



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES
DE JULIACA, 2024

TESIS PRESENTADA POR:
Bach. WILBER ROQUE QUISPE

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

JULIACA – PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN
CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN
ENTIDADES DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. WILBER ROQUE QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

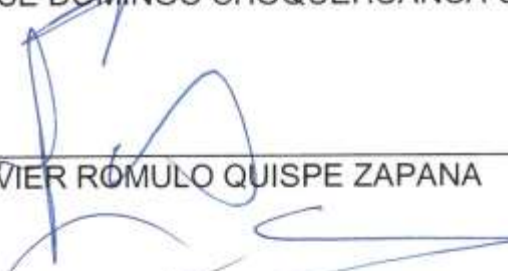
ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DERECHO PÚBLICO - P05



RESOLUCIÓN N° 00126-2025-D/FCJP-UANCV

Juliaca, 01 de agosto de 2025.

Vistos: El expediente, **2025-C-001016** presentado por el Bachiller en Derecho **Sr. WILBER ROQUE QUISPE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES DE JULIACA, 2024**, línea de investigación: **DERECHO PÚBLICO - P05**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO** y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

RESUELVE:

Primero.- DECLARAR APTO el informe final de la investigación (Borrador de Tesis), por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial, presentado por el Bach. **Sr. WILBER ROQUE QUISPE**, para optar el Título Profesional de **ABOGADO**, el mismo que se llevará a cabo el próximo **martes, 05 de Agosto de 2025 a las 8:00:00 AM**. lugar **SALA DE REUNIONES EDIFICIO EL CAMPING / PASAJE LA CULTURA 3er PISO**.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación del examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del jurado : Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

Primer miembro : Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

Segundo miembro : Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ASESOR:

Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO.
ARCH. FTChV/hcv.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
DECANO
FAC. CI. JURIDICAS Y POLITICAS



RESOLUCIÓN N° 189-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 08 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-2711 de fecha 02 de abril de 2024, del Bach. WILBER ROQUE QUISPE, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. WILBER ROQUE QUISPE, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES DE JULIACA, 2024, conducente para optar el Título profesional de ABOGADO(A).

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES DE JULIACA, 2024, presentado por el (la) Bach. WILBER ROQUE QUISPE, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

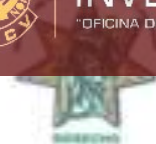
ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DECANO
DR. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
DECANO
FAC. DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dr. Fredy Chalco Vargas
DECANO
FAC. DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO,
ARCH. FTChV/ncv.



RESOLUCIÓN N° 023-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 19 de enero de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-0425 de fecha 18 de enero de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. WILBER ROQUE QUISPE, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de Título: ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES DE JULIACA, 2024, conducente para optar el Título profesional de ABOGADO(A).

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES DE JULIACA, 2024, presentado por el (la) Bach. WILBER ROQUE QUISPE, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DECANO

Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

DECANO

FAC. DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Dr. Freddy Chalco Vargas

DIRECTOR

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

FAC. DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

DISTRIBUCIÓN:



17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES DE JULIACA, 2024	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	WILBER ROQUE QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	80053596
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9339-4206
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02430962
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02363034

Datos de investigación	
Línea de investigación	DERECHO PÚBLICO – P05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación: País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.500082155273542 Longitud: -70.13071138516317 URL: https://maps.app.goo.gl/EVvcH7DESjp3ZC526</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2024 – Agosto 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</p> <p>Derecho Penal https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. LUIS CHAYNA AGUILAR
DIRECTOR (a)





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo WILBER ROQUE QUISPE, identificado con DNI

Nro. 80053596 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES DE JULIACA, 2024

Asesorado por: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 11 de Agosto del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

*A mi linda esposa y mis hijo José
Carlos y Briana Fernanda, por el apoyo
incondicional*



AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestro Divino creador por permitir hacer lo posible, al rector y a los docentes universitarios que guiaron el camino del derecho, para tener una vida Justa.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTOiv

ÍNDICE DE TABLASviii

ÍNDICE DE FIGURASix

RESUMEN..... x

ABSTRACT.....xi

CAPÍTULO I 1

I. ASPECTOS GENERALES..... 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 2

 1.2.1 Problema principal..... 2

 1.2.2. Problemas específicos..... 2

1.3. JUSTIFICACIÓN 2

 1.3.1. Justificación teórica 2

 1.3.2. Justificación metodológica 2

 1.3.3. Justificación práctica 3

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 4

 1.4.1. Objetivo general..... 4

 1.4.2. Objetivos específicos 4

1.5. HIPÓTESIS 4

 1.5.1. Hipótesis general..... 4

 1.5.2. Hipótesis específicas 4

1.6. IMPORTANCIA..... 5

1.7. LIMITACIONES 5

CAPÍTULO II 6

II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS 6

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 6

 2.1.1. Internacionales..... 6



- 2.1.2. Nacionales..... 7
- 2.1.3. Regional..... 7
- 2.2. MARCO TEÓRICO..... 9**
 - 2.2.1. Acoso laboral sexual a las mujeres 9**
 - 2.2.2. Actos discriminatorios..... 9**
 - 2.2.3. Vulneración de los derechos..... 9**
 - 2.2.4. Desvalorización de capacidades..... 9**
 - 2.2.5. Desempeño de las labores 10**
 - 2.2.6. Dedicación laboral 10**
 - 2.2.7. Eficacia laboral..... 11**
 - 2.2.8. Motivación laboral..... 11**
- 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES..... 11**
 - 2.3.1. Acoso. – 11**
 - 2.3.2. Derecho. – 11**
 - 2.3.3. Desempeño. –..... 11**
 - 2.3.4. Laboral. –..... 12**
 - 2.3.5. Sexual. – 12**
 - 2.3.6. Mujer. –..... 12**
 - 2.3.7. Discriminación. –..... 12**
 - 2.3.8. Norma. –..... 12**
 - 2.3.9. Trabajo. – 12**
- CAPÍTULO III..... 13**
- III. METODOLOGÍA..... 13**
 - 3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN..... 13**
 - 3.1.1. Enfoque..... 13**
 - 3.1.2. Diseño 13**
 - 3.1.3. Tipo y nivel de investigación 14**
 - 3.1.4. Población y muestra..... 15**
 - 3.2. MODALIDAD DE ESTUDIO DE CASOS 16**
 - 3.2.1. La encuesta..... 16**
 - 3.2.2. Instrumentos 16**
 - 3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN 16**
 - 3.3.1. Métodos 16**
 - 3.3.2. Confiabilidad del instrumento 16**



3.3.3. Procesamiento de datos.....	18
3.3.4. Diseño de contrastación de hipótesis.....	18
CAPÍTULO IV	19
IV. RESULTADOS	19
4.1. ANÁLISIS DE LOS DATOS	19
4.1.1. Resultados de acuerdo a los objetivos.....	19
4.1.2. Prueba de normalidad.....	27
4.1.3. Contrastación de hipótesis	28
4.2. DISEMINACIÓN DE LOS HALLAZGOS.....	35
CONCLUSIONES.....	37
RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40
APÉNDICES	40
APÉNDICE 1. Matriz de consistencia	41
APÉNDICE 2. Instrumentos.....	42
APÉNDICE 3. Base de datos	46



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Fiabilidad de la variable acoso laboral sexual a las mujeres..... 17

Tabla 2 Fiabilidad de la variable desempeño de las labores 17

Tabla 3 Acoso laboral sexual a las mujeres y desempeño de las labores 19

Tabla 4 Actos discriminatorios y desempeño de las labores 21

Tabla 5 Vulneración de los derechos y desempeño de las labores 23

Tabla 6 Desvalorización de capacidades y desempeño de las labores 25

Tabla 7 Normalidad..... 27

Tabla 8 Contraste de la hipótesis general..... 29

Tabla 9 Contraste de la primera hipótesis específica 30

Tabla 10 Contraste de la segunda hipótesis específica..... 32

Tabla 11 Contraste de la tercera hipótesis específica 33



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Barras de acoso laboral sexual a las mujeres y desempeño de las labores	20
Figura 2 Barras de actos discriminatorios y desempeño de las labores	21
Figura 3 Barras de vulneración de los derechos y desempeño de las labores	23
Figura 4 Barras de la desvalorización de capacidades y desempeño de las labores	25



RESUMEN

En el presente estudio denominado acoso laboral sexual a las mujeres y su relación con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024, tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el acoso laboral sexual a las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024, el trayecto fue metodológica después el tipo fue básico se utilizó un enfoque cuantitativa no experimental de un nivel descriptivo-correlacional el método fue deductivo una población por 249 trabajadoras se tomó una muestra de 151 mujeres. el acoso laboral sexual a las mujeres tiene una relación significativa, positiva y media con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024, por encontrarse un grado significativo de 0,000 y un coef. de asociación 0,549, del mismo modo se indicó que las trabajadoras a veces sufren de acoso laboral sexual, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño medio de las labores.

