador que podrán considerarlo como un hostigamiento sexual?	1. .Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Recibe ofensas verbales con palabras vulgares o referente a la sexualidad	2	¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores?	
	Recibe frases de cariños no deseados	3	¿En su centro laboral percibe constantemente frases que inducen al hostigamiento sexual?	
D2. Conducta física	Nota roces corporales no deseados	4	¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?	
	Recibe abrazos no deseados	5	¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?	
	Acciones de acoso	6	¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?	
D3. Acoso laboral	Indicios de acoso sexual	7	¿Los indicios de acoso sexual en su centro laboral afecta a su estado emocional?	
	Pellizcos entre sus colegas	8	¿Considera usted que los pellizcos entre sus colegas de trabajo es acoso sexual?	
	Jerarquía laboral	9	¿La jerarquía laboral incita a realizar acciones concernientes al acoso sexual?	

Variable 2: Delito contra la libertad sexual

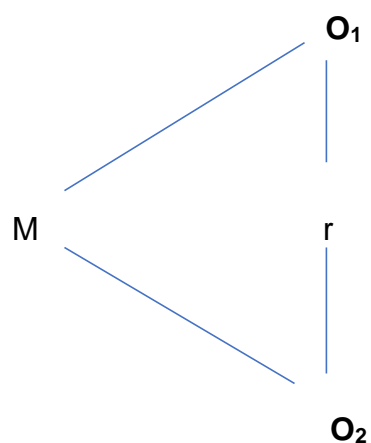
Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
D1. Violación sexual	Violencia física	1	¿Considera usted que la violencia física que causa una violación sexual atañe la personalidad de la persona?	1.Nunca 2.Casi nunca 3.Casi siempre 4. Siempre
	Violencia psicológica	2	¿Considera usted que la violencia psicológica que causa una violación sexual es irreversible?	
	Mecanismos que anulen el consentimiento	3	¿Cree usted que la aplicación de los mecanismos que anulen el consentimiento es una prueba de que la persona se pueda proteger ante una violación?	
D2. Acoso sexual	Comportamiento verbal, no verbal no deseado	4	¿Considera usted que el comportamiento verbal, no verbal no deseado influye en su comportamiento diario en la oficina?	
	Comportamiento físico no deseado	5	¿Considera usted que el comportamiento físico no deseado conlleva a alejarse de los demás?	
	Efecto de atentar contra la dignidad de una persona	6	¿Considera usted que el efecto de atentar contra la dignidad de una persona es un delito que se deba denunciar ante las autoridades judiciales?	
D3. Provocación sexual	Medio directo de provocación	7	¿Usted considera que el medio directo de provocación conllevaría a realizar una denuncia?	
	Difusión de material pornográfico	8	¿Usted considera que la difusión de material pornográfico es una falta grave hacia la persona involucrada?	
	Exhibición de material personal	9	¿Considera usted que la exhibición de material personal debe ser denunciado?	

CAPITULO III: METODOLOGIA.

3.1. Diseño de la investigación.

En este caso el propósito es determinar la relación que existe entre el hostigamiento y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo.

El esquema es:



Dónde:

M: Muestra

O₁: Variable 1 Hostigamiento sexual en el centro de trabajo

O₂: Variable 2 Delito contra la libertad sexual.

r: Relación entre las variables

3.2. Población y muestra.

3.2.1. Población.

La población se encuentra compuesta por 110 personas que laboran en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo.

3.2.2. Muestra.

Para calcular la muestra de 110 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, se utiliza por separado la siguiente formula:

$$n = \frac{\frac{Z^2 p(1-p)}{e^2}}{1 + \frac{Z^2 p(1-p)}{e^2 N}}$$

Donde:

n = tamaño de muestra.

Z = Puntuación. (1,96)

N = tamaño de la población. (110)

e = margen de error. (0,05)

p = nivel de confianza. (0,95)

$$n = \frac{\frac{(1,96)^2(0,95)(1-0,95)}{(0,05)^2}}{1 + \frac{(1,96)^2(0,95)(1-0,95)}{(0,05)^2(110)}} = 75$$

Siendo el total de la muestra de 75 trabajadores de la municipalidad de Yarinacocha.

1	65459405	RAMIREZ REYNAGA, SUSAN
2	65407129	CABELLO VILLANUEVA, FIDEL ESTEBAN
3	65354852	LUNA QUINCAS, JESSICA
4	65302576	CCORAHUA TOLENTINO, OSCAR
5	65250300	COSME VALENTIN, JAIM
6	65198024	DAZA MORALES, JANETH KARINA
7	65145748	IHUA RAQUI RIMACHI, SONIA
8	00015849	ESPIÑOZA VALDEZ, JOYCE MARVIN
9	03659853	MOZOMBITE PEREYRA, CINDY PAOLA
10	68268853	GUARDIA VASQUEZ, DANIEL HUGO
11	00000055	IHUA RAQUI TENAZOA, EDWARD LUIS
12	65987412	AMASIFUEN YUIMACHI, DAMARIS
13	32458525	SAAVEDRA PINEDO, SALVADOR
14	23541546	PEREZ RAMIREZ, PERCY
15	36985352	DELGADO A PARICIO, ZULMA
16	02652660	VENANCINO CUIPANO, ESTER
17	72536852	ALVARADO INUMA, JEYSEN IQUE
18	36215183	CORDOVA TUANAMA, LIRIA
19	05965203	GUTIERREZ ANGULO, BELLA FLOR
20	65636253	AREVALO RODRIGUEZ, JEHISON
21	75823658	LOAYZA ILLA, NAYRUTH MARIELA
22	60655986	CABELLO VILLANUEVA, FIDEL ESTEBAN
23	02365745	ZÚNIGA CALLUPE, AMELIA NÉRIDA
24	65856233	HUAYMACARICANAQUIRI, ANDREA
25	74589632	DEL AGUILA BARDALES, ALEX
26	69852953	ESCUADERO ACUY, HENRY DAVID
27	78620236	MEZA INGA, CAMI MARCELINA
28	78961202	ESTRELLA CORDOVA, CARLOS ENRIQUE
29	65093471	PEREZ ROMERO, LAURA AZUCENA
30	65041195	ALAVA GARCIA, BLANCA DEIDITH
31	64988919	AUCCA MOLINA, JUSTINA
32	64936643	MACURY ANAYA, LIZ JANETH
33	64884367	BARBARAN LA TORRE, SHUBERT ABEL
34	64832091	RAMIREZ REYNAGA, SUSAN
35	64779814	CABELLO VILLANUEVA, FIDEL ESTEBAN
36	64727538	LUNA QUINCAS, JESSICA
37	64675262	CCORAHUA TOLENTINO, OSCAR
38	64622986	COSME VALENTIN, JAIM
39	64570710	DAZA MORALES, JANETH KARINA
40	64518433	IHUA RAQUI RIMACHI, SONIA
41	36215183	ESPIÑOZA VALDEZ, JOYCE MARVIN
42	05965203	MOZOMBITE PEREYRA, CINDY PAOLA
43	65636253	GUARDIA VASQUEZ, DANIEL HUGO
44	75823658	IHUA RAQUI TENAZOA, EDWARD LUIS
45	60655986	AMASIFUEN YUIMACHI, DAMARIS
46	02365745	SAAVEDRA PINEDO, SALVADOR
47	65856233	RIOS SAAVEDRA, MELVIN
48	74589632	ROCHA BASILIO, FERNANDO
49	69852953	ABISRROR GUEVARA, IVIS SORINA
50	78620236	SABOYA HUAMAN, JOSE
51	78961202	SABOYA HUAMAN, JOSE
52	65093471	VALLE PIZANGO, MILI
53	65041195	VARGAS RUIZ, OSCAR
54	64988919	VICHARRA GOMEZ, CLEVER JESUS
55	64936643	ZEVALLLOS BLAS, BENIGNO FRANCISCO
56	64884367	CHOTA AHUANARI, ODITA
57	64832091	CARNICA ROJAS, AGUSTINA
58	64779814	ARCENTALES LOPEZ, LUIS ERNESTO
59	64727538	GOMEZ NEYRA, PILAR
60	64675262	FLORES CARRERA, SANTOS CEFERINA
61	64622986	DIAZ MOZOMBITE, ISABEL
62	64570710	QUISPE CHAMBILLA, YOLANDA
63	64518433	AGUILAR CARDENAS, NANCY
64	64466157	GARCIA CHUQUIPONDO, GENNER
65	64413881	PEREZ FLORES, JESSICA DE JESUS
66	64361605	HUARANCCA MACURI, ERICK JHORDY
67	64309329	JONES DIAZ, FABIO RAUL
68	64257053	LOPEZ GARCIA, ANTHONELLA GUADALUPE
69	64204776	MANRIQUE FIGUEROA, ANGIE LIZ
70	64152500	MARCOS VILCA, BETSI SARAI
71	65987412	NAVARRO RODRIGUEZ, MARCO MARCELO
72	32458525	OCMIN CABRERA, LLAMERY PEDRO
73	23541546	PACAYA RABANAL, ELIAS JOSUE
74	36985352	PICOTA AGUSTIN, SEBASTIAN ANDRE
75	02652660	PIZANGO FREITAS, EDDY ALBERTO

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la presente investigación se aplicó la prueba coeficiente de correlación de Pearson para evaluar las hipótesis específicas y la hipótesis general culminando con la prueba de hipótesis.