Palabras claves: Acoso, desempeño laboral, mujer, trabajadora, sexual.



ABSTRACT

In the present study called sexual workplace harassment of women and its relationship with the performance of work in entities of Juliaca, 2024, the objective was to determine how sexual workplace harassment of women is related to the performance of work in entities of Juliaca, 2024, the methodological path followed was basic, quantitative approach, non-experimental design, descriptive-correlational level, the method was deductive, the population consisted of 250 workers, the sampling was probabilistic, with a sample of 152 women, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire, it was concluded that sexual workplace harassment of women has a significant, positive and medium relationship with the performance of work in entities of Juliaca, 2024, due to a degree significant of 0.000 and a coeff. of association 0.549, in the same way it was indicated that workers sometimes suffer from sexual harassment at work, which is why it is associated with average work performance.

Keywords: Harassment, job performance, woman, worker, sexual.



INTRODUCCIÓN

El presente estudio, el cual es denominado como “acoso laboral sexual a las mujeres y su relación con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024”, este estudio fue realizado porque se vio como problemática que la realidad actual es que en muchos trabajos o entidades, los varones tienden a realizar cierto acoso laboral sexual a las mujeres, lo cual impide que se puedan concentrar, generando que se dé un bajo desempeño laboral, por lo cual es indispensable controlar este problema a fin de que no traiga peores consecuencias en un futuro, este problema debe de ser controlado, estos actos no son denunciados muchas veces por la necesidad que tienen las mujeres de trabajar y recibir una remuneración por ello, es así que prefieren callar a fin de no ser despedidas.

Para poder desarrollar el estudio se presentaron como problemas ¿Cómo se relaciona el acoso laboral sexual a las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024?; ¿Cómo se relacionan los actos discriminatorios a las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024?; ¿Cómo se relaciona la vulneración de los derechos de las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024?; ¿Cómo se relaciona la desvalorización de capacidades de las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024?. De tal manera poder dar solución o recomendar este problema de gran magnitud.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, el 90% de las trabajadoras encuestadas indicaron haber padecido de hostigamiento, es así que cada 4 de 10 personas señalaron haber sido víctimas de ostigamiento sexuales laborales siendo un 37,4% del hostigamiento laboral y sexual.

A nivel nacional, el estudio fue realizado por el laboratorio sexual de Elsa de Elsa relacionado con el acoso sexual que muestra que el 34% de las personas fueron acosadas sexualmente, pero solo el 4% de las mujeres lo reconocieron, y solo el 10% de esta proporción, según lo prescrito, tenía quejas (Elsa de Lab, 2022).

Asimismo, conforme al MTPE se tuvo que 3 de 4 mujeres prefirieron evitar a la persona quien la acosa, 2 de 4 mujeres no comentaron con nadie lo sucedido, 1 de 4 pidieron que la cambien del puesto o lugar que ocupan con diversas excusas (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2022).



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Problema principal

¿Cómo se relaciona el acoso laboral sexual a las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024?

Problemas específicos

- ¿Cómo se relacionan los actos discriminatorios a las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024?
- ¿Cómo se relaciona la vulneración de los derechos de las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024?
- ¿Cómo se relaciona la desvalorización de capacidades de las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

Por tal razón, las pruebas de relaciones y las mediciones correspondientes, así como la información apropiada educará la investigación para que los lectores comprendan mejor este tema, como se usa a menudo en la investigación, por lo que los lectores entienden que el término está establecido.

Justificación metodológica

Cuando se trata de argumentos metódicos, para lograr los objetivos establecidos y, por lo tanto, recibir reacciones a los problemas del estudio, será adecuado para el diseño básico, no para el impulsor del proyecto, a nivel de entretenimiento descriptivo, a partir de los métodos que se darán. Sabrán o comprenderán mejor por qué se usan.



Justificación práctica

En cuanto a tal justificación, el estudio al determinar cómo se relaciona el acoso laboral sexual a las mujeres con el desempeño de las labores en entidades, se podrá contribuir con la sociedad en general del sexo femenino, ya que se pondrá en conocimiento a los legisladores para que presten mucha atención a estos casos, asimismo el estado al conocer dicho problema podrá emplear mecanismos que contribuyan en disminuir dicho problema a fin de no continuar con estos actos, finalmente las trabajadoras se sentirán más cómodas, desarrollándose y teniendo un buen desempeño laboral, sin sufrir ningún tipo de acoso de parte de sus superiores o compañeros de trabajo.



1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el acoso laboral sexual a las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024.

Objetivos específicos

- Determinar cómo se relacionan los actos discriminatorios y el acoso sexual a las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024.
- Determinar cómo se relaciona el acoso sexual con la vulneración de los derechos de las mujeres y con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024.
- Determinar cómo se relaciona el acoso sexual con la desvalorización de capacidades de las mujeres con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024.

1.5. HIPÓTESIS

Hipótesis general

El acoso laboral sexual a las mujeres se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.

Hipótesis específicas

- Los actos discriminatorios y el acoso sexual, a las mujeres, se relacionan positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.



- La vulneración de los derechos de las mujeres se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.
- La desvalorización de capacidades de las mujeres se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.

1.6. IMPORTANCIA

El estudio presenta gran importancia porque con el pasar de los años el acoso laboral sexual a las mujeres está siendo más frecuente, al no existir norma específica genera que el personal con altos cargos o compañeros de trabajo empiecen a realizar actos que perturben el correcto desempeño laboral de las mujeres, no se les deja desarrollarse en sus tareas, del mismo modo se aprecian actos que discriminan a las mujeres, vulnerando sus derechos por medio de la desvalorización de capacidades, es por ello la necesidad de poner mayor importancia a este aspecto, imponiendo reglas o generando mayor control dentro de las entidades, para que no se sigan suscitando dichos problemas.

1.7. LIMITACIONES

como es "Acoso laboral sexual a las mujeres" y "Desempeño de las labores", temas de gran relevancia, sin embargo, se tuvo como limitación el poder encontrar antecedentes con respecto al primer tema, pues existe muy pocas investigaciones sobre ello, de la misma manera se tuvo un poco de límites con respecto a la aplicación de cuestionarios a las trabajadoras, alguna temían responder, pero al conocer que era anónimo contribuían dando respuesta a las preguntas.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los estudios en los que el tema del desarrollo, similar a la realidad, es el estudio:

Internacionales

Bohórquez (2023), en su estudio cuya denominación fue acoso sexual en la relación laboral; síntesis del derecho laboral y penal de Colombia, teniendo como fin conocer la repercusión que tiene el acoso sexual laboral en el derecho laboral y penal de Colombia, cuyos métodos fueron el cualitativo, analítico, descriptivo, concluyendo que se dan excesivos acosos a las mujeres, muchos empleos desde la contrata del personal ya empiezan con el acoso, con miradas o indirectas, los superiores o compañeros de trabajo son los primeros en generar estos casos.

Bazualdo et. al (2022), en su artículo cuya denominación es acoso en el trabajo con enfoque de género resarcimiento laboral en trabajadoras de salud, cuyo fin fue determinar la manera en que el acoso en el trabajo con enfoque de género incide en el resarcimiento laboral en trabajadoras de salud, se encontró una sig.=0.004, llegando a concluir que el acoso en el trabajo con enfoque de



género incide de modo significativo en el resarcimiento laboral en trabajadoras de salud.