Los instrumentos que se utilizaron en la medición de las variables son:

3.3.1. La técnica.

3.3.1.1 La encuesta

Es el procedimiento destinado por medir la valoración de las poblaciones dado que recopila la información necesaria para explicar las variables de estudio de la investigación, se diferencia del cuestionario en que este último es el instrumento y la encuesta es el procedimiento. (Sánchez E, 2019).

3.3.2. El instrumento

3.3.2.1 El cuestionario.

Es una técnica de investigación, una modalidad de la encuesta para recopilar información cierta y confiable mediante un conjunto de preguntas escritas que están referidos a las hipótesis y sus variables. (Palacios, Romero y Ñaupas, 2016).

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.

Validez

Va a ser efectuada por medio de la evaluación realizada por 3 jueces, quienes revisaran el contenido de los instrumentos a fin de evidenciar objetividad, podrán dar su visto bueno para que luego los instrumentos sean aplicados con el fin de recabar la información pertinente para la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad de Alfa de Cronbach es un coeficiente de equivalencia por tanto no tiene en cuenta ciertas fuentes de error como el error temporal, y por ello no puede tomarse como reemplazo de un coeficiente de estabilidad.

Resultados de la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº ítems	Alfa de Cronbach
Hostigamiento sexual en el centro de trabajo	09	0,887
Delito contra la libertad sexual	09	0,895

“Hostigamiento sexual en el centro de trabajo” de $a=0,887$ (altamente confiable) y para el instrumento: “Delito contra la libertad sexual” de $a=0,895$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.

Los datos obtenidos serán tabulados con el programa Excel 2010, y para el procesamiento de los datos se utilizará el software SPSS (Statistical Package of social Sciencies) V24.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

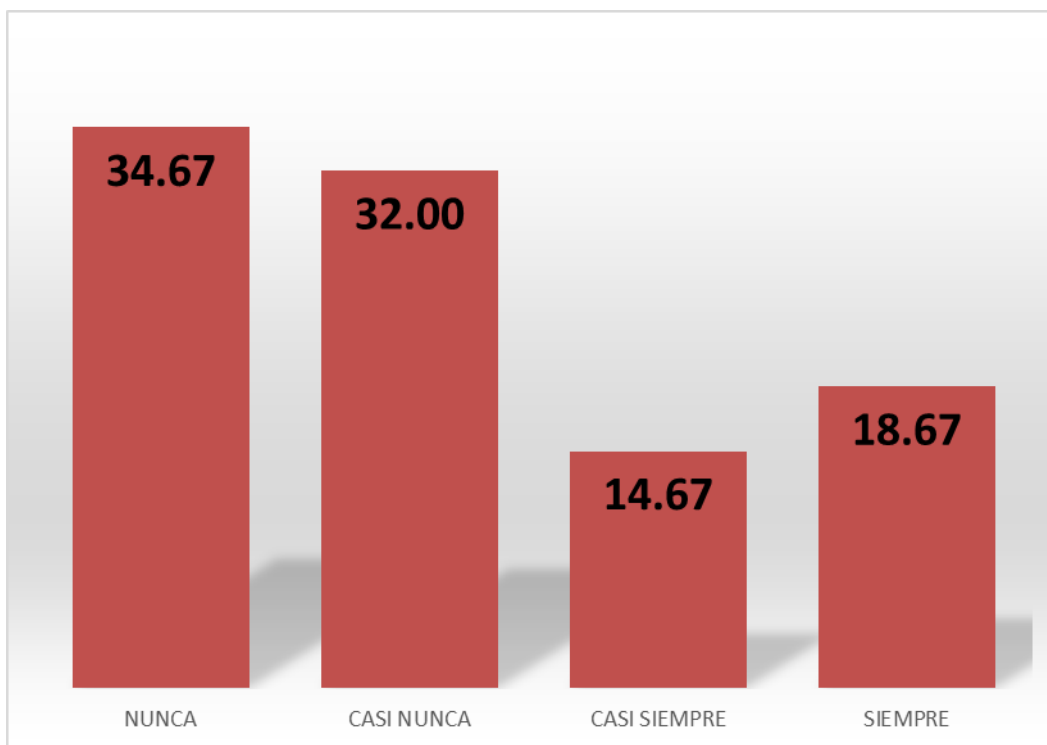
4.1 Presentación de resultados.

Los resultados que se obtienen, se analizaron tomando en cuenta los objetivos planteados.

Tabla 1: dimensión conducta verbal.

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	26	34.67
CASI NUNCA	24	32.00
CASI SIEMPRE	11	14.67
SIEMPRE	14	18.67
(%)	75	100.00

Figura N° 1: dimensión conducta verbal

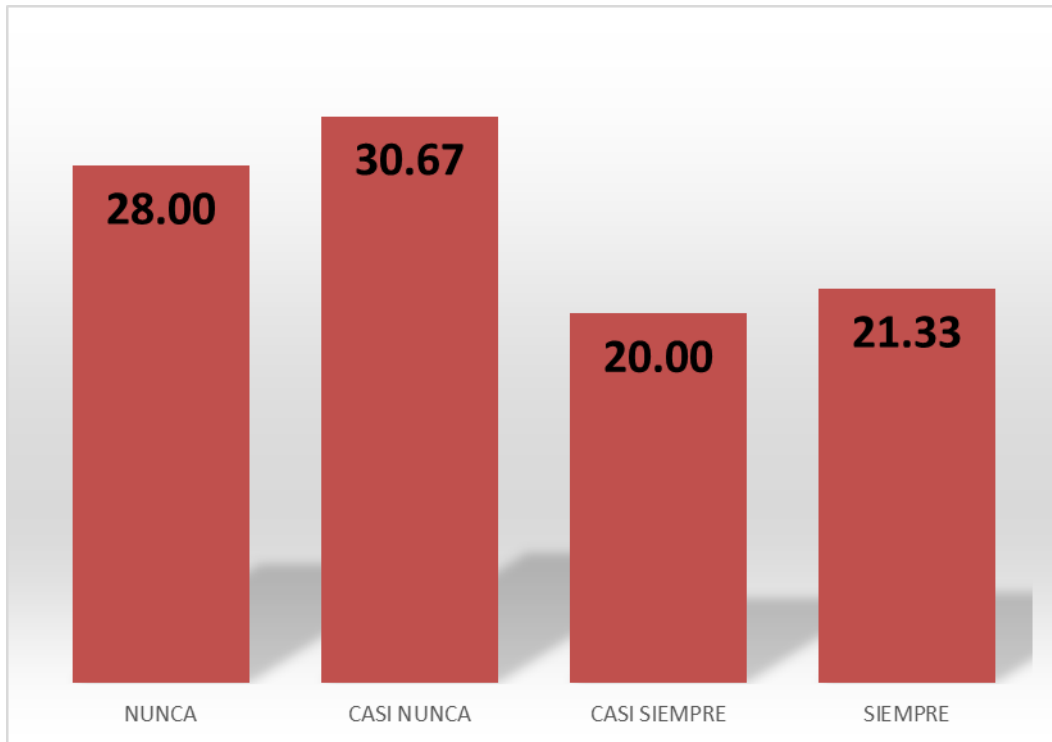


Interpretación: de la tabla 1 y figura 1 la dimensión conducta verbal; el 34.67% nunca, el 32% casi nunca, 18.67% siempre, y el 14.67% casi siempre.

Tabla 2: dimensión conducta física

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	21	28.00
CASI NUNCA	23	30.67
CASI SIEMPRE	15	20.00
SIEMPRE	16	21.33
(%)	75	100.00

Figura N° 2: dimensión conducta física

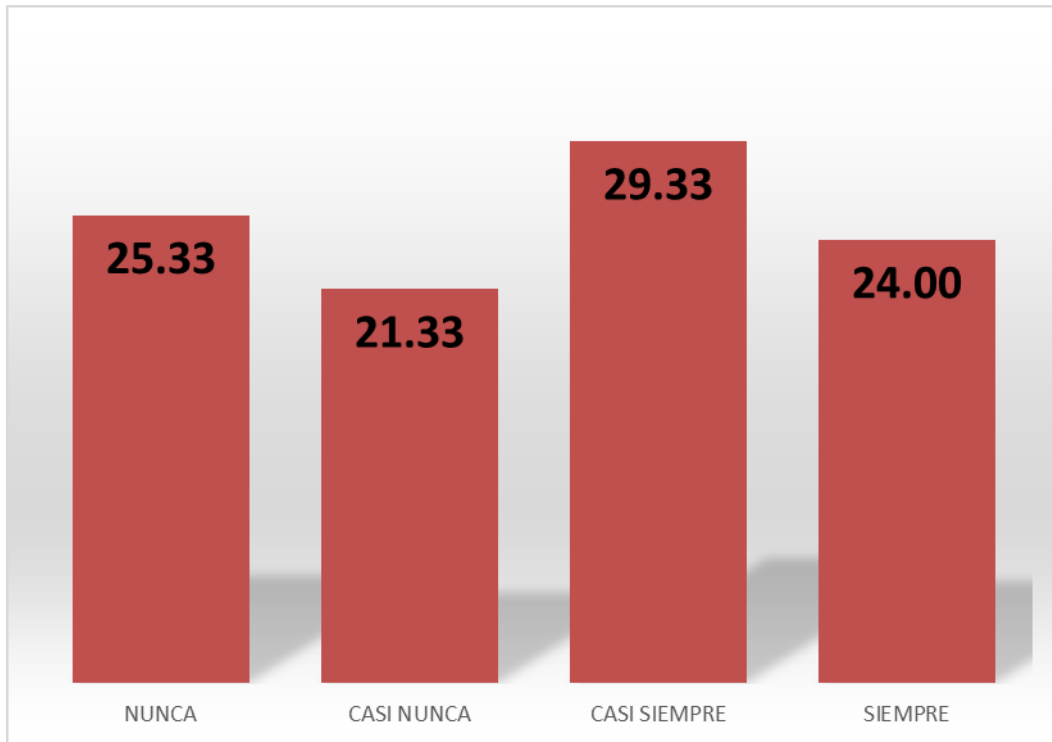


Interpretación: de la tabla 2 y figura 2 la dimensión conducta física; el 30.67% casi nunca, el 28% nunca, 21.33% siempre, y el 20% casi siempre.

Tabla 3: dimensión acoso laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	19	25.33
CASI NUNCA	16	21.33
CASI SIEMPRE	22	29.33
SIEMPRE	18	24.00
(%)	75	100.00

Figura N° 3: dimensión acoso laboral

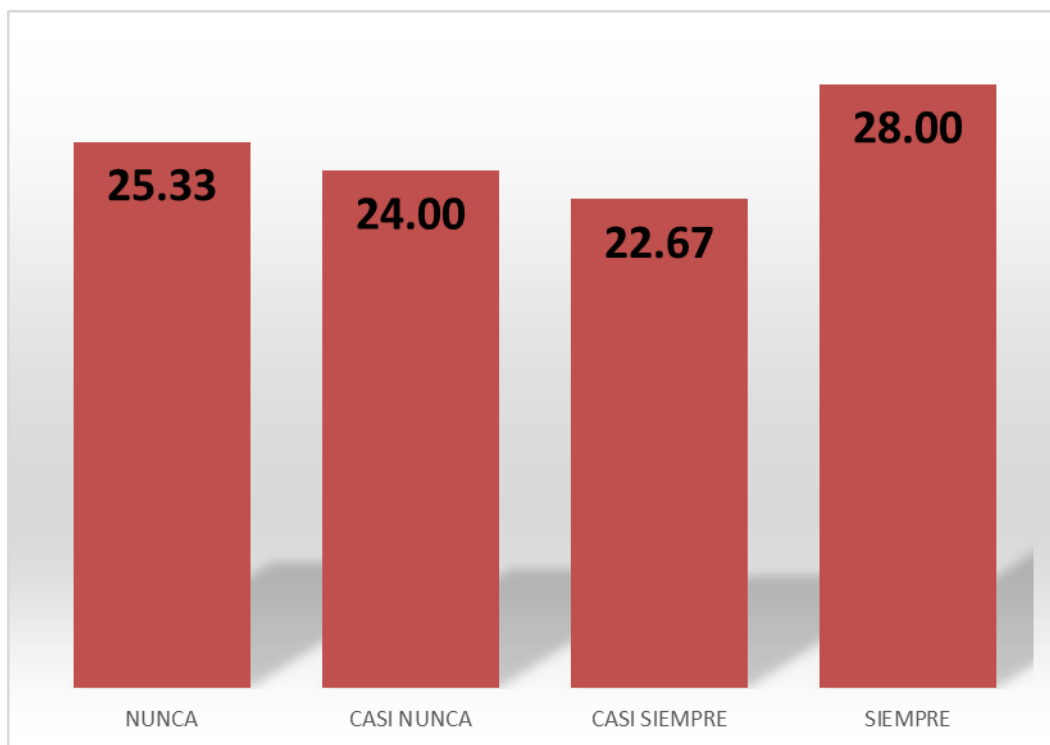


Interpretación: de la tabla 3 y figura 3 la dimensión acoso laboral; el 29.33% casi siempre, el 25.33% nunca, 24% siempre, y el 21.33% casi nunca.

Tabla 4: variable hostigamiento sexual en el centro de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	19	25.33
CASI NUNCA	18	24.00
CASI SIEMPRE	17	22.67
SIEMPRE	21	28.00
(%)	75	100.00

Figura N° 4: variable hostigamiento sexual en el centro de trabajo

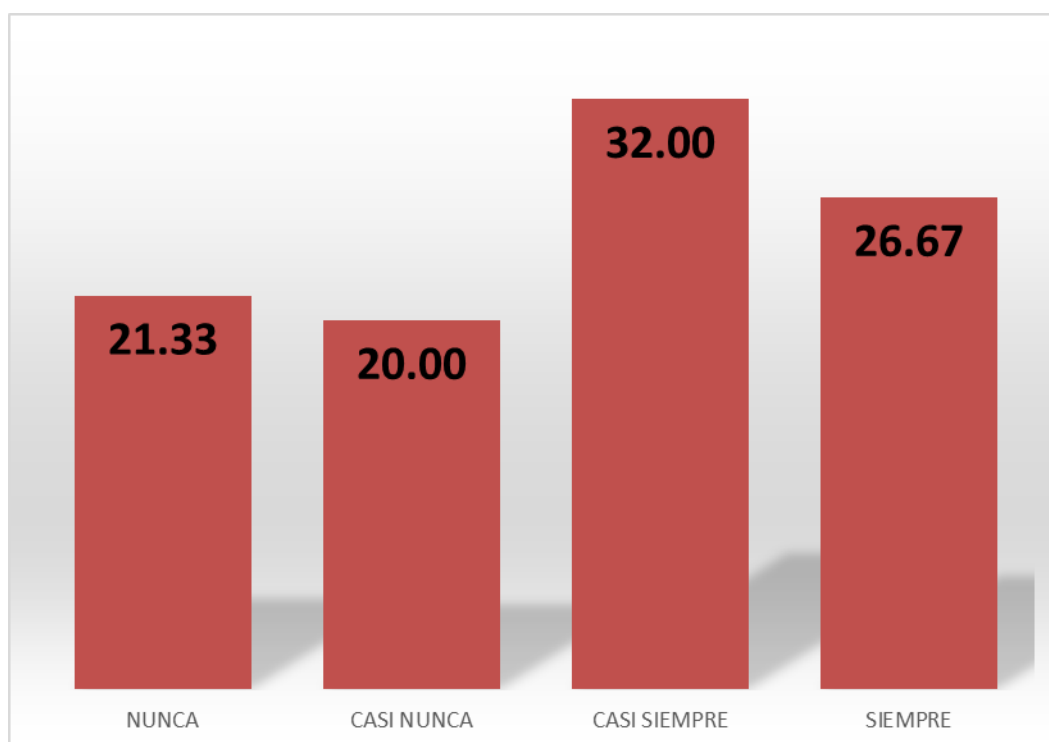


Interpretación: de la tabla 4 y figura 4 de la variable hostigamiento sexual en el centro de trabajo, el 28% siempre, el 25.33% nunca, 24% casi nunca, y el 22.67% casi siempre.