Hernández (2018), en su estudio cuya denominación es acosos sexuales en el desempeño laboral, teniendo como fin un p -valor=0,004 y la correlación de 0,734, por lo que se concluye que los acosos sexuales se relacionan positivamente con el desempeño laboral.

Nacionales

Alvarado et al. Al (2023), existe un punto de acoso sexual y desarrollo de niños en las hazañas de las entidades Pamols de Callao, en 2021, el objetivo es analizar el nivel de conexión y desarrollar la fuerza laboral en las unidades de Pamols de los operadores de Callao, 2021, los métodos utilizados. Fue descubierto que fue descubierto. Submarino = 0.014, diciendo que el acoso sexual se ha implementado en el desarrollo de la fuerza laboral con los operadores de las unidades Pamols de Callao, 2021.

Huamán y Beltrán (2019), cuya tesis es acosos sexuales y desarrollo laboral en las trabajadoras de la entidad Venturosa de Surco 2019, cuyo fin fue analizar la relación que poseen los acosos sexuales y desarrollo laboral en las trabajadoras de la entidad Venturosa de Surco 2019, fue una sig.=0,001, concluyendo de tal manera que los acosos sexuales tienen una relación significativa con el desarrollo laboral en las trabajadoras de la entidad Venturosa de Surco 2019.

Flores (2022), estas personas están siendo acosadas sexualmente por trabajadores discapacitados en Perú, relacionados con la Convención de la OIT, donde el nivel de acoso y violencia sexual en el trabajo, otorgado a los empleados es la inestabilidad. Con respecto al acuerdo de 190 millas, ofreciendo



demasiada persecución y violencia sexual ante el trabajador discapacitado, aunque la existencia del incidente, así como el hecho de que también pensaron que también fueron porque también se debieron a que también se debieron a que también estaban porque también estaban porque también estaban protegidos. Por lo tanto, el Acuerdo de MOP, la necesidad de garantizar que esta empresa sensible esté aún más protegida, así como estos empleados están capacitados para condenar esas actividades.

Regional

Morales (2022), en su tesis cuyo fin fue "Trato legal acerca del hostigamiento laboral y el quebrantamiento de los derechos laborales en los trabajadores en el marco legal nacional-2022", cuyo fin fue conocer el vínculo del trato legal acerca del hostigamiento laboral y el quebrantamiento de los derechos laborales en los trabajadores en el marco legal nacional-2022, poseen vínculo significativo medio, de Rho igual a 6,435 y un p-valor de 0,002 concluyendo que el trato legal acerca del hostigamiento laboral tiene vínculo significativo medio con el quebrantamiento legal nacional-2022.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Acoso laboral sexual a las mujeres

Es un comportamiento negativo de modo sexual, una manera de hostigar sexualmente a una persona, dentro del centro de trabajo, trayendo como consecuencia ofensas, humillaciones y/o intimidaciones, afectando los derechos esenciales de la persona acosada (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2018).

2.2.2. Actos discriminatorios

Es un delito como todas las personas naturales conocemos como sobornos asta coimas (López, 2022).

2.2.3. Vulneración de los derechos

Son aquellos actos realizados con el fin de transgredir la integridad de una persona, generándole daños, exponiéndolo al peligro, se puede dar por medio de palabras o de modo físico, asimismo este es dado de modo voluntario, negligentemente, maltratos o cualquier tipo de abusos sexuales (Zaldúa et. al, 2019) (p.3)

Es la transgresión a derechos económicos, sociales o culturales, se da cuando una persona genera daños a otra, daños que causa perjuicio a la persona, no respetándola, discriminándola, no protegiéndola (Barrios & Tafur, 2018).

2.2.4. Desvalorización de capacidades

no le dan la suficiente consideración que merece, el trabajo realizado por estas personas no es suficiente pese a ser adecuado, pues no le prestan el reconocimiento que merecen (Collin, 2019).



Es suscitado cuando se desprestigia el desarrollo de capacidades del trabajador, no se valora el esfuerzo ni el talento que tiene la persona, haciendo caso omiso a las labores dadas (Battistini, 2017).

2.2.5. Desempeño de las labores

Este aspecto es definido como la conducta que tienen los trabajadores en buscar las finalidades plasmadas, esta forma parte de las estrategias empleadas de modo individual para poder alcanzar dichas finalidades (Quintero et. al, 2018).

El desempeño de las labores viene a ser el correcto cumplimiento de los empleados de acuerdo a lo que se requiere para que se desarrolle laboralmente, demostrando sus capacidades durante sus labores, conforme a las finalidades de las entidades (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Viene a ser el correcto cumplir de los trabajadores de acuerdo a los que se requiere para desempeñar su rol laboral, asimismo, es el grado de ejecución que alcanzan los colaboradores para lograr las metas en la entidad durante un plazo determinado (Pedraza et. al, 2020).

2.2.6. Dedicación laboral

Es el nivel en que los trabajadores son sumergidos laboralmente, invirtiendo tiempo y energía en este, considerándolo parte esencial de su vida, con el fin de que tengan resultados eficientes, demostrando el grado de capacidad que tienen para desenvolverse en ese puesto laboral (Oliveros, 2020).

Viene a ser todos aquellos esfuerzos realizados por una persona, dedicándole tiempo y esfuerzo para obtener buenos resultados, permite el desarrollo de actos de modo intenso (Robles, 2022).



2.2.7. Eficacia laboral

Es la capacidad que tiene una persona para lograr los objetivos que se plantea dentro de su trabajo, o para poder lograr las cosas que esperaba, con aquellos que tiene que realizar una persona con el fin de tener los resultados esperados (Rojas et. al, 2018).

Son todos aquellos mecanismos o actos realizados con la finalidad de lograr resultados que se plantearon, con el fin de obtener los objetivos planteados, haciendo las cosas de modo correcto (Calvo et. al, 2018).

2.2.8. Motivación laboral

Es el conjunto de fuerzas psicológicas que impulsan a los sujetos el inicio, mantenimiento y mejora de sus tareas laborales, es un aspecto laboral muy importante para que los trabajadores desarrollen sus capacidades y se esfuercen para cumplir con las necesidades de las entidades (Pizarro et. al, 2019).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. Acoso

Son aquellas expresiones de violencia dados en diversas situaciones que hace notable la vulneración de derechos de igualdad y abuso de poder (al, 2018).

2.3.2. Derecho

Estos son los estándares creados por agencias estatales y legislaturas para que todos puedan ajustar su comportamiento. (Squella, 2018).

2.3.3. Desempeño

Estas son acciones o comportamientos que las personas son muy importantes para lograr el tema. (Romero & Urdaneta, 2019).



2.3.4. Laboral. –

Referido a los espacios o ambientes en el cual los sujetos vienen realizando diversos trabajos (Palacio, 2020).

2.3.5. Sexual. –

Es todo aquello referido a la identidad de las personas, a su dignidad o integridad física de las personas, generando entornos ofensivos o degradantes (Hernández et. al, 2015).

2.3.6. Mujer. –

Es aquella persona del sexo femenino, la cual posee derechos y deberes, puede desarrollarse con igualdad de condición (Collazo, 2018).

2.3.7. Discriminación. –

Son conductas que vulneran derechos de las personas, haciéndolas de lado por razón de raza, origen, sexo, u otros (Torres, 2022).

2.3.8. Norma. –

Estos son multos o principios del propósito de enviar comportamientos apropiados de las personas, darles diferentes derechos e imponer obligaciones (Valdivieso, 2016).

2.3.9. Trabajo. –

Son actividades sociales, complejas y dinámicas de las personas, para ser realizados individuos o colectivos, para crear la economía para satisfacer sus necesidades. (Chalfin et. al, 2021).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Enfoque

Cuantitativo.

Fernández y Baptista (2014), Esto indica que estos estudios son el objetivo del contraste de las hipótesis presentadas al tomar, que serán almacenados por números, tomar datos en tablas y números estarán interesados y recibirán datos estadísticos.

3.1.2. Diseño

No experimental

Carrasco (2018) Los estudios inactivos muestran que las personas en las que las pruebas de tesis sin manipular variables, porque se consideran en su estado natural, sin cambios intencionales o pruebas de laboratorio.