Tabla 5: dimensión violación sexual

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	16	21.33
CASI NUNCA	15	20.00
CASI SIEMPRE	24	32.00
SIEMPRE	20	26.67
(%)	75	100.00

Figura N° 5: dimensión violación sexual

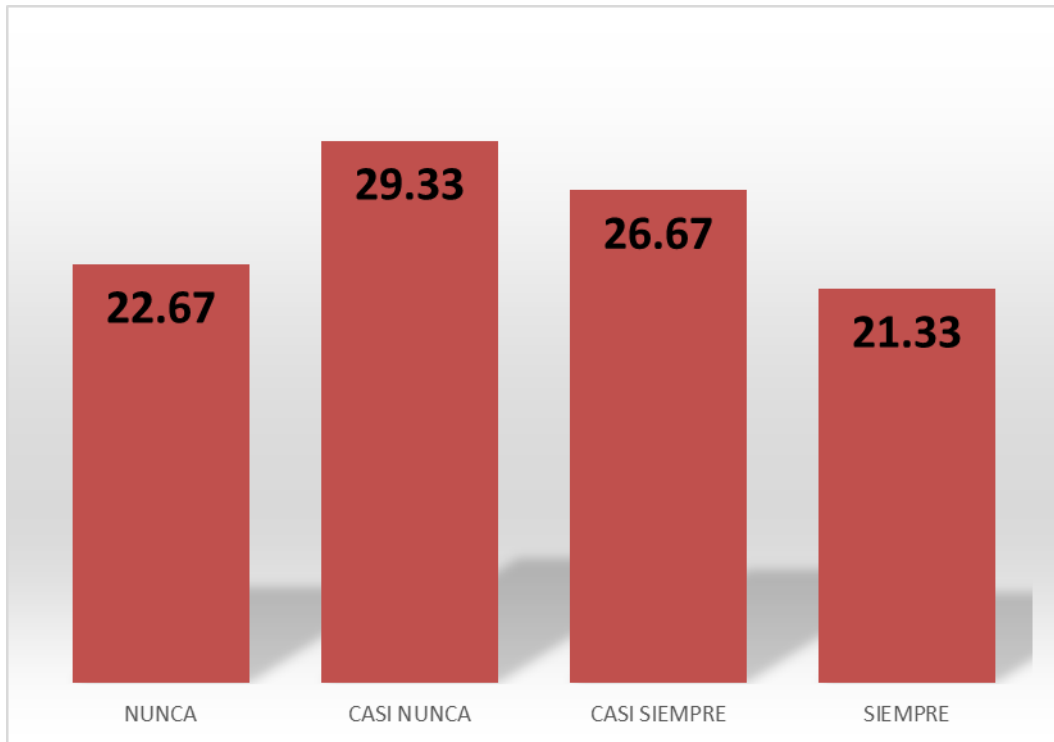


Interpretación: de la tabla 5 y figura 5 la dimensión violación sexual; el 32% casi siempre, el 26.67% siempre, 21.33% nunca, y el 20% casi nunca.

Tabla 6: dimensión acoso sexual

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	17	22.67
CASI NUNCA	22	29.33
CASI SIEMPRE	20	26.67
SIEMPRE	16	21.33
(%)	75	100.00

Figura N° 6: dimensión acoso sexual

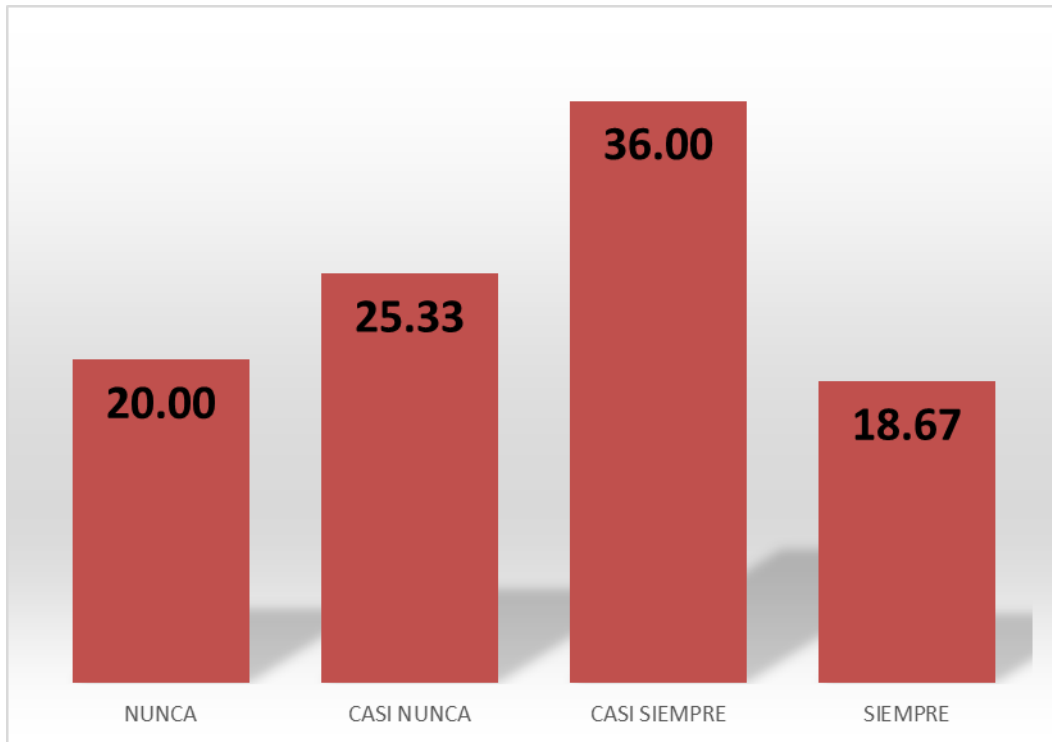


Interpretación: de la tabla 6 y figura 6 la dimensión acoso sexual; el 29.33% casi nunca, el 26.67% casi siempre, 22.67% nunca, y el 21.33% siempre.

Tabla 7: dimensión provocación sexual

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	20.00
CASI NUNCA	19	25.33
CASI SIEMPRE	27	36.00
SIEMPRE	14	18.67
(%)	75	100.00

Figura N° 7: dimensión provocación sexual

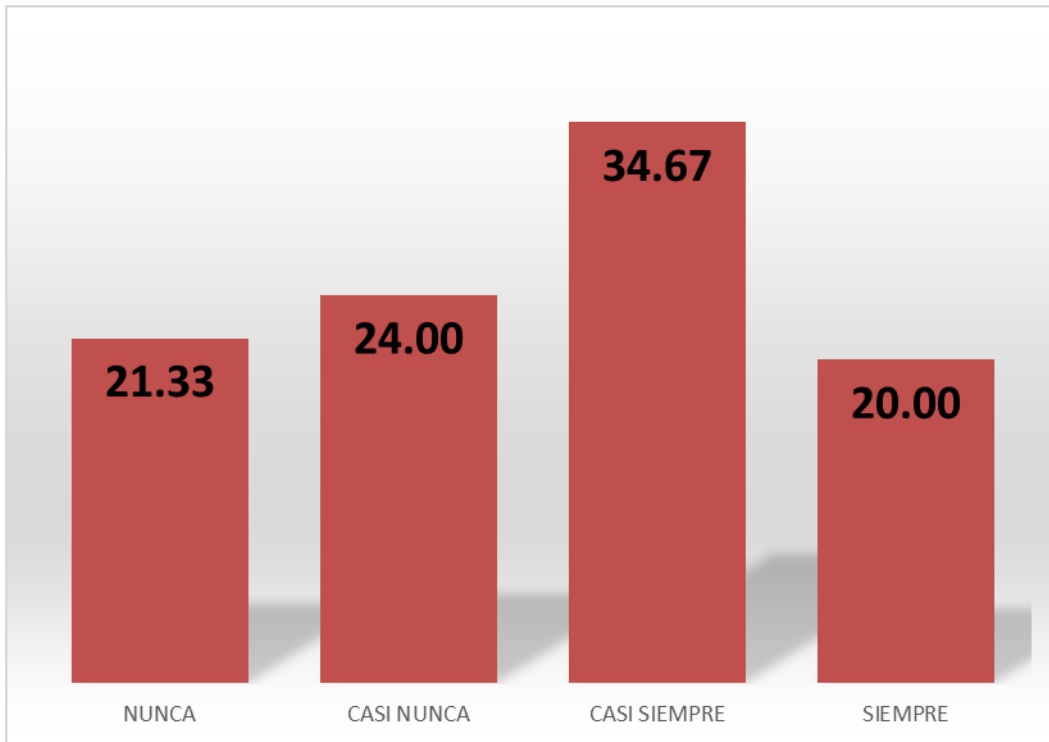


Interpretación: de la tabla 7 y figura 7 la dimensión provocación sexual; el 36% casi siempre, el 25.33% casi nunca, 20% nunca, y el 18.67% siempre.