3.1.3. Tipo y nivel de investigación

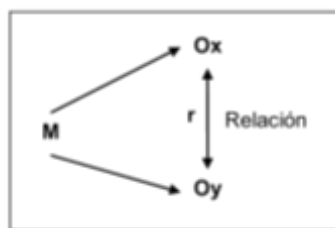
Se desarrolló el tipo básico

Carrasco (2018) se refiere a la realidad de que terminar en un profundo propósito de conocimiento o teoría que, sin uso directo, solo quiere profundizar la expansión de las teorías existentes.

Del mismo modo, el grado es utilizado por una correlación descriptiva

Jaupas y Mejía (2014), un estudio de descripción utilizado para detectar nuevos eventos, así como nuevos valores, este es un objetivo que describe las características principales de grupos similares.

Para la correlación, según Fernández y Baptist (2014), intentará encontrar el nivel de correlación de la prueba variable para determinar si es,



Donde:

M = Muestra.

O1 = Acoso laboral sexual a las mujeres

O2 = Desempeño de las labores

R = Correlación entre ambas variables.



3.1.4. Población y muestra

La población es un todo, es un universo en el que la información o los datos necesarios, son la principal fuente de resultados, pueden ser humanos, archivos, libros, cosas, etc (Hernandez, 2019).

Según este entendimiento, la población fue desarrollada por 250 empleados. Para la muestra, se utilizará una muestra de probabilidad, incluido de hecho que la fórmula de muestreo se utilizará:

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

Donde:

N=250

Z=1.96 (95% de confianza)

e=0.05 (5% de error)

Reemplazamos los valores:

$$n = \frac{250(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (250 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

n=152

Por lo que la muestra fue 152 trabajadoras



3.2. MODALIDAD DE ESTUDIO DE CASOS

3.2.1. La encuesta

Baena (2017), Esto se aplica al hecho de que este es un mecanismo que contribuye al logro de los datos necesarios, es importante desarrollar la investigación, gracias a los datos que se procesarán para describir los resultados apropiados.

3.2.2. Instrumentos

Carrasco (2018), Esto indica que esto es muy importante para obtener los datos necesarios, se crean mediante el uso de problemas cerrados para tener una mayor precisión desde el punto de vista del proceso estadístico, se realizan de acuerdo con las variables y mediciones apropiadas relacionadas con los indicadores, por lo que las variables preguntan los factores. Por lo tanto, las herramientas utilizadas son dos registros de escala Likert para cada variable.

3.3. MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

3.3.1. Métodos

El método deductivo

3.3.2. Confiabilidad del instrumento

Para verificar que los instrumentos son confiables de poder ser aplicado en el estudio se realizó una prueba piloto, donde se tomaron los siguientes valores (Valderrama, 2019)::

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable



Tabla 1

Fiabilidad de la variable acoso laboral sexual a las mujeres

Alfa de Cronbach	N°
,732	16

Nota: Obtenido del proceso de datos estadísticos

Conforme a como se muestra la tabla, se puede apreciar un valor equivalente a 0,732 para la variable X acoso laboral sexual a las mujeres, dicho resultado fue después de realizar una prueba piloto a 16 personas, por lo tanto, se puede indicar que el instrumento es aceptable, por ello se dio la aplicación en el estudio.

Tabla 2

Fiabilidad de la variable desempeño de las labores

Alfa de Cronbach	N°
,825	16

Nota: Obtenido del proceso de datos estadísticos

Conforme a como se muestra la tabla, se puede apreciar un valor equivalente a 0,825 para la variable Y desempeño de las labores, dicho resultado fue después de realizar una prueba piloto a 16 personas, por lo tanto, se puede indicar que el instrumento es bueno, por ello se dio la aplicación en el estudio.



3.3.3. Procesamiento de datos

- Para procesar datos, se ha desarrollado un cuestionario, la misma persona que ha aprobado la prueba piloto antes de solicitar, para determinar que tiene una fiabilidad que se utilizará en la investigación.
- Después de eso, el cuestionario se aplicó a diferentes empleados de la organización.
- Inmediatamente después de obtener los resultados, se transfirieron a Excel, lo llamaron una base de datos, de modo que se transfirieron a las estadísticas SPSSV26, en las que los resultados se procesaron desde las tablas cruzadas y el contraste hipotético para cumplir con los objetivos y cumplir con las recomendaciones apropiadas.

3.3.4. Diseño de contrastación de hipótesis

Para el contraste de hipótesis se siguió un modelo, en donde se tiene H_a (hipótesis alterna) el cual es la hipótesis planteada, y lo que se quiere corroborar y H_o . (hipótesis nula) el cual niega la hipótesis planteada del siguiente modo:

H_a . El acoso laboral sexual a las mujeres se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024.

H_o . El acoso laboral sexual a las mujeres no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en la entidad municipal de Juliaca, 2024.

Asimismo, se empleará como margen de error un $5\%=0,05$

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS DATOS

4.1.1. Resultados de acuerdo a los objetivos

Tabla 3

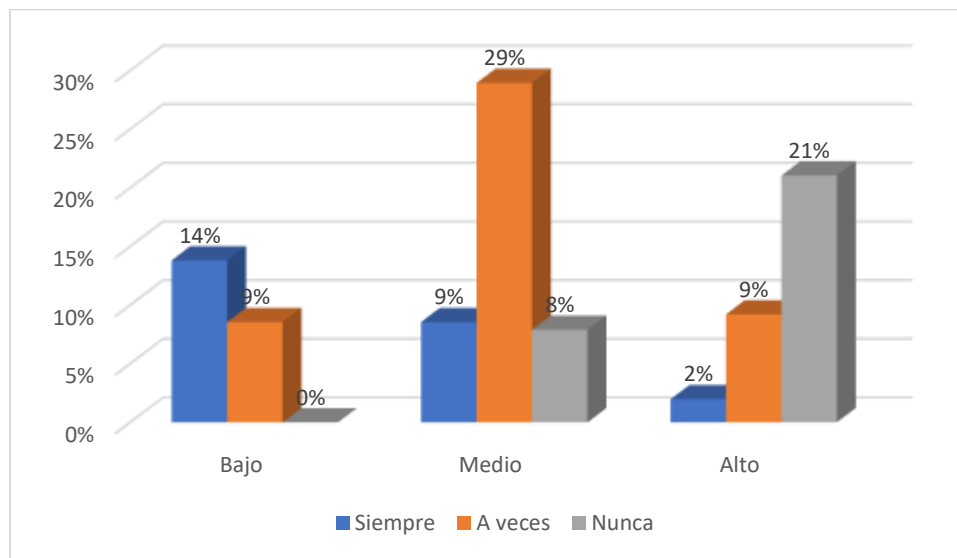
Acoso laboral sexual a las mujeres y desempeño de las labores

Acoso laboral sexual a las mujeres	Desempeño de las labores						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	21	14%	13	9%	3	2%	37	24%
A veces	13	9%	44	29%	14	9%	71	47%
Nunca	0	0%	12	8%	32	21%	44	29%
Total	26	17%	77	51%	49	32%	152	100%

Nota:

Figura 1

Barras de acoso laboral sexual a las mujeres y desempeño de las labores



Nota: Tabla 3

En la tabla I, según el 24%, se muestra que los trabajadores siempre pasan por el acoso sexual en el trabajo, por lo que se debe al bajo rendimiento, y luego debe ser el 47%, el 29% muestra que las mujeres a veces son acosadas sexualmente en el lugar de trabajo, por lo que está vinculada al trabajo medio, y finalmente el 29% 21% muestra que las empleadas nunca se ofrecen. Con respecto al hecho de que esto se debe al hecho de que está relacionado con el hecho de que no está relacionado con los empleados.

Entonces se puede decir que, las trabajadoras a veces sufren de acoso laboral sexual, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño medio de las labores en entidades de Juliaca, 2024, a ese entender es necesario controlar este aspecto, que los jefes de las entidades presten mucha atención a estos casos, asimismo las trabajadoras sociales, de tal manera se tendrán mejores resultados laborales de parte de las mujeres que sufren de acoso laboral sexual.