Tabla 8: variable delito contra la libertad sexual

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	16	21.33
CASI NUNCA	18	24.00
CASI SIEMPRE	26	34.67
SIEMPRE	15	20.00
(%)	75	100.00

Figura N° 8: variable delito contra la libertad sexual



Interpretación: de la tabla 8 y figura 8 la variable delito contra la libertad sexual; el 34.67% casi siempre; el 24% casi nunca, 21.33% nunca, y el 20% siempre.

4.1.1 Prueba de Hipótesis.

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis general

El hostigamiento sexual en el centro de trabajo se relaciona directamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

Tabla 4. Hipótesis general

Correlaciones			
		Hostigamiento sexual en el centro de trabajo	Delito contra la libertad sexual
	Correlación de Pearson	1	,902**
Hostigamiento sexual en el centro de trabajo	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
	Correlación de Pearson	,902**	1
Delito contra la libertad sexual	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo con un valor $r = 0.902$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Prueba de hipótesis específicas

HE1. La conducta verbal se relaciona directamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

Tabla 5.

Correlación de Pearson de conducta verbal y delito contra la libertad sexual.

Correlaciones			
		Conducta verbal	Delito contra la libertad sexual
Conducta verbal	Correlación de Pearson	1	,899**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Delito contra la libertad sexual	Correlación de Pearson	,899**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la conducta verbal y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo con un valor $r = 0.899$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE2. La conducta física se relaciona directamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

Tabla 6.

Correlación de Pearson de conducta física y delito contra la libertad sexual

Correlaciones			
		Conducta física	Delito contra la libertad sexual
Correlación de Pearson		1	,898**
Conducta física	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
	Correlación de Pearson	,898**	1
Delito contra la libertad sexual	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la conducta física y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo con un valor $r = 0.898$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

HE3. El acoso laboral se relaciona directamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

Tabla 7.

Correlación de Pearson de acoso laboral y delito contra la libertad sexual

		Correlaciones	
		Acoso laboral	Delito contra la libertad sexual
	Correlación de Pearson	1	,896**
Acoso laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
	Correlación de Pearson	,896**	1
Delito contra la libertad sexual	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el acoso laboral y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo con un valor $r = 0.896$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

4.2 Discusión.

La investigación titulada “El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021”, Según la percepción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. El valor de la correlación fue de 0.902 (correlación positiva alta). De igual manera se determinó que la variable hostigamiento sexual en el centro de trabajo, se observa que el 28% de encuestados refieren siempre, seguido del 25.33% nunca, 24% casi nunca, y el 22.67% casi siempre. Y en la variable delito contra la libertad sexual; se observa que el 34.67% de encuestados refieren casi siempre; seguido del 24% casi nunca, 21.33% nunca, y el 20% siempre.

Estos resultados de la variable hostigamiento sexual en el centro de trabajo se encuentran sustentado en la investigación realizada por Quintana (2019) en su investigación: *“Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el Juzgado Laboral de Sullana”*. Concluye: que los elementos definitorios de la conducta imputada de hostigamiento sexual son tres: conducta relacionada con temas de carácter sexual; conducta no bienvenida y afectación del empleo (Art. 5 de la Ley N° 27942), las mismas que fueron detalladas por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (Sentencia en la Casación N° 3804-2010). Dentro de las manifestaciones de Hostigamiento sexual en el ámbito laboral se encuentra generalmente el trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas el artículo 6 de la Ley 29430. En ese sentido, si la víctima no se somete, entonces puede estar sujeto(a) en diversas manifestaciones a limitaciones para acceder a un puesto de trabajo o extinción de la relación de trabajo, promociones o ascensos y a una remuneración justa, oportuna o a los complementos remunerativos (MTPE, 2017).

En relación con la variable delito contra la libertad sexual se encuentran sustentados en la investigación de Zevallos (2019) en su investigación: *“El delito de violación de la libertad sexual y penalización efectiva en Lima Sur 2018-2019”*. Concluye: que producto del trabajo de investigación se ha determinado que con el aumento de las penas en los delitos de violación de la libertad sexual contra

los menores de edad se lograría una reducción de este tipo de conductas delictivas, Las leyes penales de acuerdo a sus leyes establecidas y a sus principios debería prevalecer la situación del delito pero a pesar de esto es preocupante y alarmante que vaya en aumento estas violación de menores de 10 a 14 años porque cada día se vulnera esta protección de este delito de violación de menores que debería tener en cuenta, las instituciones del estado porque nuestra sociedad está cansada de tanta impunidad a la hora de sancionar la justicia no puede ser ajena a esta situación latente.

En tal sentido los resultados coinciden con la teoría que se sustentan Teoría del Finalismo DE Hans Welzel (1931) La acción es considerada siempre con una finalidad determinada de actuar conscientemente en función de un resultado propuesto voluntariamente. La acción, el dolo y la culpa se ubican en el tipo, pues al ser la acción algo final (tendiente a un fin), el legislador no puede sino prever acciones provistas de finalidad (dolo, culpa y elementos subjetivos específicos del injusto). Distingue entre error del tipo (excluye al dolo y a la punibilidad) y el error de prohibición (elimina la conciencia de antijuridicidad, al ser invencible elimina la punibilidad, y si es vencible, subsiste en distinto grado). En la antijuridicidad distingue el aspecto formal (lo contrario a la norma) y el material (lesión o puesta en peligro del bien jurídico). Desaparece el concepto de imputabilidad que es absorbido por la culpabilidad la cual consiste en un juicio de reproche.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones.

1. En cuanto al objetivo general; se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo con un valor $r = 0.902$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta
2. En cuanto a los objetivos específicos; en relación con la conducta verbal y el delito difamación. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la conducta verbal y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo con un valor $r = 0.899$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta
3. En relación con la conducta física y el delito contra la libertad sexual. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre la conducta física y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo con un valor $r = 0.898$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.
4. En relación con el acoso laboral y el delito contra la libertad sexual. Se acepta la hipótesis alterna porque $r < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre el acoso laboral y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo con un valor $r = 0.896$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson. Existe relación significativamente positiva alta.

Recomendaciones.

Las juntas departamentales y regionales que atienden los problemas de acoso sexual en el trabajo informan a los empleadores y trabajadores del sector público y privado sobre las responsabilidades y derechos asociados al tema para prevenir el problema y sancionar los casos de acoso.

Se recomienda a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali ya las oficinas locales supervisar la instalación y funcionamiento de oficinas técnicas en los establecimientos públicos para promover medidas efectivas para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral.

Se alienta a los trabajadores que experimentan esta situación a participar en la terapia para abordar el nivel de cambio de pensamiento y comportamiento logrado por la terapia cognitivo-conductual.

Esta terapia se enfoca en abordar estos dos factores. Se alienta a los trabajadores comunitarios a aprender estrategias de afrontamiento y exposición para resolver situaciones difíciles y recordarles que tienen derechos sobre sus cuerpos.

Referencias Bibliográficas

- Balta, J, (2011). Hostigamiento Sexual, Avances y Desafíos. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porras.
- Balta, J. (2005). Acoso Sexual en las relaciones laborales Privadas. Primera Edición. Lima, Perú: Editorial ARA, p. 39 – 53.
- Bustamante y Ucañan (2017) *“Delito contra la libertad sexual e inteligencia emocional en menores de la región de Cajamarca”*. Universidad Privado Antonio Guillermo Urrelo. Perú.
- Bueno, J. (2018). El acoso sexual. Análisis comparativo de la regulación en Chile y el derecho latinoamericano, Universidad de Chile.
- Código Penal Peruano (1991). Delitos contra el honor. Perú: Jurista Editores.
- Constitución Política del Perú (1993).
- Coronado (2021) *“Nivel de eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en los casos de hostigamiento sexual en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2019”*. Universidad Señor De Sipán. Perú.
- Cuenca, C. (2016). El acoso sexual en el ámbito académico. una aproximación, revista de la Asociación de Sociología de la Educación de la Universidad de Mála.
- Chauca (2019) *“Calidad del proceso concluido en el delito contra la libertad sexual – Violencia sexual de menor de edad – Expediente N° 01056-2014-35-0201-JR-PE, Ancash, Huaraz - 2019”*. Universidad Católica los Angeles de Chimbote. Perú.
- Decreto Supremo N° 0005-90-PCM Reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones (17 de enero de 1990).
- Decreto Legislativo N° 1057 (20 de junio de 2008) que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicio. D.S. N° 075-2008-PCM.

Decreto Legislativo N° 276 (25 de marzo 1984). Artículo 28. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. DO: Diario Oficial El Peruano.

Decreto Legislativo N° 728 (27 de marzo 1997). Artículo 36. Ley de productividad y competitividad laboral decreto supremo 003-97-TR. DO: Diario Oficial El Peruano.

García, J. (2016). *lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/acoso-sexual/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Martin, J. (2017). *abogado Martín*.

Martínez, L. (1995). "Decisiones empresariales y principio de igualdad". Barcelona, España: Cedecs. p.214.

Mejía, A. (2015). El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención. 2° edición. Valencia, España: UGT-P.V.

Mejía, U. P. (1 de 06 de 2015). *Scielo*.

Miranda, M. (2012). *Victimización secundaria en adolescentes víctimas de delitos sexuales en su paso por el sistema procesal penal en Chile: una aproximación narrativa*. Santiago: Universidad de Chile.

MTPE (2015). El hostigamiento sexual laboral: Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo

MTPE (2016). Trabajo sin acoso - Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público: Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Le Monde (19 de enero de 2018). "Nous défendons une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle".

Ley N° 26772, Ley sobre prohibición de discriminación en las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa, Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 26 de Marzo de 1997

Ley N° 27942. Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Perú 26 de febrero del 2003.

Ley N° 27942 D.S N° 010-2003-MIMDES Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (26 de febrero de 2003) Lima, Perú: Congreso.gob.

OIT. (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres en general Centroamericana y República Dominicana. San José, Guatemala: OIT.

Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and violent behavior*, 14(2), 126-138.

Quintana (2019) en su investigación: "*Hostigamiento sexual y la incidencia de casos en el Juzgado Laboral de Sullana*". Universidad Nacional de Piura. Perú.

Ragués, R. (2013). *Los delitos de acoso en la reforma penal española de 2010*, Lima: Idemsa.

Rosales, M. (2009). Hostigamiento sexual en la docencia: estudio comparativo de los reglamentos internos contra el hostigamiento sexual y los procedimientos seguidos en las instituciones educativas superiores públicas, Universidad de Costa.

Santistevan, J. (1999). *La violencia sexual: un problema de seguridad ciudadana*. Lima: Defensoría del Pueblo - Informe N.º 21.

Serna, A. (1994). "Revista de Relaciones Laborales en América Latina - Cono Sur". Segunda edición. Montevideo.

Solari, R. (2016). Hostigamiento sexual laboral. Chile.: Cámara de diputados.

Tuesta (2017) "*La relación interpersonal en el delito de violación sexual en agravio de menores de edad en el Distrito de Villa El Salvador*". Universidad Autónoma del Perú.

Venemedia. (14 de Julio de 2016). *concepto definición*

Zevallos (2019) en su investigación: *“El delito de violación de la libertad sexual y penalización efectiva en Lima Sur 2018-2019”*. Universidad Autónoma del Perú

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p>¿En qué medida el hostigamiento sexual en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?</p>	<p>Determinar en qué medida el hostigamiento sexual en el centro de trabajo se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p>	<p>El hostigamiento sexual en el centro de trabajo se relaciona significativamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p>	<p style="text-align: center;">VARIABLE 1 HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ DIMENSIÓN CONDUCTA VERBAL Recibe invitaciones de salida por parte de sus colegas de forma insistente Recibe ofensas verbales con palabras vulgares o referente a la sexualidad Recibe frases de cariño no deseados ■ DIMENSIÓN CONDUCTA FISICA Nota roces corporales no deseados Recibe abrazos no deseados Acciones de acoso ■ DIMENSIÓN ACOSO LABORAL Indicios de acoso sexual Pellizcos entre sus colegas Jerarquía laboral <p style="text-align: center;">VARIABLE 2 DELITO CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ DIMENSIÓN VIOLENCIA SEXUAL Violencia física Violencia psicológica Mecanismos que anulen el consentimiento ■ DIMENSIÓN ACOSO SEXUAL Comportamiento verbal, no verbal no deseado Comportamiento físico no deseado Efecto de atentar contra la dignidad de una persona ■ DIMENSIÓN PROVOCACIÓN SEXUAL Medio directo de provocación Difusión de material pornográfico Exhibición de material personal 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN No Experimental</p> <p>POBLACIÓN Está constituida por 110 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha</p> <p>MUESTRA Está constituida por 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS: SPSS.</p>
<p>a) ¿En qué medida la conducta verbal se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?</p> <p>b) ¿En qué medida la conducta física se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?</p> <p>c) ¿En qué medida el acoso laboral se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021?</p>	<p>a) Determinar la conducta verbal se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p> <p>b) Determinar la conducta física se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p> <p>c) Determinar el acoso laboral se relaciona con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p>	<p>a) La conducta verbal se relaciona significativamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p> <p>b) La conducta física se relaciona significativamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p> <p>c) El acoso laboral se relaciona significativamente con el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.</p>		

Anexo 02 Instrumento de aplicación

CUESTIONARIO



Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, Casi siempre = 3, Siempre = 4

Variable1: Hostigamiento sexual en el centro de trabajo

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Percibe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún colaborador que podrán considerarlo como un hostigamiento sexual?				
02	¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores?				
03	¿En su centro laboral percibe constantemente frases que inducen al hostigamiento sexual?				
04	¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?				
05	¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?				
06	¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?				
07	¿Los indicios de acoso sexual en su centro laboral afecta a su estado emocional?				
08	¿Considera usted que los pellizcos entre sus colegas de trabajo es acoso sexual?				
09	¿La jerarquía laboral incita a realizar acciones concernientes al acoso sexual?				

Variable 2: Delito contra la libertad sexual

Nº	ITEMS	1	2	3	4
01	¿Considera usted que la violencia física que causa una violación sexual atañe la personalidad de la persona?				
02	¿Considera usted que la violencia psicológica que causa una violación sexual es irreversible?				
03	¿Cree usted que la aplicación de los mecanismos que anulen el consentimiento es una prueba de que la persona se pueda proteger ante una violación?				
04	¿Considera usted que el comportamiento verbal, no verbal no deseado influye en su comportamiento diario en la oficina?				
05	¿Considera usted que el comportamiento físico no deseado conlleva a alejarse de los demás?				
06	¿Considera usted que el efecto de atentar contra la dignidad de una persona es un delito que se deba denunciar ante las autoridades judiciales?				
07	¿Usted considera que el medio directo de provocación conllevaría a realizar una denuncia?				
08	¿Usted considera que la difusión de material pornográfico es una falta grave hacia la persona involucrada?				
09	¿Considera usted que la exhibición de material personal debe ser denunciado?				

Muchas gracias...

Anexo 03 Validación de los instrumentos por juicio de tres expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación	
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
								Si	No	Si	No		
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Conducta verbal	Recibe invitaciones de salida por parte de sus colegas de forma insistente	¿Percebe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún colaborador que podrán considerarlo como un hostigamiento sexual?	X				X		X			
		Recibe ofensas verbales con palabras vulgares o referente a la sexualidad	¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores?	X				X		X			
	Conducta física	Recibe frases de cariño no deseados	¿En su centro laboral percibe constantemente frases que inducen al hostigamiento sexual?	X				X		X			
		Nota roces corporales no deseados	¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?	X				X		X			
		Recibe abrazos no deseados	¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?	X				X		X			
	Acciones de acoso	Acciones de acoso	¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?	X				X		X			
			¿Los indicios de acoso sexual en su centro laboral afecta a su estado emocional?	X				X		X			
	Acoso laboral	Indicios de acoso sexual	¿Considera usted que los pellizcos entre sus colegas de trabajo es acoso sexual?	X				X		X			
		Pellizcos entre sus colegas	¿La jerarquía laboral incita a realizar acciones concernientes al acoso sexual?	X				X		X			
		Jerarquía laboral		X				X		X			