Tabla 4

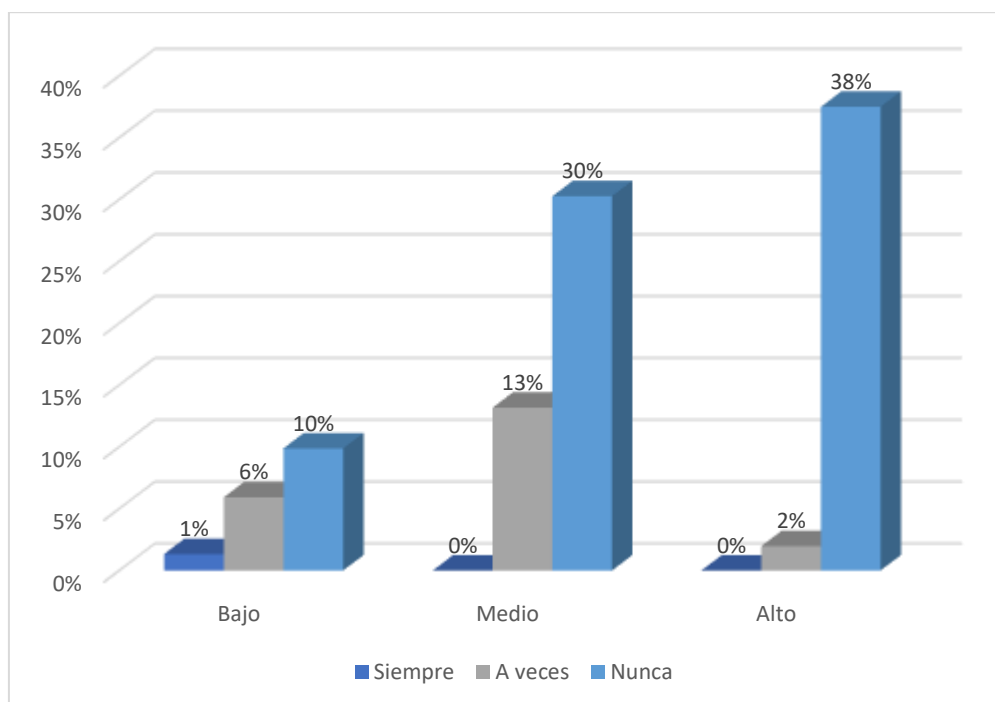
Actos discriminatorios y desempeño de las labores

Actos discriminatorios	Desempeño de las labores						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	2	1%	0	0%	0	0%	2	1%
A veces	9	6%	20	13%	3	2%	32	21%
Nunca	15	10%	46	30%	57	38%	118	78%
Total	26	17%	77	51%	49	32%	152	100%

Nota: Resultados procesados en Spssv26

Figura 2

Barras de actos discriminatorios y desempeño de las labores



Nota: Tabla 4



La tabla parece presentarse, el 1% 1% declaró que los empleados siempre son tratados por actividades de discriminación, por lo que está relacionado con la baja eficiencia de trabajo, y luego hasta el 21%, el 13% indican que las mujeres a veces son tratadas por actividades de discriminación, por lo que se debe a la eficiencia de trabajo promedio. El 78%, el 38% indica que los empleados nunca han estado sujetos a acciones de discriminación, por lo que se debe al alto trabajo.

Entonces se puede decir que, las trabajadoras nunca sufrieron de actos discriminatorios, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño alto de las labores en entidades de Juliaca, 2024, a ese entender es muy importante que se siga continuando de esa manera, que las personas no padezcan de dichos actos, para que desarrollen labores eficientemente.

Tabla 5

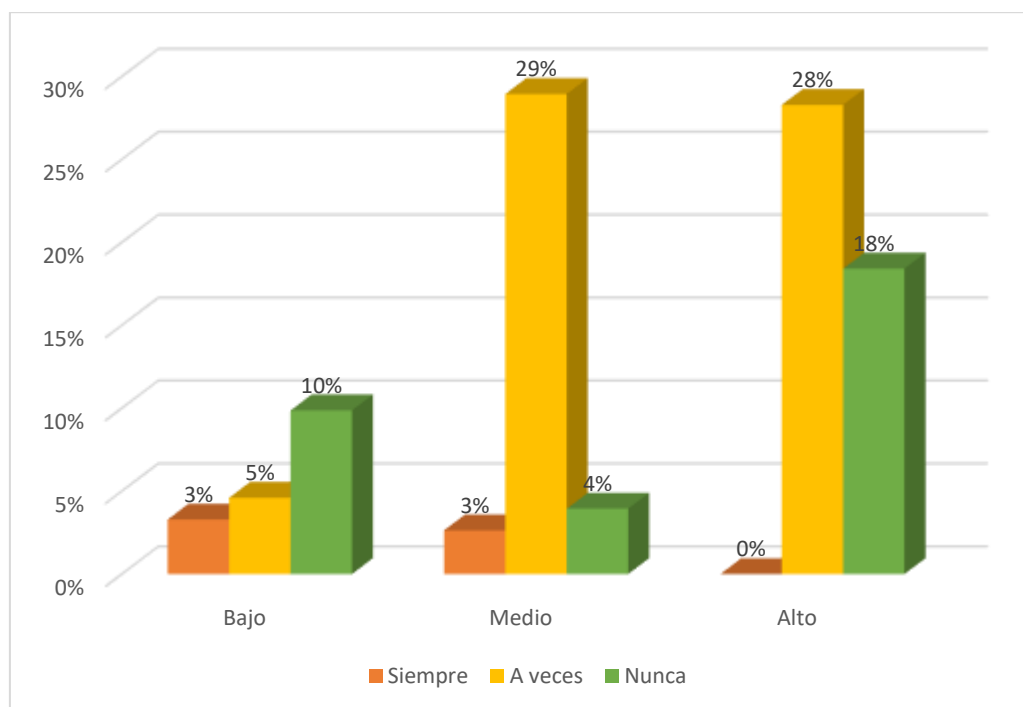
Vulneración de los derechos y desempeño de las labores

Vulneración de los derechos	Desempeño de las labores						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Siempre	5	3%	4	3%	0	0%	9	6%
A veces	7	5%	44	29%	43	28%	94	62%
Nunca	15	10%	6	4%	28	18%	49	32%
Total	26	17%	77	51%	49	32%	152	100%

Nota: Resultados procesados en Spssv26

Figura 3

Barras de vulneración de los derechos y desempeño de las labores



Nota: Tabla 5



Esta tabla parece obtener que el 6% 3% declaró que los derechos de los empleados siempre se violan, por lo que están relacionados con la baja eficiencia de trabajo, y luego deben ser del 62%, el 29% muestra que los derechos de los empleados a veces se violan, por lo que esto se debe a la eficiencia de trabajo promedio, finalmente 32% 18%. Posición.

Entonces se puede decir que, a veces se vulneran los derechos de las trabajadoras, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño medio de las labores en entidades de Juliaca, 2024, a ese entender es muy importante que los trabajadores sociales de las entidades o el área encargado de cuidar que no se vulneren derechos de las personas se preocupen más en este aspecto, ya que no solo genera que no se dé un buen desempeño laboral, sino también se está cometiendo un delito, porque los derechos son lo más importante para las personas, aquellos que deben de protegerse.