Mg. Olivia Ríos Ordoñez
 DNI N° 41539395

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No			
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Conducta verbal	Recibe invitaciones de salida por parte de sus colegas de forma insistente	¿Percebe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún colaborador que podrán considerarlo como un hostigamiento sexual?	X				X				X				
				Recibe ofensas verbales con palabras vulgares o referente a la sexualidad	¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores?	X				X				X		
		Recibe frases de cariño no deseados	¿En su centro laboral percibe constantemente frases que inducen al hostigamiento sexual?	X				X				X				
		Nota roces corporales no deseados	¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?	X				X				X				
		Recibe abrazos no deseados	¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?	X				X				X				
	Conducta física	Acciones de acoso		¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?	X				X				X			
				¿Los indicios de acoso sexual en su centro laboral afecta a su estado emocional?	X				X				X			
				¿Considera usted que los pellizcos entre sus colegas de trabajo es acoso sexual?	X				X				X			
	Acoso laboral	Jerarquía laboral		¿La jerarquía laboral incita a realizar acciones concierntes al acoso sexual?	X				X				X			


Mg. Rosita Karina Vargas Crisanchi
DNI N° 40590600

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

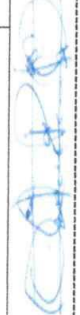
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación		
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No			
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO	Conducta verbal	Recibe invitaciones de salida por parte de sus colegas de forma insistente	¿Percebe usted que existe invitaciones insistentes por parte de algún colaborador que podrán considerarlo como un hostigamiento sexual?	X				X				X				
		Recibe ofensas verbales con pa abras vulgares o referente a la sexualidad	¿En su centro laboral surgen ofensas verbales respecto a la sexualidad de los trabajadores?	X				X					X			
	Recibe frases de cariño no deseados	¿En su centro laboral percibe constantemente frases que inducen al hostigamiento sexual?	X				X					X				
	Conducta física	Nota roces corporales no deseados	¿En su centro laboral existen acciones de acoso sexual que intimidan a sus compañeros de trabajo?	X				X				X				
		Recibe abrazos no deseados	¿Es costumbre en su centro laboral los abrazos intencionados?	X				X				X				
		Acciones de acoso	¿Las acciones de acoso sexual por parte de sus compañeros de trabajo se manifiestan frente a otras personas?	X				X				X				
ACOSO laboral	Indicios de acoso sexual	Indicios de acoso sexual	¿Los indicios de acoso sexual en su centro laboral afecta a su estado emocional?	X				X				X				
		Pelliczos entre sus colegas	¿Considera usted que los pelliczos entre sus colegas de trabajo es acoso sexual?	X				X				X				
	Jerarquía laboral	¿La jerarquía laboral incita a realizar acciones concernientes al acoso sexual?	X				X				X					

Mg. Patricia Verónica Torres Saavedra
DNI N° 46384059

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendación
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta				
								Si	No	Si	No	Si	No			
DELITO CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	Violencia sexual	Violencia física	¿Considera usted que la violencia física que causa una violación sexual atañe la personalidad de la persona?					X				X				
		Violencia psicológica	¿Considera usted que la violencia psicológica que causa una violación sexual es irreversible?					X				X				
	Acoso sexual	Mecanismos que anulen el consentimiento	¿Cree usted que la aplicación de los mecanismos que anulen el consentimiento es una prueba de que la persona se pueda proteger ante una violación?					X				X				
		Comportamiento verbal, no verbal no deseado	¿Considera usted que el comportamiento verbal, no verbal no deseado influye en su comportamiento diario en la oficina?					X				X				
Provocación sexual	Medio directo de provocación	Comportamiento físico no deseado	¿Considera usted que el comportamiento físico no deseado conlleva a alejarse de los demás?					X				X				
		Efecto de atentar contra la dignidad de una persona	¿Considera usted que el efecto d atentar contra la dignidad de una persona es un delito que se deba denunciar ante las autoridades judiciales?					X				X				
	Exhibición de material personal	Medio directo de provocación	¿Usted considera que el medio directo de provocación conllevaría a realizar una denuncia?					X				X				
		Difusión de material pornográfico	¿Usted considera que la difusión de material pornográfico es una falta grave hacia la persona involucrada?					X				X				
		Exhibición de material personal	¿Considera usted que la exhibición de material personal debe ser denunciado?					X				X				



Mg. Olivia Ríos Ordoñez
DNI N° 41539395

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				Observación y/o recomendación			
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No		Si	No	
DELITO CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	Violencia sexual	Violencia física	¿Considera usted que la violencia física que causa una violación sexual atañe la personalidad de la persona?	X				X			X				
			¿Considera usted que la violencia psicológica que causa una violación sexual es irreversible?	X				X			X				
		Mecanismos que anulen el consentimiento	¿Cree usted que la aplicación de los mecanismos que anulen el consentimiento es una prueba de que la persona se pueda proteger ante una violación?	X				X			X				
	Acoso sexual	Comportamiento verbal, no verbal no deseado	¿Considera usted que el comportamiento verbal, no verbal no deseado influye en su comportamiento diario en la oficina?	X				X			X				
			Comportamiento físico no deseado	¿Considera usted que el comportamiento físico no deseado conlleva a alejarse de los demás?	X				X			X			
			Efecto de atentar contra la dignidad de una persona	¿Considera usted que el efecto de atentar contra la dignidad de una persona es un delito que se deba denunciar ante las autoridades judiciales?	X				X			X			
Provocación sexual	Medio directo de provocación	¿Usted considera que el medio directo de provocación conllevaría a realizar una denuncia?	X				X			X					
		Difusión de material pornográfico	¿Usted considera que la difusión de material pornográfico es una falta grave hacia la persona involucrada?	X				X			X				
		Exhibición de material personal	¿Considera usted que la exhibición de material personal debe ser denunciado?	X				X			X				



Mg. Rosita Karina Vargas Cristanchi

DNI N° 40590600

MATRIZ DE VALIDACIÓN
TÍTULO DE LA TESIS: El hostigamiento sexual en el centro de trabajo y el delito contra la libertad sexual en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha de la Provincia de Coronel Portillo – Región Ucayali 2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						Observación y/o recomendación				
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)	Relación entre la dimensión variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems			Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
								Si	No	Si	No	Si	No		Si	No		
DELITO CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL	Violencia sexual	Violencia física	¿Considera usted que la violencia física que causa una violación sexual atañe la personalidad de la persona?	X				X				X						
		Violencia psicológica	¿Considera usted que la violencia psicológica que causa una violación sexual es irreversible?	X				X					X					
		Mecanismos que anulan el consentimiento	¿Cree usted que la aplicación de los mecanismos que anulan el consentimiento es una prueba de que la persona se pueda proteger ante una violación?	X				X					X					
	Acoso sexual	Comportamiento verbal, no verbal no deseado	¿Considera usted que el comportamiento verbal, no verbal no deseado influye en su comportamiento diario en la oficina?	X				X					X					
		Comportamiento físico no deseado	¿Considera usted que el comportamiento físico no deseado conlleva a alejarse de los demás?	X				X					X					
		Efecto de atentar contra la dignidad de una persona	¿Considera usted que el efecto de atentar contra la dignidad de una persona es un delito que se deba denunciar ante las autoridades judiciales?	X				X					X					
Provocación sexual	Medio directo de provocación	¿Usted considera que el medio directo de provocación conllevaría a realizar una denuncia?	X				X					X						
	Difusión de material pornográfico	¿Usted considera que la difusión de material pornográfico es una falta grave hacia la persona involucrada?	X				X					X						
	Exhibición de material personal	¿Considera usted que la exhibición de material personal debe ser denunciado?	X				X					X						

Mg. Patricia Verónica Torres Saavedra
DNI N° 46384059

Anexo 04 Base de datos

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CENTRO LABORAL												
N°	Conducta verbal			Σ	Conducta física			Σ	Acoso laboral			Σ
	1	2	3		4	5	6		7	8	9	
1	3	2	3	8	4	3	1	8	4	3	2	9
2	4	2	3	9	2	3	4	9	3	4	3	10
3	3	1	2	6	4	3	4	11	2	3	2	7
4	2	4	2	8	3	4	4	11	3	4	3	10
5	4	3	2	9	4	3	3	10	3	2	3	8
6	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10
7	1	2	1	4	3	2	3	8	2	2	3	7
8	3	2	4	9	3	2	2	7	4	2	4	10
9	3	3	4	10	3	3	3	9	2	3	3	8
10	1	2	3	6	2	3	2	7	2	3	3	8
11	2	2	2	6	4	3	3	10	3	3	2	8
12	3	3	3	9	3	2	3	8	4	2	3	9
13	3	2	1	6	2	3	2	7	2	3	1	6
14	2	2	2	6	3	3	2	8	1	3	2	6
15	3	4	2	9	3	4	4	11	3	4	3	10
16	1	2	1	4	2	3	4	9	3	3	3	9
17	3	4	3	10	4	3	3	10	3	3	4	10
18	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	3	7
19	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8
20	1	3	3	7	2	2	4	8	2	2	3	7
21	2	1	2	5	3	1	3	7	2	1	3	6
22	2	2	2	6	3	4	4	11	2	4	2	8
23	2	2	3	7	3	2	2	7	1	2	2	5
24	3	2	2	7	3	4	4	11	2	4	3	9
25	2	2	4	8	3	3	4	10	4	3	3	10
26	2	4	3	9	2	4	4	10	4	4	3	11
27	2	4	3	9	2	3	3	8	3	3	4	10
28	1	1	1	3	1	2	2	5	1	2	1	4
29	1	2	2	5	2	4	3	9	3	4	3	10
30	2	1	2	5	3	3	3	9	1	3	2	6
31	2	3	2	7	4	4	3	11	3	4	2	9
32	3	3	3	9	3	4	4	11	4	4	2	10
33	3	3	4	10	3	3	4	10	4	3	3	10
34	2	3	1	6	2	1	3	6	3	5	3	11
35	2	3	3	8	3	3	4	10	3	3	2	8
36	2	4	1	7	5	4	1	10	4	4	2	10
37	3	4	3	10	4	4	3	11	4	4	3	11
38	4	2	3	9	3	2	3	8	2	5	2	9
39	3	4	1	8	3	2	2	7	4	2	3	9
40	2	3	3	8	2	2	4	8	3	2	3	8
41	2	4	2	8	3	4	2	9	4	4	3	11
42	3	1	2	6	4	4	2	10	1	4	2	7
43	4	3	2	9	3	3	2	8	5	5	3	13
44	4	5	4	13	5	4	4	13	5	4	3	12
45	2	2	1	5	3	3	3	9	2	3	1	6
46	2	1	2	5	3	4	2	9	1	4	1	6
47	2	3	3	8	3	3	2	8	3	3	2	8
48	1	2	2	5	2	3	2	7	2	3	3	8
49	1	2	1	4	3	3	2	8	3	3	1	7
50	3	2	4	9	4	4	4	12	3	4	3	10
51	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	2	10
52	3	3	4	10	4	3	4	11	2	3	3	8
53	3	3	1	7	4	2	2	8	3	2	3	8
54	2	2	2	6	4	3	3	10	2	3	2	7
55	3	4	4	11	3	4	4	11	4	4	5	13
56	3	2	1	6	4	2	3	9	3	2	2	7
57	2	2	2	6	2	3	2	7	2	3	2	7
58	3	2	3	8	2	3	4	9	3	3	3	9
59	1	1	2	4	3	3	4	10	2	3	2	7
60	2	2	2	6	3	4	4	11	3	4	3	10
61	4	3	2	9	4	3	3	10	3	3	3	9
62	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10
63	1	2	1	4	3	2	3	8	2	2	3	7
64	3	2	4	9	3	2	2	7	4	2	4	10
65	3	3	4	10	3	3	3	9	2	3	3	8
66	1	2	3	6	2	3	2	7	2	3	3	8
67	2	2	2	6	4	3	3	10	3	3	2	8
68	3	3	3	9	3	2	3	8	4	2	3	9
69	3	2	1	6	2	3	2	7	2	3	1	6
70	2	2	2	6	3	3	2	8	1	3	2	6
71	3	4	2	9	3	4	4	11	3	4	3	10
72	1	2	1	4	2	3	4	9	3	3	3	9
73	3	4	3	10	4	3	3	10	3	3	4	10
74	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	3	7
75	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8

DELITO CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL												
N°	Vulneración al derecho a ua estabilidad laboral			Σ	Características del vínculo laboral			Σ	Factores del vínculo laboral			Σ
	1	2	3		4	5	6		7	8	9	
1	4	2	1	7	2	1	4	7	4	3	2	9
2	2	3	1	6	2	4	3	9	4	4	4	12
3	1	2	3	6	4	1	2	7	3	4	4	11
4	4	3	2	9	2	2	4	8	4	4	4	12
5	1	4	1	6	2	4	3	9	1	4	4	9
6	4	1	2	7	2	2	4	8	2	4	3	9
7	2	3	2	7	2	4	2	8	4	4	4	12
8	1	2	1	4	3	3	4	10	4	4	4	12
9	4	1	2	7	4	2	4	10	1	1	1	3
10	2	3	2	7	3	1	4	8	4	3	4	11
11	3	4	2	9	2	4	3	9	2	3	4	9
12	2	1	1	4	4	4	1	9	1	2	3	6
13	3	2	4	9	3	4	2	9	3	4	4	11
14	4	2	3	9	4	4	2	10	3	4	4	11
15	3	1	2	6	2	2	4	8	4	4	4	12
16	1	1	3	5	3	4	4	11	2	3	2	7
17	1	3	4	8	4	3	4	11	1	4	1	6
18	2	2	2	6	4	3	2	9	3	4	4	11
19	2	2	1	5	4	2	4	10	2	2	4	8
20	2	2	2	6	2	2	2	6	2	4	2	8
21	3	2	2	7	2	3	2	7	4	4	4	12
22	3	2	2	7	2	3	2	7	4	4	4	12
23	2	2	2	6	2	4	2	8	1	1	2	4
24	4	3	4	11	1	4	1	6	2	1	4	7
25	1	1	1	3	2	2	4	8	4	4	4	12
26	4	3	3	10	4	4	4	12	1	2	2	5
27	2	2	2	6	4	4	4	12	4	3	2	9
28	1	2	2	5	2	2	4	8	4	2	4	10
29	4	2	2	8	2	4	4	10	2	4	2	8
30	4	2	2	8	2	4	2	8	2	3	4	9
31	2	2	3	7	4	3	4	11	4	4	4	12
32	3	3	3	9	2	2	4	8	3	2	4	9
33	5	2	2	9	4	4	4	12	3	4	4	11
34	2	2	2	6	3	2	4	9	4	4	4	12
35	2	2	2	6	4	4	2	10	3	4	4	11
36	1	2	2	5	4	3	2	9	2	3	3	8
37	4	1	1	6	2	1	4	7	4	4	4	12
38	4	2	2	8	2	3	2	7	3	4	3	10
39	4	3	1	8	4	1	1	6	4	3	2	9
40	1	1	4	6	1	4	1	6	4	2	1	7
41	1	2	2	5	4	4	3	11	2	3	4	9
42	2	2	2	6	4	4	3	11	4	2	4	10
43	2	2	1	5	4	4	4	12	4	4	4	12
44	2	2	2	6	4	3	2	9	4	4	4	12
45	4	2	2	8	4	4	2	10	4	4	4	12
46	4	2	2	8	3	3	4	10	4	3	4	11
47	2	2	1	5	4	2	4	10	2	4	3	9
48	2	2	2	6	2	4	2	8	2	2	4	8
49	4	2	2	8	2	4	3	9	2	2	2	6
50	2	2	1	5	2	2	3	7	3	3	3	9
51	4	4	2	10	4	4	2	10	4	3	4	11
52	2	2	2	6	2	3	4	9	4	4	4	12
53	3	1	1	5	4	2	4	10	2	4	4	10
54	3	2	2	7	2	3	3	8	3	4	4	11
55	2	1	2	5	2	3	3	8	3	4	4	11
56	2	1	2	5	2	2	2	6	3	1	2	6
57	2	2	1	5	2	1	4	7	4	2	1	7
58	2	1	1	4	2	4	4	10	4	4	4	12
59	4	2	3	9	4	3	2	9	3	4	4	11
60	4	1	2	7	2	2	4	8	4	4	4	12
61	1	1	1	3	2	2	3	7	1	4	4	9
62	4	1	2	7	2	2	3	7	4	4	5	13
63	2	2	2	6	2	4	2	8	4	4	4	12
64	1	1	1	3	3	4	4	11	4	4	4	12
65	1	1	2	4	1	2	4	7	1	1	1	3
66	2	2	2	6	3	4	4	11	4	3	4	11
67	3	4	2	9	2	3	3	8	3	4	4	11
68	2	1	1	4	4	4	1	9	1	4	3	8
69	3	4	4	11	3	1	2	6	3	4	4	11
70	4	2	3	9	4	4	2	10	3	4	4	11
71	3	1	2	6	2	2	4	8	4	4	4	12
72	1	1	3	5	3	4	4	11	2	3	2	7
73	1	3	4	8	4	3	4	11	1	2	1	4
74	2	2	2	6	4	3	2	9	3	4	4	11
75	2	2	1	5	4	2	4	10	2	2	4	8