Tabla 6

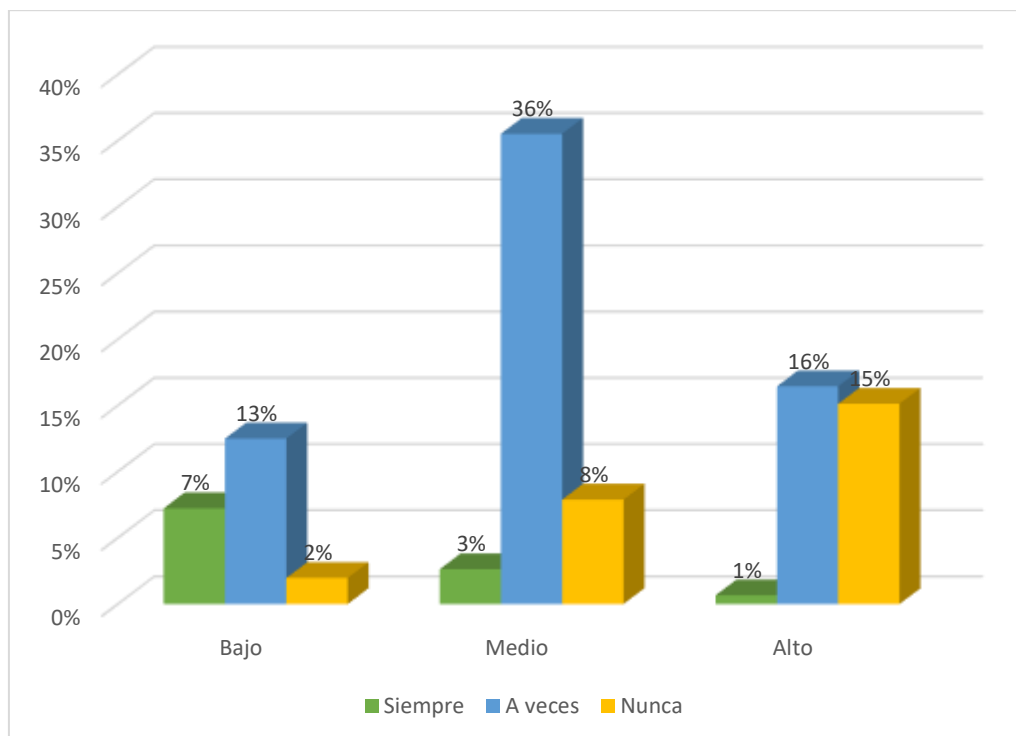
Desvalorización de capacidades y desempeño de las labores

Desvalorización de capacidades	Desempeño de las labores						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Siempre	11	7%	4	3%	1	1%	16	11%
A veces	19	13%	54	36%	25	16%	98	64%
Nunca	3	2%	12	8%	23	15%	38	25%
Total	26	17%	77	51%	49	32%	152	100%

Nota

Figura 4

Barras de la desvalorización de capacidades y desempeño de las labores



Nota: Tabla 6

Las tablas e imágenes muestran que el 11%, el 7% declararon que los empleados siempre pierden sus valores en sus habilidades, por lo que esto se



debe a la baja eficiencia de las tareas, y luego debe ser del 64%, el 36% indican que los trabajadores a veces sufren sus partes de habilidades, por lo que esto se debe al índice promedio. Rendimiento alto.

Entonces se puede decir que, las trabajadoras a veces padecen de desvalorización de sus capacidades, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño medio de las labores en entidades de Juliaca, 2024, es por ello que los encargados de cada área valoren el desempeño de las trabajadoras, y que lo demuestren por medio de bonificaciones u otro mecanismo, de tal manera las mujeres tendrán mejores resultados laborales, por lo que desvalorar sus capacidades solo genera bajo rendimiento laboral.



4.1.2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Grados libertad	Significancia
Acoso laboral sexual a las mujeres	.358	152	.000
Desempeño de las labores	.327	152	.001

Nota: SPSS_{VER26}

las estadísticas para enviar una aplicación de contraste hipotética, según Kolmogorowa-Smirnov, muestra un nivel significativo de 0,000 para el "acoso sexual para las mujeres" y la "eficiencia de la eficiencia". Un nivel significativo de 0.001, ambos valores inferiores a 0.05.

tal manera se conocerá el grado de relación que presentan, asimismo se hará uso de los siguientes valores dados por Supo (2017):



4.1.3. Contrastación de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

Ha. El acoso sexual de las mujeres es positivo y es significativamente relacionado con el trabajo en Juliaca, 2024.

Ho. El acoso laboral sexual a las mujeres no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.

Tabla 8

Contraste de la hipótesis general

		Acoso laboral sexual a las mujeres	Desempeño de las labores
Rho de Spearman	Acoso laboral sexual a las mujeres	Coeficiente de correlación	,549**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	152
	Desempeño de las labores	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	152

Nota: Obtenido del proceso estadístico

Según los resultados presentados en la tabla, se ha demostrado que hay un nivel significativo de 0,000, más bajo debido a la confusión (0.05 o 5%), que muestra variables significativas, como puede ver KOF. La asociación 0.549 se muestra por el hecho de que existe una relación positiva y media, mientras que muestra que la teoría no se niega, lo que confirma la hipótesis alternativa.

Es así que, el acoso laboral sexual a las mujeres tiene una relación **significante, positiva y media** con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.



El contraste de la primera hipótesis específica

Las actividades de discriminación de HA contra las mujeres son activas y significativas para trabajar en la naturaleza de Juliac, 2024.

Tos. Los comportamientos de discriminación de las mujeres no están relacionados y son significativos relacionados con el trabajo en Juliac, 2024.

Tabla 9

Contraste de la primera hipótesis específica

		Actos discriminatorios	Desempeño de las labores
Rho de Spearman	Actos discriminatorios	1,000	,610**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño de las labores	N	152	152
	Coeficiente de correlación	,610**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

Nota: Obtenido del proceso estadístico

Según los resultados presentados en la tabla, se ha demostrado que hay un nivel significativo de 0,000, más bajo debido a la confusión (0.05 o 5%), lo que demuestra que la medición y la transformación son significativas, así como



factores. La asociación 0.610 muestra una relación positiva y significativa si muestra una hipótesis que no es rechazada, lo que confirma la hipótesis alternativa.

Es así que, los actos discriminatorios a las mujeres tienen una relación **significante, positiva y considerable** con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.

El contraste de la segunda hipótesis específica

HA viola los derechos de las mujeres para que sean positivos y sean significativamente relacionados con el trabajo en Juliaca, 2024.

Violar los derechos de las mujeres no es positivo e involucrado en el trabajo en Juliaca, 2024.

Tabla 10*Contraste de la segunda hipótesis específica*

		Vulneración	Desempeño	
		de los	de las	
		derechos	labores	
Rho de Spearman	Vulneración	1,000	,437**	
	de los			
	derechos	Sig. (bilateral)	. ,000	
		N	152 152	
	Desempeño	Coeficiente de	,437**	1,000
	de las labores	correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	152	152	

Nota: Obtenido del proceso estadístico

Según los resultados presentados en la tabla, hay un nivel significativo de 0,000, está bajo el error (0.05 o 5%) demostrando así que dimensión y variable son significantes, del mismo modo se aprecia el coef. de asociación 0,437, demostrando así que existe relación positiva y media, en tanto esto demuestra que se hace un rechazo a la hipótesis nula, afirmando la hipótesis alterna.

Es así que, la vulneración de los derechos de las mujeres tiene una relación **significante, positiva y media** con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.

Contraste de la tercera hipótesis específica



Ha. La desvalorización de capacidades de las mujeres se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.

Ho. La desvalorización de capacidades de las mujeres no se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.

Tabla 11

Contraste de la tercera hipótesis específica

		Desvalorización de capacidades	Desempeño de las labores
	Coeficiente de correlación	1,000	,641**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	152	152
	Coeficiente de correlación	,641**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	152	152

Nota: Obtenido del proceso estadístico

Conforme a los resultados presentados en la tabla, se procede a indicar que se tiene un grado significativo de 0,000 este es menor al margen de error



(0,05 ó 5%) demostrando así que dimensión y variable son significantes, del mismo modo se aprecia el coef. de asociación 0,641, demostrando así que existe relación positiva y considerable, en tanto esto demuestra que se hace un rechazo a la hipótesis nula, afirmando la hipótesis alterna.

Es así que, la desvalorización de capacidades de las mujeres tiene una relación **significante, positiva y considerable** con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.



4.2. DISEMINACIÓN DE LOS HALLAZGOS

En esta etapa, tuvo lugar una discusión apropiada entre los resultados del contraste hipotético y de fondo, que se desarrolló anteriormente de la siguiente manera:

Según la hipótesis general, el acoso sexual de las mujeres tiene una relación significativa, positiva y promedio con el rendimiento del trabajo real Juliaki, 2024, con un amplio rango de 0,000 y coeficientes. Asociación 0.549. Después de eso, las actividades de discriminación tuvieron una relación significativa, positiva y significativa con el trabajo de Juliac, en 2024 para obtener un rango significativo de 0,000, menor que el error (0.05 o 5%), lo que demuestra que la medición y la transformación fueron significativas, así como factores. La asociación 0.610 muestra que existe y promedio con el rendimiento de Juliac, de hecho, en 2024, porque representa un rango significativo de 0,000, es menor que un error (0.05 o 5%), lo que muestra que la medición y la transformación variable son significativas. Unión 0.437, que muestra conexiones positivas y medianas. Finalmente, la devaluación de precios de las mujeres tiene una conexión significativa, positiva y significativa con la efectividad de Juliac en 2024 para lograr un nivel significativo de 0,000, menor que el error (0.05 o 5%), lo que demuestra que la medición y las variables son muy significativas, en comparación, son muy apreciadas. La asociación 0.641 muestra una relación positiva y significativa.

Es por eso que experimentamos discusiones con la investigación que representan la similitud, con Bohor (2023), que están de acuerdo, porque ha llegado a la conclusión de que las mujeres son excesivas para las mujeres, muchos trabajos del contrato han comenzado con supresión o indirectos, jefes o



empleados que trabajan primero. De la misma manera, estaba satisfecho con la instalación y. B (2022), indica que se ha encontrado una firma. = 0.004, diciendo que la persecución mientras trabaja con métodos sexuales afecta significativamente la compensación a los empleados con personal de atención médica. Del mismo modo, Hernández (2018), que acordó, señaló que $P = 0.004$ y la correlación de 0.734 se encontró, por lo que se descubrió que el acoso sexual estaba activamente relacionado con el trabajo.

De la misma manera, la discusión tiene lugar con la investigación nacional, con Alvarado et al. Al (2023), que él estuvo de acuerdo porque señaló que $Rho = 0.864$ y $Sig. = 0.014$ Se ha descubierto, diciendo que el excelente acoso sexual es positivo y es significativamente relacionado con el desarrollo del trabajo con los operadores de Pamols de Callao, 2021. También estaba satisfecho con Huanman y Beltrane (2019), lo que indicó que el acoso sexual tiene una relación significativa con el desarrollo de Surco 2019.



CONCLUSIONES

- Primero.** Se concluye que el acoso laboral sexual a las mujeres tiene una relación significativa, positiva y media con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024, por encontrarse un grado significativo de 0,000 y un coef. de asociación 0,549, del mismo modo se indicó que las trabajadoras sufren de acoso laboral sexual, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño medio de las labores.
- Segundo.** Se tiene como conclusión que los actos discriminatorios a las mujeres tienen una relación significativa, positiva y considerable con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024, por obtener como resultado un grado significativo de 0,000 y un coef. de asociación 0,610, de la misma manera se tuvo que las trabajadoras sufrieron de actos discriminatorios, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño alto de las labores.
- Tercero.** Se concluye que la vulneración de los derechos de las mujeres tiene una relación significativa, positiva y media con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024, por tener como valor un grado significativo de 0,000 y un coef. de asociación 0,437, del mismo modo se indicó que se vulneran los derechos de las trabajadoras, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño medio de las labores.



Cuarto. Se concluye que la desvalorización de capacidades de las mujeres tiene una relación significativa, positiva y considerable con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024, por tener un grado significativo de 0,000 y un coef. de asociación 0,641, de la misma manera se tuvo que las trabajadoras padecen de desvalorización de sus capacidades, por lo cual se asocia a que se dé un desempeño medio de las labores.



RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda al estado, sensibilizar la ley 27942 para que ayuden a prevenir el acoso laboral sexual, de tal manera no afecte el buen desempeño de las labores de las mujeres en las entidades.

Segundo. Se recomienda al área de recursos humanos en las entidades o encargados de la relación laboral entre trabajadores, implementar talleres de capacitación para prevenir actos discriminatorios hacia las mujeres.

Tercero. Se recomienda a los jefes o encargados de las entidades valorar el desarrollo de capacidades de las mujeres, por medio de reconocimiento, bonos u otros, a fin de que se esfuercen más en tareas laborales, generando mayor progreso para la entidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APÉNDICES

APÉNDICE 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el acoso laboral sexual a las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo se relaciona el acoso laboral sexual a las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El acoso laboral sexual a las mujeres se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Acoso laboral sexual a las mujeres</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actos discriminatorios - Vulneración de los derechos - Desvalorización de capacidades <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño de las labores</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dedicación laboral - Eficacia laboral - Motivación laboral 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Método</p> <p>Deductivo</p> <p>Población y muestra.</p> <p>La población fue 250 trabajadoras</p> <p>La muestra 152</p> <p>Técnica-</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento-</p> <p>Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relacionan los actos discriminatorios a las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cómo se relacionan los actos discriminatorios a las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Los actos discriminatorios a las mujeres se relacionan positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.</p> <p>La vulneración de los derechos de las</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño de las labores</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dedicación laboral - Eficacia laboral - Motivación laboral 	<p>Método</p> <p>Deductivo</p> <p>Población y muestra.</p> <p>La población fue 250 trabajadoras</p> <p>La muestra 152</p> <p>Técnica-</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento-</p> <p>Cuestionario</p>



<p>vulneración de los derechos de las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024? ¿Cómo se relaciona la desvalorización de capacidades de las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la vulneración de los derechos de las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024. Determinar cómo se relaciona la desvalorización de capacidades de las mujeres con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.</p>	<p>mujeres se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024. La desvalorización de capacidades de las mujeres se relaciona positiva y significativamente con el desempeño de las labores en entidades de Juliaca, 2024.</p>		
---	---	---	--	--

APÉNDICE 2. Instrumentos



Instrumento- Acoso laboral sexual a las mujeres

Cuestionario dirigido a trabajadoras de entidades de Juliaca.

I.INSTRUCCIONES: Estimada trabajadora, a continuación, se presenta un cuestionario que consta de 10 ítems, para que sean valorados de acuerdo a su apreciación

A-1	B-2	C-3
Bueno	Regular	Deficiente

CRITERIOS	A	B	C
	1	2	3
1. Cual consideras más riesgoso ¿El acoso sexual típico o el acoso sexual ambiental?			
2. ¿En términos cualitativos, cómo consideras las jornadas de capacitación: buena, ¿regular o deficiente?			
3. ¿Te sientes protegida con la legislación actual, a través de sus normas vigentes?			
4. Con relación al requisito para el ingreso laboral ¿Se consideró el examen de prueba psicométrica para evaluar la personalidad?			
5. ¿Consideras que las medidas preventivas (ex ante) pueden contrarrestar el acoso sexual?			
6. Habiendo sido víctima, por qué razones no denunciarías: por represalias, por indiferencia o por pérdida de tiempo			
7. Con referencia al acoso sexual ¿lo consideras una falta o un delito?			
8. ¿Crees tú; que, a través de la capacitación, ¿los patrones culturales pueden ser desarraigados totalmente en la persona?			
9. ¿Presientes indiferencia por parte de las autoridades al no activar el protocolo de rigor?			
10 ¿Las campañas de detección, prevención y difusión, resultan eficaces como para generar eficiencia en el personal?			



Instrumento – Desempeño de las labores

Cuestionario dirigido a trabajadoras de entidades de Juliaca.

I.INSTRUCCIONES: Estimada trabajadora, a continuación, se presenta un cuestionario que consta de 27 ítems, para que sean valorados de acuerdo a su apreciación, por lo que se pide de que la información que emita sea certera y verdadera,

TA = TOTALMENTE DE ACUERDO, A = DE ACUERDO, I = INDECISO, D = EN DESACUERDO, TD = TOTAL DESACUERDO

	Ítem	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la UGEL "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					



11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario de trabajo.					
13	La tarea que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	El contexto del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					



APÉNDICE 3. Base de datos

	VARIABLE1	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSIO...	VARIABLE2	DIMENSION1	DIMENSION2	DIMENSION3
						1	2	3
1	1	3	1	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	1	1	2
3	1	2	2	2	2	1	1	2
4	3	3	3	2	3	3	1	3
5	3	3	3	3	2	2	2	2
6	1	3	2	2	3	3	3	2
7	2	2	3	2	3	3	2	2
8	1	2	2	1	2	2	2	1
9	3	3	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	2	2	2	1	2
11	2	3	2	1	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	2	2	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3
14	1	3	2	2	2	1	2	2
15	3	3	3	3	2	2	2	2
16	2	3	3	3	2	1	1	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	3	2	1	1	1	1	2
20	1	2	2	2	1	1	1	2
21	1	2	2	2	2	2	1	2
22	1	3	2	2	1	1	1	2
23	2	3	3	2	2	1	2	3
24	3	3	3	3	2	1	2	3
25	2	3	3	2	3	3	3	3
26	1	2	2	2	1	1	1	1
27	1	2	1	2	2	1	1	2
28	2	3	2	1	2	3	1	2
29	3	3	3	3	3	2	3	3
30	3	3	3	2	2	1	1	2
31	2	3	3	2	2	2	1	1
32	2	3	3	2	2	2	2	2
33	2	3	3	2	2	1	2	2
34	3	3	3	3	2	1	3	2
35	1	2	2	1	2	2	2	2
36	2	3	2	3	2	2	2	2



	VARIABLE1	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSIO...	VARIABLE2	DIMENSION1	DIMENSION2	DIMENSION3
						1	2	3
37	3	3	3	2	2	2	2	2
38	3	3	3	2	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3
40	1	2	2	1	3	3	2	2
41	3	3	3	2	2	2	3	1
42	3	3	3	3	3	2	3	3
43	2	3	3	2	1	1	1	1
44	3	3	3	3	3	3	3	3
45	3	3	3	3	2	3	1	2
46	2	3	3	2	2	2	2	2
47	1	2	2	2	2	2	2	1
48	1	3	2	2	1	1	1	2
49	2	3	3	2	2	1	2	3
50	1	3	2	1	2	2	2	1
51	2	3	3	2	2	1	3	2
52	2	3	3	2	3	2	2	3
53	2	3	2	2	2	1	1	2
54	1	2	2	2	2	1	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3
56	1	2	1	1	2	2	2	2
57	3	3	3	2	3	3	1	3
58	2	3	3	2	2	2	2	2
59	2	3	3	3	2	1	1	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	2	3	3
62	3	3	3	3	3	2	3	3
63	3	3	3	3	2	1	1	2
64	2	3	3	3	2	2	1	2
65	2	3	3	2	2	1	1	2
66	1	2	2	2	2	2	3	2
67	2	3	2	2	2	3	3	1
68	3	3	3	2	3	3	2	3
69	1	2	1	1	2	2	1	2
70	2	3	2	2	2	1	2	2
71	1	2	2	2	1	1	1	2
72	3	3	3	2	3	2	2	3



	VARIABLE1	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSIO...	VARIABLE2	DIMENSION1	DIMENSION2	DIMENSION3
						1	2	3
73	1	2	2	2	2	2	1	2
74	2	3	2	2	2	2	3	1
75	2	3	3	2	2	1	2	2
76	1	2	2	1	2	3	2	2
77	3	3	3	3	2	2	3	1
78	2	3	2	2	3	2	3	2
79	2	3	2	2	1	2	1	1
80	2	3	3	3	1	1	1	1
81	2	3	3	2	3	2	3	3
82	2	3	2	2	2	2	1	3
83	2	3	3	2	3	3	2	3
84	2	3	3	2	1	1	1	1
85	2	3	2	2	2	1	3	1
86	2	3	3	1	2	2	1	2
87	2	3	3	2	2	1	2	1
88	1	2	2	2	2	1	2	2
89	2	3	3	2	2	1	1	3
90	3	3	3	2	3	2	3	2
91	2	3	3	2	1	1	1	1
92	2	3	2	2	1	1	1	2
93	2	3	2	2	2	1	2	2
94	3	3	3	2	2	1	1	3
95	2	3	3	3	2	1	1	2
96	2	3	3	2	1	1	1	2
97	2	3	2	2	1	1	1	1
98	2	3	3	2	3	2	3	2
99	1	2	2	2	2	1	2	2
100	2	3	3	2	2	2	1	2
101	1	1	1	2	1	1	1	2
102	2	3	3	2	3	3	3	1
103	3	3	3	3	3	3	3	3
104	1	2	2	2	1	1	1	1
105	1	2	2	2	3	3	3	2
106	1	2	1	1	2	1	1	2
107	2	2	3	1	2	2	2	2
108	1	1	2	1	1	2	1	2



	VARIABLE1	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSIO...	VARIABLE2	DIMENSION1	DIMENSION2	DIMENSION3
						1	2	3
109	3	3	3	3	3	3	3	3
110	2	3	3	2	2	2	1	2
111	2	3	3	2	1	1	2	2
112	2	3	3	3	3	1	3	3
113	2	2	3	2	2	1	1	2
114	2	2	3	2	2	1	2	2
115	1	2	2	2	2	1	2	1
116	2	3	3	2	1	1	1	1
117	1	2	1	2	1	1	1	2
118	2	3	3	2	2	2	1	1
119	2	3	3	2	2	2	1	2
120	1	2	2	1	1	1	1	2
121	2	3	3	2	3	2	3	2
122	3	3	3	2	3	2	2	3
123	3	3	3	2	3	2	3	2
124	3	3	3	2	3	3	2	3
125	2	3	2	2	2	2	3	2
126	3	3	3	2	3	3	3	3
127	3	3	3	3	3	3	3	2
128	3	3	3	3	3	3	3	3
129	2	3	3	2	2	1	2	2
130	2	3	3	2	3	3	3	3
131	2	3	3	2	3	2	3	3
132	3	3	3	3	3	3	3	3
133	2	3	3	2	2	1	2	3
134	3	3	3	3	3	2	3	2
135	3	3	3	3	3	2	2	3
136	2	3	2	2	3	2	3	2
137	1	2	1	2	1	1	1	1
138	2	3	2	3	1	1	1	1
139	2	3	3	2	2	3	1	2
140	1	3	2	2	2	1	2	2
141	2	3	3	2	2	2	2	2
142	2	2	3	2	2	2	3	2
143	1	2	2	1	1	1	1	2
144	2	3	3	2	2	2	1	2



	VARIABLE1	DIMENSIO...	DIMENSIO...	DIMENSIO...	VARIABLE2	DIMENSION1	DIMENSION2	DIMENSION3
						1	2	3
145	3	3	3	3	3	2	3	2
146	3	3	3	3	3	2	2	3
147	2	3	2	2	3	2	3	2
148	1	2	1	2	1	1	1	1
149	2	3	2	3	1	1	1	1
150	2	3	3	2	2	3	1	2
151	1	3	2	2	2	1	2	2
152	2	3	3	2	2	2	2	2



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- I.1. EXPERTO: Walther Maximiliano Nieto Portocarrero
- I.2. ESPECIALIDAD: ABOGADO
- I.3. CARGO ACTUAL: presidente del Tribunal de Honor
- I.4. GRADO ACADÉMICO: Doctor en Derecho
- I.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
"FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL"
- I.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
Bach. Wilber Roque Quispe

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos										X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación										X			
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías										X			
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico										X			

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X) Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
22945399		951821818	PUNO, ...09/08/2025



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- 1.1. EXPERTO: Luis CHAYFA DEVILO
- 1.2. ESPECIALIDAD: ABOGADO - CPQ.
- 1.3. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO
- 1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
"FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL"
- 1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
Bach. WILBER ROQUE QUIJPE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE				MINIMAMENTE ACEPTABLE				ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos										X			
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación										X			
4. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías										X			
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos										X			
6. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.										X			
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico										X			

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

III.1. Se acepta (X) Se modifica () Se rechaza ()

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº CELULAR	LUGAR Y FECHA
02363034		951629009	PUNO, 09/28/2025



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 11 - 08 - 25

Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: WILBER ROQUE QUISPE

Matrícula: JR. ANDRES A. CACERES

Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 80053596

Teléfono: 930 577 808 email: Wilber.roque.2013@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Matrícula: _____

Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Título o Grado Académico a optar: ABOGADO

Autor: DR. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

¿La obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: ACOSO LABORAL SEXUAL A LAS MUJERES Y SU RELACIÓN CON EL

DESEMPEÑO DE LAS LABORES EN ENTIDADES DE JULIACA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Acoso, desempeño laboral, mujer, trabajadora, sexual.

¿En qué institución se desarrolló la obra en la UANCV? ^{1, 2}

1

Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros mencionados.

Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DERECHO PÚBLICO- P05

Firma de Autor



huella digital

11 - 08 - 25

Fecha